

Imprimir

Salvar

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002680/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/10/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043464/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201520/2023-08
DATA DO PROTOCOLO: 03/10/2023

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

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

E

URBS URBANIZACAO DE CURITIBA S/A, CNPJ n. 75.076.836/0001-79, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). PEDRO HENRIQUE SCHERNER ROMANEL e por seu Presidente, Sr(a). OGENY PEDRO MAIA NETO;

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 maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

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**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários base dos Empregados da URBS serão reajustados em 1º de maio de 2022, no índice de 12,47% aplicados sobre os salários do mês de abril de 2022, devendo ser pago de maneira retroativa no período de 1º de maio de 2022 até 30 de abril de 2023.

Parágrafo Primeiro: Os salários base dos Empregados da URBS serão reajustados em 1º de maio de 2023, no índice de 3,83% aplicados sobre os salários do mês de abril de 2023, devendo ser pago de maneira retroativa no período de 1º de maio de 2023 até a data da assinatura do Presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Os reajustes das gratificações seguirão os parâmetros da Categoria Majoritária da Empresa.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DATA DE PAGAMENTO SALARIAL

A Empresa efetuará o pagamento do salário até o dia 25 de cada mês, ou em dia imediatamente anterior quando este cair em sábado, domingo ou feriado.

Parágrafo Único

O salário de dezembro será pago no máximo até o dia do pagamento da 2ª parcela do 13º salário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A Empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário a todos os Empregados até o dia 15 de julho de cada ano.

Parágrafo Único

Os trabalhadores que gozarem férias entre fevereiro e junho poderão optar em receber o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário conjuntamente com as férias.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ANUÊNIO

Fica mantido o direito ao anuênio de 1% (um por cento), para cada ano completado na Empresa, calculado sobre o salário-base do Empregado e concedido a partir de 01 (um) ano de serviço, considerando-se, para esse efeito, o período trabalhado na sua antecessora, COMPANHIA DE URBANIZAÇÃO CURITIBA - URBS, obedecido o limite máximo de 35 (trinta e cinco) anos de serviço na Empresa.

Parágrafo Primeiro

O benefício previsto no *caput* foi retomado em 1º de maio de 2021, sendo que a contagem do tempo de serviço será reiniciada com base no último percentual adquirido antes da sua suspensão, e a partir da assinatura do presente Acordo serão formalmente restabelecidos.

Parágrafo Segundo

Para o benefício previsto nessa cláusula serão considerados os percentuais adquiridos durante o período de suspensão do anuênio (10/2018 a 04/2021), isso é, será considerada a contagem do período da suspensão pelos Acordos Coletivos de Trabalho anteriores, dispensado o pagamento de eventuais valores retroativos.

Parágrafo Terceiro

Os empregados que estiverem em auxílio doença acidentário (acidente de trabalho típico), independente do tempo de afastamento, não perderão o direito ao anuênio, no período de afastamento.

Parágrafo Quarto

Os empregados que estiverem em auxílio doença terão sua contagem de tempo suspensa, para efeito do anuênio, caso o período de afastamento ultrapasse a 13 (treze) meses.

PRÊMIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - ANIVERSÁRIO

A Empresa concederá um dia de folga no mês do aniversário (data de nascimento) de cada um de seus engenheiros.

Parágrafo Primeiro

A data da folga será definida com a solicitação do empregado, em acordo com a chefia imediata.

Parágrafo Segundo

Caso o empregado esteja afastado no mês de seu aniversário, seja pelo INSS, ou por qualquer outro tipo de licença/suspensão de contrato de trabalho, não fará jus a folga tratada na presente cláusula.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Empresa, a partir de 1º de maio de 2023, dará continuidade ao benefício do auxílio

alimentação/refeição aos seus Empregados, no valor mensal de R\$ 921,67 (novecentos e vinte e um reais e sessenta e sete centavos), sob a forma de vale alimentação/refeição, sem retroativo de períodos anteriores.

Parágrafo Primeiro

O Auxílio-Alimentação/Refeição será concedido até o dia do pagamento do salário dos Empregados.

Parágrafo Segundo

O benefício, objeto desta cláusula, será devido nos 12 (doze) meses do ano, independentemente de estar ou não o Empregado em gozo de férias, afastamentos legais e ausências justificadas.

Parágrafo Terceiro

Quando o Empregado afastado tiver o benefício do INSS suspenso e não tiver retornado ao trabalho, a partir da segunda negativa do referido órgão previdenciário, o benefício será suspenso.

Parágrafo Quarto

O Empregado poderá optar por dividir entre cada modalidade sendo: 50% Refeição e 50% Alimentação ou 75% Refeição e 25% Alimentação ou vice-versa. A escolha da forma de recebimento do Vale Alimentação/Refeição pelo Empregado poderá ser realizada apenas uma vez durante a vigência do presente ACT.

CLÁUSULA NONA - INCORPORAÇÃO DA CESTA DE ALIMENTOS NO CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Empresa dará continuidade à incorporação no CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO, para todos os Empregados, no valor de R\$ 421,65 (quatrocentos e vinte e um reais e sessenta e cinco centavos), a título de cesta de alimentos, sem retroativo de períodos anteriores.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

A Empresa fornecerá vale-transporte, em quantia necessária para o Empregado realizar o deslocamento residência-trabalho-residência, conforme legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro

A concessão do benefício previsto no *caput* terá como contrapartida do Empregado o valor correspondente a até 4% (quatro por cento) da remuneração.

Parágrafo Segundo

O valor do desconto estabelecido no parágrafo primeiro não poderá ser superior ao valor do custo total das tarifas do transporte coletivo fornecidas mensalmente.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO SUPERIOR

A Empresa se compromete a manter o número de Bolsas concedidas de Nível Superior, reconhecidos pelo MEC, como forma de auxílio educação, conforme Norma interna da URBS.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA

A Empresa manterá plano de saúde de abrangência regional, aos seus Engenheiros e dependentes legais, incluindo deficientes que possuam invalidez, ficando, no entanto, autorizada a descontar da remuneração do Empregado o equivalente a 30% (trinta por cento) das despesas havidas.

