

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001298/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/04/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008499/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46294.000103/2017-79  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/02/2017

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

FUNDACAO PARQUE TECNOLOGICO ITAIPU - BRASIL, CNPJ n. 07.769.688/0001-18, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). VALDIR ANTONIO FERREIRA e por seu Diretor, Sr(a). JUAN CARLOS SOTUYO ;

E

SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.172.900/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO HENRIQUE AZZOLINI;

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 setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos advogados**, com abrangência territorial em **Foz Do Iguaçu/PR**.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01 de junho de 2016 a FPTI-BR fornecerá mensalmente para todos os seus empregados, auxílio refeição/alimentação no valor total de R\$ 627,00 (Seiscentos e vinte e sete reais);

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor previsto na presente cláusula será automaticamente corrigido na data base da categoria (junho/2017), com aplicação integral do índice de reajuste para o vale-alimentação alcançado pela negociação da CCT 2017/2018 a ser firmada pelo SINAP/PR e SESCAP/PR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A FPTI-BR custeará 95% (noventa e cinco por cento) deste benefício, sendo que os 5% (cinco por cento) restantes serão custeados pelo Empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os créditos serão repassados aos Empregados no último dia útil do mês vigente e será referente a competência do mês seguinte.

PARÁGRAFO QUARTO: Este benefício não integra o salário para os efeitos legais.

PARÁGRAFO QUINTO: Este benefício também será concedido no período de férias normais, licença maternidade e licença médica de até 01 (um) ano de afastamento, ainda que o empregado esteja recebendo auxílio-doença ou acidentário.

PARÁGRAFO SEXTO: Este benefício não será concedido no período de licença sem remuneração, férias e aviso prévio indenizado em rescisão contratual.

PARAGRAFO SÉTIMO: Aos empregados, com jornada regular de trabalho de 44 horas semanais, que contabilizar ao final de cada semana, horas extraordinárias, desde que autorizado pela gerência, farão jus ao adicional de auxílio-alimentação, correspondente ao valor diário pago pela FPTI-BR. O cálculo do número de vales adicionais será da seguinte forma: número horas trabalhadas excedentes a 44<sup>a</sup> semanal, dividido por 01h30min, considerando os números inteiros e limitados ao número de dias trabalhados na semana. Havendo o fornecimento da alimentação ou diária de viagem, fica eximido o pagamento do vale-alimentação adicional.

PARAGRAFO OITAVO: Os empregados com jornada de trabalho de 40 horas semanais, que tiverem a jornada prorrogada, em virtude de trabalho extraordinário (horas-extras), desde que autorizado pela gerência, sem interrupção e desde que permaneçam à disposição da FPTI-BR em horário que exceda às 19h30min, farão jus ao adicional de auxílio-alimentação, correspondente ao valor diário pago pela fundação. Havendo o fornecimento da alimentação ou diária de viagem, fica eximido o pagamento do vale-alimentação adicional.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSO/IDIOMA E ATUALIZAÇÕES**

Durante a vigência deste acordo, a FPTI-BR reembolsará mensalmente, mediante apresentação do comprovante, 60% (sessenta por cento) das despesas realizadas com a formação do empregado em curso à nível de pós-graduação para os empregados em cargos de nível superior e das despesas realizadas com a formação do empregado em curso de idioma, e 100% (cem por cento), com direito a passagem e diárias quando necessário, das despesas realizadas em Cursos de Atualizações, incluído em ambos os casos, despesas com mensalidade, matrícula

e/ou material, em instituições reconhecidas e autorizadas pelo MEC ou indicadas pela FPTI-BR e que sejam afins com as atividades exercidas pelos empregados na empresa, mediante autorização prévia da Diretoria, limitados à 24 (vinte e quatro) meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado compromete-se apresentar o certificado ou documento similar que comprove a participação e/ou aprovação na capacitação. Nos casos de ausência de comprovação de participação ou conclusão da capacitação o empregado estará sujeito a devolução ou desconto, dos respectivos valores custeados pela FPTI-BR.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A FPTI-BR se compromete a prover o recurso aprovado durante a realização e até a conclusão da capacitação, enquanto perdurar o contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O valor deste benefício, inclusive do reembolso mencionado nesta cláusula, não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A Fundação, quando possível, observará a jornada de trabalho, considerando os empregados que recebem o benefício previsto na presente cláusula.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A FPTI-BR concederá o Plano de Assistência Médica na modalidade de coparticipação, conforme convênio específico, sendo exames e consultas custeados pelos empregados através de desconto em folha de pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A FPTI-BR custeará R\$ 50,00 (Cinquenta reais) referente à mensalidade de um dependente à escolha do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Sempre que a coparticipação do empregado representar valores superiores a 30% do valor líquido da remuneração, a FPTI-BR limitará o seu desconto a este valor, efetuando nos meses subseqüente o desconto da diferença, procedendo desta forma sucessivamente até quitação integral do débito.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Considera-se o valor líquido da remuneração o seguinte raciocínio do cálculo: a soma de todas as verbas de proventos (salário, hora extraordinária, adicionais, etc) subtraído os descontos (INSS, IRRF, 5% do Vale-

alimentação, R\$ 1,00 do Plano de Saúde e Odontológico), calculando-se 30% deste resultado para fins de desconto máximo das coparticipações do Plano de Saúde.