Parágrafo Primeiro

O desconto referido no *caput* será até o limite de 7% (sete por cento) da remuneração total mensal, sendo o saldo eventualmente existente, dedutível nos meses subsequentes, em tantas parcelas quantas forem necessárias.

Parágrafo Segundo

Os benefícios supramencionados estendem-se ao cônjuge e companheiro legalmente constituídos e filhos maiores, cursando curso técnico ou de nível superior até completar 21 anos de idade, devendo o Empregado proceder o requerimento de inclusão do dependente perante a Empresa.

Parágrafo Terceiro

Para o dependente deficiente físico, o Empregado deverá comprovar a dependência econômica, bem como comprovar que este não tem condições de labor com a apresentação da carteira de trabalho e declaração de inexistência de vínculo trabalhista do dependente.

Parágrafo Quarto

Fica estabelecido que todo Empregado será o titular de seu plano de saúde na Empresa.

Parágrafo Quinto

A Empresa disponibilizará via intranet relatórios detalhados das despesas previstas no *caput* desta cláusula, fornecidos pela prestadora da assistência médica, os quais também poderão ser solicitados pelos interessados à Unidade de Segurança e Medicina Ocupacional (USM) da URBS.

Parágrafo Sexto

Os Empregados que estiverem afastados, desde que haja o recebimento do benefício do INSS, todos os meses deverão comparecer na URBS/ADH/URH pessoalmente ou através de seus representantes legais, para realizar o pagamento do valor devido no *caput*, na tesouraria da Empresa. Caso o Empregado não quite seus débitos mensalmente, o benefício será suspenso, sem prejuízo de eventual ação de cobrança.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REMÉDIO DE USO CONTÍNUO

A Empresa reembolsará, a partir da assinatura do presente acordo, despesas com remédio de uso contínuo dos Empregados, limitado ao valor global mensal de até R\$ 17.516,64 (dezessete mil quinhentos e dezesseis reais e sessenta e quatro centavos), somadas todas as despesas de todos os empregados, inclusive os representados por outros Sindicatos.

Parágrafo Primeiro

Para fazer jus ao presente reembolso, o Empregado deverá comprovar que recorreu ao Sistema de Saúde Pública sem êxito na obtenção do medicamento.

Parágrafo Segundo

As demais condições e procedimentos para reembolso dos remédios de uso contínuo são aquelas constantes em Circular própria.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL PARA FINS DE AFASTAMENTO DO TRABALHO POR DOENÇA

A Empresa quando o Empregado entrar em licença médica, entre o início do afastamento e o recebimento do benefício pelo INSS, irá adiantar até 50% da remuneração (considerando o mês anterior ao afastamento) do Empregado, mensalmente.

Parágrafo Primeiro

Para ter direito ao benefício proposto no *caput* o Empregado não poderá ter saldo devedor de benefício similar, concedido anteriormente.

Parágrafo Segundo

O Empregado quando do recebimento do benefício pelo INSS deverá imediatamente quitar o valor adiantado, conforme *caput*.

Parágrafo Terceiro

A Empresa fica autorizada a descontar em folha de pagamento os valores relativos aos adiantamentos, em parcelas equivalentes ao número de adiantamentos percebidos, quando do retorno do Empregado às suas atividades, caso este deixe de quitá-lo, conforme Parágrafo Segundo desta Clausula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APOSENTADOS AFASTADOS POR MOTIVO DE SAÚDE

Ao Empregado aposentado pela Previdência Social - INSS e em atividade na Empresa e que mediante atestado médico necessitar do afastamento do trabalho por período superior ao estabelecido na legislação por motivo de doença, terá suspenso os benefícios a contar da data de início do afastamento, da seguinte forma:

- Afastamento do trabalho por período superior a 02 (dois) meses: terá suspenso o Vale Alimentação/Refeição e Cesta de alimentos;
- Afastamento do trabalho por período superior a 12 (doze) meses: terá suspenso também o Plano de Saúde.

Parágrafo Primeiro- Sendo o afastamento motivado por acidente de trabalho, serão mantidos todos os benefícios.

Parágrafo Segundo- Fica a obrigatoriedade de o Empregado apresentar bimestralmente junto à URBS/ADH/USM - Medicina do Trabalho da Empresa declaração do acompanhamento de seu estado de saúde, firmado por seu médico.

Parágrafo Terceiro- Caso não seja cumprido o Parágrafo Segundo fica a Empresa autorizada a suspender os benefícios apontados no *caput* no mês subsequente.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL

A Empresa, a partir da assinatura do presente acordo, concederá o valor de R\$ 7.930,31 (sete mil, novecentos e trinta reais e trinta e um centavos), a título de "auxílio-funeral", ao dependente direto do Empregado que vier a falecer durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro

Quando do falecimento de dependente legal do Empregado (Filhos menores, cônjuges e companheiros) a Empresa concederá, a partir da assinatura do presente acordo, ao Empregado o valor de R\$ 4.758,18 (quatro mil setecentos e cinquenta e oito reais e dezoito centavos) a título de "auxílio-funeral".

Parágrafo Segundo

O benefício será aplicado aos pais conforme parágrafo primeiro, caso seja comprovada a dependência econômica desses, o que poderá ser averiguado por meio do imposto de renda do Empregado ou por outros meios de prova, quando inexistir declaração de imposto de renda.

Parágrafo Terceiro

Caso o dependente tenha benefício similar, o pagamento será correspondente a diferença entre este benefício e o pagamento apontado no Parágrafo Primeiro.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE

A Empresa reembolsará, a partir da assinatura do presente acordo, mensalmente aos Empregados pais ou mães, o valor mensal de R\$ 232,84 (duzentos e trinta e dois reais e oitenta e quatro centavos) a título de "auxílio creche".

Parágrafo Primeiro

O benefício será devido a partir do quinto mês de vida da criança até completar 06 (seis) anos de idade ou até a sua matrícula em educação básica - se isso ocorrer antes, em conformidade com a Lei 12.796/2013.

Parágrafo Segundo

O recebimento do benefício apontado no *caput* está condicionado à comprovação que o outro genitor (pai ou mãe) da criança não tem benefício similar na Empresa em que trabalha, mediante declaração da referida Empresa emitida semestralmente.

Parágrafo Terceiro

A Empresa, de ofício ou instada por meio de denúncia quanto ao recebimento indevido deste benefício, fica autorizada a instaurar procedimento para apurar os fatos e eventual suspensão do benefício.

Parágrafo Quarto

O Empregado deverá entregar até o dia 05 (cinco) de cada mês o comprovante de despesas do mês anterior para o ressarcimento do benefício.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APOSENTADORIA INVALIDEZ

Quando da concessão de aposentadoria por invalidez a Empresa comunicará ao Sindicato que poderá acompanhar o acerto das verbas devidas, salvo manifestação em contrário do Empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO DE CONTRATO

A Empresa realizará todas as homologações de rescisão de contrato de trabalho superiores a um ano de serviço com a presença de um representante do Sindicato.

Parágrafo Único

O pagamento das rescisões de contrato deverá ser feito por meio de depósito ou transferência bancária na conta do empregado ou qualquer outro procedimento similar.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE CARGOS CARREIRAS E SALÁRIOS

A Empresa se compromete a reestabelecer novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários até o dia 31 de maio de 2024, após realizar as análises dos respectivos processos de progressão horizontal e vertical.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO ADMINISTRATIVO

A Empresa se compromete, nas hipóteses de dispensa com justa causa de que trata o artigo 482 da CLT, a somente dispensar o empregado depois de apurados os fatos, por meio de procedimento administrativo a seguir especificado.

Art. 1 – O Procedimento Administrativo visa garantir ao Empregado o contraditório e a ampla defesa no que concerne ao apenamento de faltas funcionais.

Art. 2 – O Procedimento Administrativo abrange situações fáticas que podem resultar na imposição de advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

Art. 3 – A denúncia acerca das situações previstas no art. 1º deverá ser formalizada das seguintes formas:

- Via protocolo geral desde que devidamente identificada;
- Por Empregado identificado, perante o Diretor da Área de lotação do acusado;

Art. 4 - Em caso de denúncia via protocolo geral, a Secretaria Geral - SEG encaminhará o documento ao Diretor da Área de lotação do acusado, para análise da subsistência da denúncia.

Art. 5 - Quando da denúncia por Empregado, o Diretor da Área de lotação do acusado analisará a subsistência ou não das informações.

§1º: Nos casos que envolvam Empregados da URBS cedidos a outros órgãos, a análise da subsistência ou não das informações constantes da denúncia será do Diretor Administrativo e Financeiro.

§2º - Em todos os casos a Assessoria Jurídica da URBS - AJU emitirá parecer prévio sobre a subsistência ou não da denúncia apresentada.

Art. 6 - Nos casos em que entenda necessário, após o parecer da Assessoria Jurídica da URBS - AJU, o Diretor da Área de lotação do acusado, encaminhará a denúncia à Área Desenvolvimento Humano - ADH, que procederá a instauração formal do Procedimento Administrativo.

§1º - Encaminhada a denúncia à Área de Desenvolvimento Humano - ADH, será providenciada a autuação processual, com a convocação dos membros da comissão, e citação do denunciado para apresentar defesa em 15 (quinze) dias corridos, bem como requerer as provas que entender pertinentes, indicando sua necessidade.

§2º: Na carta de citação a ser encaminhada ao denunciado constará a composição da comissão designada para julgamento do caso.

§3º: Caso o Denunciado se recuse a assinar a carta de citação, tal situação será certificada por duas testemunhas e a citação será considerada realizada e válida para todos os efeitos.

Art. 7 - A Comissão do Procedimento Administrativo será formada por 20 (vinte) membros efetivos, contudo participarão da análise de cada situação apenas três integrantes.

Art. 8 - Os membros da Comissão serão escolhidos, exclusivamente, pelo Colegiado da Diretoria da URBS e será composta de representantes, sendo 50% do quadro de Cargos de Gestão excluindo-se os Gestores de Áreas e 50% de Empregados conforme segue:

I. 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Defesa Social e Trânsito – Superintendência de trânsito - SETRAN;

II. 02 (dois) representantes da Área de Fiscalização de Transporte Coletivo/Área de Mobilidade Comercial - AFC/AMC;

III. 01 (um) representante da Área Administrativa e Patrimônio/Unidade de Apoio Administrativo - AAP/UAD, integrante da carreira de Agente de Apoio;

IV. 01 (um) representante da Área de Manutenção AMNT;

V. 04 (quatro) representante das Diretorias/Administrativos

§1º: O membro escolhido deve ter, no mínimo, 02 (dois) anos de contrato de trabalho.

§2º: É vedada a participação de ocupante de cargo comissionado na Comissão do Procedimento Administrativo.

Art. 9 - Os membros da Comissão terão mandato de 02 (dois) anos, com possibilidade de recondução para mandato imediatamente posterior, podendo ser substituídos a critério da Empresa mediante justificativa.

Parágrafo Único

A cada ano sempre renovará metade da comissão, metade de cada representação.

Art. 10 - Os integrantes da Comissão não gozam de direito à garantia de emprego Provisório, nem perceberão qualquer remuneração por estes trabalhos.

Art. 11 - Após a escolha dos componentes da comissão, estes comporão uma lista elaborada em ordem alfabética para o estabelecimento da sequência da participação em cada um dos procedimentos administrativos, excluindo-se situações de férias e afastamentos legais.

Art. 12 Fica vedada a participação de um determinado membro no processo caso este esteja lotado na mesma Área do denunciado, bem como de membro cônjuge, companheiro ou parente do denunciado ou do denunciante consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, em qualquer grau.

Parágrafo Único

Poderá, ainda, o membro declinar da participação em determinado processo quando seu turno de trabalho for incompatível com os dos demais membros nomeados ou por motivo de foro íntimo.

Art. 13 - Nas hipóteses de interrupção/suspensão do contrato de trabalho, o integrante da Comissão do Processo Disciplinar será substituído pelo Empregado subsequente da lista prevista no art. 11.

Art. 14 - Findado o mandato e existindo processo em andamento, os membros com mandato expirado serão substituídos pelos novos membros designados.

Art. 15 - A denúncia será formalizada por escrito, em formulário próprio contendo a descrição dos fatos tidos como faltosos, acompanhado do histórico do Empregado, limitado aos prazos constantes no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT referente à prescrição de penalidades.

§1º: O procedimento administrativo, a partir de sua instauração, terá seu prosseguimento de forma sigilosa.

§2º: Quando um mesmo fato envolver um ou mais empregados, poderá ser instaurado um único PAD, no qual todos figurarão como denunciados.

Art. 16 - Caso a permanência do Empregado no desempenho de suas funções implique em prejuízo ao serviço ou ao desenvolvimento regular do Processo Administrativo Disciplinar, o Diretor de Área poderá determinar o afastamento preliminar do denunciado de sua atividade desempenhada por um prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§1º: Quando a hipótese prevista no caput se referir a Empregado da URBS cedido a outros órgãos, a deliberação sobre o afastamento preliminar será do Diretor Administrativo e Financeiro.

§2º: A decisão que determinar o afastamento preliminar do denunciado será sempre fundamentada, fixando o prazo de afastamento e, em sendo o caso, o local no qual o denunciado passará a prestar serviços.

§3º: Os processos em que houver o afastamento temporário do Empregado terão preferência de tramitação sobre os demais.

§4º: O afastamento preliminar do denunciado acarretará o afastamento temporário de suas atividades a partir da intimação da decisão, devendo o denunciado ser realocado para atividade compatível com seu enquadramento na carreira.

§5º: Os ocupantes de cargo de gestão quando afastados perceberão as gratificações correspondentes durante o período de afastamento.

Art. 17 - Quando da apresentação da defesa for formulado pedido de produção de provas, a comissão deliberará pelo seu deferimento ou não, podendo se negar a produzir provas impertinentes ao deslinde da causa, fundamentando seus motivos.

Art. 18 - Após a apresentação da defesa a Comissão, caso entenda necessário, designará data para o depoimento do acusado, bem como para produção das demais provas porventura deferidas, em decisão motivada.

Art. 19 - Caso haja o deferimento de produção de prova testemunhal, a comissão ouvirá as testemunhas preferencialmente no mesmo dia da ouvida do acusado.

Art. 20 - O número máximo de testemunhas a serem ouvidas será de duas, sendo que, mediante requerimento fundamentado esse número pode chegar a quatro.

Art. 21 - É facultado à Comissão ouvir testemunhas não arroladas pelas partes, mas, citadas no processo.

Parágrafo Único

Se for necessária a oitiva de testemunhas que não tenham sido arroladas pelas partes, desde que citadas na acusação ou defesa a Comissão colherá o depoimento preferencialmente na mesma audiência designada.

Art. 22 - Quando da colheita do depoimento das partes, inicialmente será colhido o depoimento do denunciante, o qual poderá ser dispensado pela Comissão e posteriormente será colhido o depoimento do denunciado.

Art. 23 - Após o depoimento das partes serão ouvidas inicialmente as testemunhas indicadas pelo Denunciante e, em sequência, as indicadas pelo denunciado.

Parágrafo Único

Todas as testemunhas serão ouvidas em separado e tais depoimentos serão registrados em ata.

Art. 24 - Sendo julgado importante pela Comissão, a mesma poderá efetuar diligências para esclarecer os fatos, sendo que na eventual juntada de documentos será oportunizado o acesso do denunciado/denunciante aos mesmos, sendo concedido um prazo de 05 (cinco) dias úteis para manifestação.

Art. 25 - Após o depoimento das partes e da oitiva das testemunhas, bem como da produção de outras provas, será aberto prazo de 10 (dez) dias corridos para que as partes, querendo, apresentem alegações finais.

Art. 26 - Encerrada a instrução processual, os autos serão remetidos à Assessoria Jurídica da URBS/Assessoria Jurídica de Direito do Trabalho e Previdenciário -AJU/AJU-TP, a qual emitirá parecer jurídico sobre o trâmite do processo e seus procedimentos, apontando eventuais nulidades processuais ou indicando que o processo poderá ter seguimento.

Parágrafo Único

Em sendo apontada alguma nulidade processual, a Assessoria Jurídica da URBS - PGU indicará a providência a ser adotada para correção da mesma e remeterá os autos a quem competir a realização do ato.

Art. 27 - Após o parecer da Assessoria Jurídica da URBS/Assessoria Jurídica de Direito do Trabalho e Previdenciário - AJU/AJU-TP que entenda pelo prosseguimento do feito, a Comissão elaborará parecer fundamentado sobre a conduta praticada ou não pelo Empregado, atribuindo-lhe ou não a responsabilidade por um fato potencialmente faltoso e sugerindo a eventual aplicação de penalidade ou o arquivamento do processo.

Art. 28 - Os autos serão encaminhados ao Diretor da Área de lotação do Empregado, e nos casos de Empregados cedidos a outros órgãos ou entidades ao Diretor Administrativo Financeiro - conforme artigo 31, inciso VII do Estatuto Social, que conforme sua livre convicção aplicará ou não a penalidade que julgar pertinente (advertência ou suspensão), em decisão devidamente motivada.

§1º: Nos casos de Empregados vinculados diretamente à Presidência, o parecer da Comissão será encaminhado ao Presidente, que procederá na forma prevista no caput.

§2º: Caso durante a tramitação do Procedimento Administrativo Disciplinar e antes do encaminhamento dos autos a que se refere o caput haja alteração na lotação do Denunciado, de modo a que o mesmo passe a trabalhar em outra Diretoria/órgão da administração, os autos serão remetidos ao Diretor competente para aplicação da penalidade conforme a nova lotação do Denunciado.

Art. 29 - Nos casos em que o parecer da comissão sugerir a dispensa por justa causa do denunciado, cuja aplicação da penalidade é privativa do Presidente, os autos serão remetidos ao Diretor da Área de lotação do denunciado que poderá:

I. acolher o parecer, em decisão fundamentada devendo, nesse caso, remeter os autos ao Presidente para deliberação;

II. não acolher o parecer, em decisão fundamentada, declinando os motivos de sua discordância e decidindo sobre a penalidade a ser aplicada ou pelo arquivamento dos autos.

Art. 30 - Uma vez recebidos os autos pelo Presidente, o mesmo, em decisão fundamentada, deliberará sobre a aplicação da justa causa ou não ao denunciado.

§ 1º - No caso de não acolhimento do parecer pela justa causa, o Presidente:

I. Entendendo ser caso de arquivamento dos autos, o determinará desde logo.

II. Entendendo não ser caso de arquivamento, devolverá os autos ao Diretor de Área para que o mesmo delibere sobre a penalidade a ser aplicada ou pelo arquivamento dos autos.

§ 2º - No caso do acolhimento do parecer pela dispensa por justa causa:

I. Será elaborado ato de aplicação da justa causa, no qual constará a motivação da dispensa, bem como o prazo para interposição de recurso.

II. Com o recebimento do ato de aplicação da dispensa por justa causa, o denunciado será afastado imediatamente de suas atividades laborais.

III. O prazo para interposição de recurso será de quinze dias corridos.

IV. O recurso será dirigido ao Presidente e terá efeito suspensivo.

§3º - Ao receber os autos, o Presidente deverá remetê-los ao Colegiado da Diretoria, a quem compete analisar o recurso.

I. O Colegiado da Diretoria, em decisão motivada, poderá acolher ou negar provimento ao recurso.

II. Caso o recurso seja acolhido, o Colegiado da Diretoria deliberará sobre a penalidade a ser aplicada ou pelo arquivamento.

III. Na hipótese do inciso anterior, os autos serão remetidos ao Diretor da Área (ou ao Presidente, quando for o caso) de lotação do denunciado para aplicação da penalidade ou arquivamento dos autos.

IV. Caso o recurso não seja acolhido, o denunciado será comunicado formalmente de tal decisão, sendo informado sobre a data de homologação da rescisão do contrato de trabalho.

§4° - O denunciado poderá renunciar ao prazo para interposição do recurso, através de petição protocolada nos autos.

Art. 31 - Da decisão do Diretor nos casos de advertência ou suspensão caberá recurso no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da ciência do resultado do Processo Disciplinar pelas partes, com efeito suspensivo e dirigido ao Presidente.

§1° Caso a penalidade originária tenha sido aplicada pelo Presidente, caberá recurso no prazo de 15 (quinze) dias corridos, a contar da ciência do resultado do Processo Disciplinar pelas partes, com efeito suspensivo e dirigido ao Colegiado da Diretoria.

§2° - Ao receber o recurso, o Diretor da Área remeterá os autos ao Presidente ou, em sendo o recurso dirigido ao Presidente, este remeterá os autos ao Colegiado da Diretoria para análise.

§3° - A decisão proferida em grau recursal quando modificar a decisão inicial a substituirá para todos os fins.

§4° - No caso de decisão recursal/ que entender pela inexistência de falta funcional ou pelo arquivamento dos autos, tal situação será informada à Área Desenvolvimento Humano - ADH para que adote as medidas necessárias.

§5° - Quando a decisão recursal entender pela manutenção da penalidade de advertência ou suspensão, os autos serão remetidos ao Diretor de Área ou ao Presidente para aplicação da penalidade correspondente.

Art. 32 - O processo será considerado transitado em julgado quando:

I. Findado o prazo para interposição de recurso sem a apresentação do mesmo;

II. Pela renúncia ao prazo para interposição de recurso;

III. Após a ciência pelo denunciado da decisão da Diretoria no recurso interposto;

Parágrafo Único

Nos casos de dispensa por justa causa, o prazo do artigo 477, §6° da CLT somente fluirá a partir do trânsito em julgado da decisão.

Art. 33 - É dever do denunciado manter seu endereço de correspondência atualizado, devendo informar à Área de Desenvolvimento Humano - ADH qualquer alteração no mesmo.

Art. 34 - Na hipótese de ser imputado ao Empregado falta prevista no art. 482, alínea Y da CLT - abandono de emprego, caso frustradas as intimações pessoais do denunciado, serão realizadas por Aviso de Recebimento - AR no endereço atualizado do Empregado.

Parágrafo Único

As intimações ou notificações que não sejam recebidas pelo denunciado ante a desatualização do endereço serão realizadas através de publicação de edital na sede da URBS.

Art. 35 - As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados após o decurso 02 (dois) e 03 (três) anos, respectivamente, contados a partir de sua aplicação, se o Empregado não houver nesse período praticado nova infração disciplinar pelo mesmo motivo.

Art. 36 - O Procedimento Administrativo se aplica aos contratos de experiência, não sendo necessário a instauração do mesmo para a rescisão a termo, seguindo o regramento da avaliação periódica relativo ao período de experiência.

Art. 37 - Caberá a Revisão do processo, a pedido ou de ofício, nos casos de advertência ou suspensão na hipótese de se aduzirem fatos novos ou circunstâncias passíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada, incumbindo-se ao requerente o ônus da prova.

§1º - O pedido de Revisão deverá ser dirigido à autoridade que aplicou a penalidade, a qual também compete seu julgamento.

§2º - Os pedidos de Revisão poderão ser formulados no prazo de até dois anos do trânsito em julgado da decisão que aplicar a penalidade.

§3º - A mera alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a Revisão, considerando-se elementos novos aqueles não apreciados no processo originário e que possam influenciar de forma decisiva no resultado do feito, cabendo à Assessoria Jurídica da URBS - AJU a análise prévia de sua configuração e o encaminhamento do requerimento à autoridade competente.

Art. 38 - Tanto em caso de recurso, quanto em caso de revisão, a autoridade administrativa responsável pelo julgamento poderá convocar novamente a Comissão do processo instaurada para a análise do procedimento administrativo disciplinar, que sempre que possível, será a mesma.

Parágrafo Único

Não sendo possível a convocação da mesma comissão será seguido o trâmite do artigo 8º (instauração/substituição da comissão).

Art. 39 - Fica a encargo da Área de Desenvolvimento Humano - ADH a condução dos atos processuais e da Assessoria Jurídica da URBS - AJU análise das questões jurídicas levantadas no processo, as quais poderão ser suscitadas a qualquer tempo pela comissão ou pela autoridade responsável.

Art. 40 - Os casos omissos serão decididos pelo Presidente.

Art. 41 - As normas do Procedimento **Administrativo serão reavaliadas e aprimoradas em cada Acordo Coletivo de Trabalho.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES E DISPENSA

Eventuais atos de advertências e suspensões disciplinares serão aplicados pelo responsável nos termos estatutários, após a conclusão do Procedimento Administrativo disciplinar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RITO ADMINISTRATIVO PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA MOTIVADA

Inobstante a dispensa sem justa causa seja ato unilateral do empregador, a Empresa se compromete a adotar dito administrativo simplificado para que formalize a sua motivação, a fim de se garantir que não ocorram dispensas arbitrárias e imotivadas de seus empregados públicos, o que faz nos termos abaixo descritos:

Artigo 1º O rito administrativo para a dispensa sem justa causa motivada do empregado público observará a principiologia inerente à Administração Pública, em especial: **a.** competência; **b.** finalidade; **c.** motivação; **d.** publicidade; **e.** impessoalidade; **f.** legalidade; **g.** moralidade; **h.** moralidade; **i.** interesse público.

Artigo 2º O rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada dar-se-á de forma individualizada, sendo vedada a abertura de um único procedimento em face de mais de um empregado.

Parágrafo único: O rito previsto nesta cláusula será aplicado para as dispensas sem justa causa motivadas ocorridas a partir de 1º de março de 2023.

Artigo 3º A requisição de instauração do rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada deverá ser feita pelo gestor da unidade de lotação do empregado ou por um dos Diretores da Empresa, e direcionada para a Assessoria Jurídica da Empresa, para parecer.

Artigo 4º O ato de instauração do rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada será de responsabilidade do diretor administrativo financeiro ou do presidente da empresa, com a devida comunicação ao empregado dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis.

Artigo 5º O empregado, quando do comunicado de dispensa, receberá o ato que instaurou o rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada e os seguintes documentos:

I – Termo de requisição contendo a motivação de maneira detalhada;

II – Parecer favorável e fundamentado da Assessoria Jurídica da URBS;

III – Histórico funcional do empregado

Artigo 6º A dispensa sem justa causa motivada será formalizada exclusivamente pelo presidente da empresa, devendo o ato de instauração ser instruído com os documentos elencados artigo 5º, bem como deverá constar no referido documento a motivação da dispensa.

Artigo 7º Ao empregado, para exercer o direito de defesa e contraditório, fica facultado apresentar pedido de reconsideração no prazo de 10 (dez) dias úteis contados do recebimento da comunicação de que trata o art. 4º, que será apreciado pelo presidente da empresa de forma motivada.

Artigo 8º O rito administrativo para dispensa sem justa causa motivada, por sua natureza peculiar, não deverá ser utilizado para averiguação de fatos ligados ao exercício das funções e atos individuais que sejam passíveis de aplicação de penalidades (advertência, suspensão e/ou demissão por justa causa), sendo que para esses, o meio adequado é o procedimento administrativo disciplinar especificado na cláusula Trigésima Primeira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSAS

As dispensas realizadas com e sem justa causa, serão aplicadas exclusivamente pela Presidência da URBS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

O Empregado que sofrer sanção disciplinar de advertência ou suspensão, desde que não seja pelo mesmo motivo novamente apenado, após o decurso de 02 (dois) anos para pena de advertência e de 03 (três) anos para pena de suspensão, terá desconsiderada a pena aplicada para fins de eventual promoção, averbando-se tal fato na respectiva ficha funcional.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRATAMENTO DE SAÚDE DOS DEPENDENTES

Ao Empregado que necessitar de dispensa de até 01 (um) dia por mês para tratamento de saúde de seu(s) dependente(s), terá sua ausência abonada para todos os efeitos, mediante a apresentação de atestado ou declaração médica, que comprove a necessidade.

Parágrafo Primeiro

Serão considerados como dependentes aqueles cadastrados na URBS (Unimed e IR).

Parágrafo Segundo

Quando o Empregado necessitar de dispensa de mais de 01 (um) dia por mês para tratamento de saúde de seu(s) dependente(s), formalizará o pedido junto à ADH, por meio da apresentação de atestado ou declaração médica que comprove a necessidade do acompanhamento, até 72 horas após o evento, sujeito a avaliação da Área de Desenvolvimento Humano Organizacional - ADH que deliberará se abona ou não as ausências do Empregado.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERÍCIA DO INSS

Nas situações em que o Empregado tenha uma data agendada para a realização de perícia junto ao INSS, para concessão de benefício de auxílio doença, e por sua iniciativa solicitar novo agendamento, os benefícios de vale alimentação/refeição e cesta de alimentos serão suspensos até a data da entrega do resultado da perícia realizada. O Empregado terá direito aos valores referentes ao período suspenso caso seja deferido o benefício pelo INSS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

A Empresa, a partir da assinatura do presente ACT, dará recibo a todos os documentos entregues pelo Empregado à Empresa.

Parágrafo Primeiro

Os atestados médicos, os recibos de Auxílio-Creche e demais documentos avulsos deverão ser protocolados junto à administração da Empresa.

Parágrafo Segundo

A Empresa entregará, mediante solicitação ficha funcional e operacional, podendo para o caso de se tratar de documento físico se aplicar eventuais custas das cópias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A Empresa manterá o programa de Assistência Jurídica a todos os seus Empregados que forem vítimas de agressão física ou moral, bem como responder judicialmente por atos praticados no exercício de suas funções, conforme contido no ATO n°. 025/2009 e nas Normas de Procedimento Específico.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGA HORÁRIA

Fica estabelecida a jornada de trabalho dos Engenheiros em 8 (oito) horas diárias, a serem cumpridas abrangendo integralmente o horário administrativo da URBS ou daquele estabelecido pelo órgão ao qual o empregado esteja cedido, conforme respectivas circulares.

Parágrafo Primeiro

Os Engenheiros farão jus a intervalo intrajornada de ao menos 30 (trinta) minutos e no máximo de 02 (duas) horas, ao seu critério, conforme permissão dos artigos 71 *caput* e 611-A, inciso III da CLT.

Parágrafo Segundo

A Empresa pré-assinalará os intervalos intrajornada nos cartões-ponto, nos termos do art. 74, §2º da CLT.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Os Empregados da URBS concordam com a prestação de trabalho extraordinário, dentro dos limites legais, quando este se fizer imprescindível, em razão das necessidades do serviço, devendo, nestes casos, as horas extras laboradas serem remuneradas na forma e proporções estabelecidas em lei.

Parágrafo Primeiro

A Empresa concederá vale-refeição ou vale alimentação suplementar no valor unitário de R\$ 27,05 (vinte e sete reais e cinco centavos), conforme indicação do Empregado, para os trabalhos realizados em caráter extraordinário, cuja carga horária corresponda a no mínimo $\frac{3}{4}$ de uma jornada diária de trabalho (Jornada de 08 horas - mínimo de seis horas trabalhadas), que não se configure como extensão da jornada habitual.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

As partes regulamentam as condições de funcionamento do ACÚMULO E COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS), nos termos da LEI nº 9.601/98, Parágrafo 2º do Artigo 59 da CLT, observando as normas e disposições contidas na LEGISLAÇÃO, ficando estabelecidas as seguintes condições:

I - VIGÊNCIA

O presente Acordo de Banco de Horas vigorará pelo período compreendido entre 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024.

II - IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS

As partes, com base no art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.01.98 com alteração do Inciso 2º e instituição do Inciso 3º do art. 59 da CLT, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

1. No momento da programação de jornada extraordinária o Empregador informará ao empregado, por escrito, se as horas extraordinárias realizadas serão pagas de acordo com a legislação ou incorporadas ao banco de horas.
2. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho praticada por cada função que o Empregado exerce.
3. As horas excedentes à jornada semanal de trabalho serão tratadas como crédito.
4. As partes estabelecem que, para efeito da compensação aqui pactuada, a hora trabalhada corresponderá a uma hora e 30 minutos lançados a título de banco de horas, a serem fruídos oportunamente.
5. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período de vigência do presente acordo.
6. O saldo (crédito no Banco de Horas) do Empregado será solvido a qualquer momento, mediante comunicação e acordo entre a chefia imediata e o Empregado, da seguinte forma:
 - a. Com a redução da jornada diária;

- b. Mediante folgas adicionais;
- c. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
- d. Pagamento do saldo de Banco de Horas.

III - QUANTIDADE MÁXIMA DE HORAS A SEREM ACUMULADAS DURANTE VIGÊNCIA

1. Poderão ser realizadas jornada extraordinária em um total máximo de 02:00 (duas) horas diárias, observando-se: o Acordo Coletivo, as Escalas de Trabalho, a Carga Horária Semanal e Legislação Pertinente.
2. Poderão ser acumuladas horas extraordinárias em um total máximo de 40 (quarenta horas) horas para os Empregados que tenham carga horária diária de 08 (oito) horas.
3. Poderão ser acumuladas horas extraordinárias em um total máximo de 40 (quarenta) horas.

Parágrafo Primeiro

As horas prestadas como extraordinárias não poderão prejudicar as folgas semanais previstas na legislação e no Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo

Os Empregados que no momento da assinatura do presente Acordo estiverem com o saldo credor superior ao especificado nesta Cláusula deverão até o firmamento do próximo Acordo Coletivo de Trabalho estar adequado aos parâmetros máximos.

IV - DO PRAZO PARA A COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS

O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será anual.

V - DA RESCISÃO CONTRATUAL DO EMPREGADO

Na ocorrência de desligamento do Empregado o saldo credor deverá ser remunerado pecuniariamente na rescisão contratual; levando-se em conta apenas o número de horas computadas, pois o acréscimo já foi devidamente quitado no momento da inclusão da hora extraordinária em Banco de Horas.

VI - DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS

A Empresa disponibilizará relatório mensal às chefias imediatas das Áreas/Unidades para ciência dos Empregados envolvidos.

VII - NOVOS EMPREGADOS

Os Empregados que forem admitidos após a entrada em vigor do presente regulamento deverão fazer a adesão no ato de sua admissão.

Parágrafo Único

Durante o período de experiência o Empregado não poderá fazer uso do Banco de Horas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO:PORTARIA 671/2021 MINISTÉRIO DO TRAB. E PREVID

A Empresa e o Sindicato expressamente concordam com o controle de ponto eletrônico, sistemas alternativos e demais previsões da Portaria n. 671/2021/MTP, entre esses, REP-P, REP-A e REP-C, sendo de responsabilidade da Empresa a definição dos locais e Empregados que utilizarão cada tipo de tecnologia a ser fornecida. Colaborando, desse modo, com a economicidade da Empresa e questões ambientais como a diminuição de uso de papel.

Parágrafo Primeiro

Conforme artigo 80 da referida Portaria, a Empresa poderá adotar o comprovante de registro de ponto do Empregado no formato impresso ou de arquivo eletrônico, resguardado o direito de acesso do Empregado e a

visualização de seus registros de ponto.

Parágrafo Segundo

Conforme artigo 84 da mencionada Portaria, o espelho de ponto eletrônico poderá ser no formato impresso ou eletrônico, permanecendo sempre garantido o direito de acesso do Empregado a visualização de seu espelho ponto.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALONAMENTO DE FÉRIAS

Assegura-se a igualdade de tratamento no que tange o escalonamento das férias a todos os Empregados. Para tanto, utilizar-se-ão como critérios para o período de fruição das férias os estabelecidos na legislação, bem como o rodízio dos Empregados no escalonamento da época das férias, de modo a assegurar que todos os Empregados possam fruir do benefício das férias em um dos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro, no mínimo de três em três anos.

Parágrafo Primeiro

O início do gozo do período de férias dar-se-á no primeiro dia útil do mês programado ou em dia posterior a sua folga, salvo entendimento entre as partes.

Parágrafo Segundo

Caso o 1º dia de férias ocorra na véspera de folga do Engenheiro, o início se dará imediatamente após o dia da respectiva folga.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A Empresa pagará a cada Empregado, de acordo com a legislação, a título de Gratificação de Férias, o equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração percebida pelo mesmo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ADIANTAMENTO DO SALÁRIO DE FÉRIAS

A Empresa descontará, em folha de pagamento, o reembolso do adiantamento do salário de férias, em 02 (duas) parcelas mensais e consecutivas, exceto para os Empregados que gozarem férias nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

Parágrafo Único

O Engenheiro, para gozar deste benefício, deverá formalizar o seu pedido através da PAF (Programação Anual de Férias) da Empresa, ou com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias do início do gozo de férias.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE

A Empresa concederá licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias conforme previsto em Lei, a esse total a URBS concede um adicional contínuo de 60 (sessenta) dias, a todas as suas Empregadas que derem à luz.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA ADOÇÃO

No caso de adoção fica assegurada ao Empregado a dispensa dos dias em que o mesmo será obrigado a participar das audiências que envolvam o respectivo processo, mediante comprovação, ficando assegurado ao Empregado o mesmo direito assegurado aos pais biológicos, quanto à licença maternidade e paternidade, de acordo com a legislação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

A Empresa dispensará o Engenheiro pelo prazo de 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, a contar do dia imediatamente posterior ao nascimento do filho, além da data do nascimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATRIMÔNIO

Ao Empregado que contrair núpcias fica assegurada a dispensa de labor pelo prazo de 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, a contar do dia imediatamente após a data do matrimônio, mais o dia do casamento caso este ocorra em dia útil de trabalho URBS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA FALECIMENTO

No caso de falecimento de familiares de 1º e 2º graus (cônjuge, companheiro/a incluído/a como dependente no plano de saúde da URBS, filhos, enteados, pais, irmãos, avós e netos) a URBS dispensará o Empregado até 05

(cinco) dias consecutivos de trabalho, a contar do dia imediatamente após o óbito, além da data da ocorrência, com a devida comprovação (atestado de óbito).

Parágrafo Único

Para sobrinhos, tios, primos, sogros e cunhados, noras, genros, padrastos e madrastas, a URBS concederá dispensa de 01 (um) dia de trabalho, a contar do dia imediatamente após o óbito, além da data da ocorrência, com a devida comprovação (atestado de óbito).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa prestará assistência ao Empregado que for vítima de acidente de trabalho ou a ele equiparado pela legislação previdenciária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa preencherá obrigatoriamente a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) em todos os casos previstos em lei, com ou sem afastamento do trabalho, com o fornecimento de cópia ao sindicato em até 72 (setenta e duas) horas após a emissão da CAT.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GINASTICA LABORAL

A Empresa implantará, nos locais de trabalho, programa de ginástica laboral incentivando a participação dos empregados, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e de outras doenças, conforme documentos ocupacionais da Empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA ASSISTENCIAL

A empresa descontará em folha de pagamento de seus empregados o percentual ou valor fixo aprovado em Assembleia Geral pela categoria, relativa à Taxa Assistencial, nos termos do artigo 513, e da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sempre que alguma vantagem financeira for auferida à categoria em razão de negociações coletivas, sendo certo que esse percentual ou valor fixo será sempre definido em assembleia devidamente convocada pelo sindicato. O referido valor será repassado pela empresa, até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, para o sindicato.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá informar previamente aos empregados acerca da realização do desconto da Taxa Assistencial.

Parágrafo Segundo: O Sindicato se compromete a apresentar, se solicitado, o edital de convocação e/ou ata de assembleia que aprovou a Taxa Assistencial.

Parágrafo Terceiro: Aos Empregados fica assegurado o direito de oposição à Taxa Assistencial, nos termos da Nota Técnica nº 02, de 26/10/2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS.

O prazo para entrega da carta de oposição será de 10 (dez) dias corridos a partir do Registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Quarto: O Sindicato fornecerá à Empresa, relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, o qual deverá ser apresentado sob a forma manuscrita e precisa conter o nome completo, CPF, RG, número do CREA individual, no prazo de 10 (dez) dias corridos a partir do após o registro no mediador, ficando sob responsabilidade do profissional apresentar a sua manifestação de vontade tanto para a empresa quanto para o Sindicato de sua categoria após o encerramento do prazo de manifestação, para que não seja descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Quinto: O Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese das Empresas serem acionadas judicial ou extrajudicialmente em razão de desconto considerado indevido, pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, o Sindicato se obriga a prestar as informações necessárias e fornecer documentos hábeis para subsidiar a defesa das Empresas, independentemente de notificação ou intimação judicial, bem como, concordam e autorizam, desde já, as Empresas efetuarem a compensação das importâncias eventualmente devolvidas em execução judicial e extrajudicialmente ao empregado reclamante. A compensação far-se-á nos valores que as Empresas devam repassar ao Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REPASSE DESCONTOS SINDICAIS

O repasse dos valores das mensalidades dos filiados do Sindicato será realizado conforme a data de vencimento do boleto enviado pelo SENGE.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES INTRA-ACORDO

As partes estabelecem que sejam efetivadas, se necessárias, reuniões para a renegociação de reposição de perdas e/ou defasagem salarial, bem como para a discussão e deliberação a respeito de outros assuntos referentes às relações de trabalho dos Empregados da Empresa.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

A URBS reconhece expressamente a qualidade de substituto processual do Sindicato para questionar judicialmente quaisquer das cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho da Nona Região para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, por uma das partes signatárias, haverá uma penalidade no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por dia, a qual será revertida em favor da outra parte, observando-se limitador de até 3 (três meses).

Parágrafo Único

A penalidade incidirá a partir de 30 (trinta) dias contados da notificação feita à parte que esteja descumprindo a obrigação, desde que não tenha sido corrigido.

Outras Disposições

E, por acharem conforme, justos e acordados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo registrado na Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Paraná e para fins do art. 614 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUM ACORDO

Não se concede o comum acordo para ajuizamento de Dissídio Coletivo, EC nº. 45/2004.

}

LEANDRO JOSE GRASSMANN
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA

PEDRO HENRIQUE SCHERNER ROMANEL
ADMINISTRADOR
URBS URBANIZACAO DE CURITIBA S/A

OGENY PEDRO MAIA NETO
PRESIDENTE
URBS URBANIZACAO DE CURITIBA S/A

ANEXOS

ANEXO I - ATA

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