PARÁGRAFO QUARTO: O desconto da coparticipação sobre as verbas rescisórias obedecerá o parágrafo 5º do artigo 477 da CLT.

#### **Auxílio Maternidade**

#### **CLÁUSULA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE**

A FPTI-BR concederá licença maternidade em conformidade com o previsto na Constituição Federal estendendo o seu prazo de duração para o total de 150 (cento e cinquenta) dias sucessivos para as mães mediante atestado médico de Licença Maternidade e 10 (dez) dias consecutivos para os pais mediante Certidão de Nascimento.

PARAGRAFO ÚNICO: O benefício acima será estendido também aos pais adotantes na forma da legislação vigente.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A FPTI-BR procederá ao reembolso de despesas efetuadas com CRECHE ou com BABÁ, de forma não cumulativa, devendo a empregada optar por escrito pelo reembolso que se enquadra em seus interesses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se Reembolso Creche/Babá – o valor que a empresa repassa diretamente às Empregadas-mães, não constituindo verba de natureza salarial e não sofrendo tributação nos moldes do Decreto 3.048/99, artigo 214, § 9º, incisos XXIII e XXIV.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício corresponderá a importância total de 6 (seis) vezes o salário-mínimo do Paraná e será pago em 12 parcelas iguais e mensais, atendendo assim a Portaria MTE 3296/86, com redação dada Portaria MTE 670/97.

PARAGRAFO TERCEIRO: Requisitos do Reembolso Creche – A empregada deverá apresentar o comprovante de pagamento emitido pela creche, sendo este um boleto ou Nota Fiscal.

PARÁGRAFO QUARTO: Requisitos do Reembolso Babá – A empregada deverá apresentar o comprovante de pagamento da remuneração da babá, comprovação

do contrato em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), do recolhimento da contribuição previdenciária, nos moldes da legislação trabalhista.

PARÁGRAFO QUINTO: A empregada poderá solicitar o benefício logo no início da sua licença maternidade, ou logo após o seu retorno ao trabalho.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

A FPTI-BR compromete-se a manter o contrato de seguro de vida em grupo para todos os seus empregados, sem ônus para os mesmos, com as seguintes coberturas:

- MORTE R\$ 30.000,00
- MORTE ACIDENTAL 100,00%
- INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE Até 100,00%
- DOENÇAS GRAVES 100,00%
- AUXÍLIO CESTA BÁSICA Até R\$ 1.200,00

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A FPTI-BR concederá o Plano de Assistência Odontológica a todos os seus empregados, os quais participarão mensalmente com a importância simbólica de R\$ 1,00 (um real), sem coparticipação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA**

Os honorários de sucumbência não terão natureza salarial e serão destinados a um fundo comum da Área de Assessoria Jurídica, que adotará critérios formais de repasse desses recursos aos advogados empregados, mediante termo de conduta firmado entre os advogados quanto a divisão dos honorários.

Paragrafo Primeiro: Rescindido o contrato individual de trabalho, o advogado renuncia expressamente ao recebimento da sua cota partes nos referidos valores.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será distribuída de segunda a sexta-feira totalizando a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, desde que estas não importem em jornada diária superior a 10 (dez) horas, na forma da CLT, salvo condições contratuais inferiores, dentro dos limites estabelecidos no parágrafo quarto da Cláusula do Horário Flexível e Horário de Expediente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica vedado o trabalho aos sábados, salvo nos casos de jornada em escala de trabalho ou em casos esporádicos e de extrema necessidade, e previamente acordados entre o trabalhador e a FPTI-BR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O contrato de trabalho dos advogados não implica em dedicação exclusiva, desde que não atrapalhe o cumprimento de sua jornada normal de trabalho e não atuem contra os interesses da FPTI-BR e Itaipu.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato buscará junto ao Ministério Público do Trabalho o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho para padronização do mesmo.

PARÁGRAFO QUARTO: A FPTI e os empregados em comum acordo renunciam por meio do presente Acordo Coletivo de Trabalho a qualquer direito relativo a diferenças de jornada de trabalho ocorridas a partir de 01 de Setembro de 2016.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO HORÁRIO FLEXÍVEL E DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE**

As partes, respaldadas no artigo 7º inciso XXVI da Constituição Federal e nos artigos 59, 71, 611 e 612 da CLT, acreditando na modernidade das relações entre o Capital e o Trabalho, resolvem implantar o HORÁRIO FLEXÍVEL na jornada de trabalho para os EMPREGADOS da FPTI-BR – BR, nos termos e condições a seguir expostas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sistema denominado HORÁRIO FLEXÍVEL, visa dar ao Empregado a possibilidade de antecipar ou postergar seu horário de entrada na empresa com a consequente antecipação ou postergação de seu horário de saída, de forma a não alterar o número de horas de sua jornada semanal, prevista no

presente acordo coletivo de trabalho ou no contrato de trabalho (o que for mais benéfico), respeitando os limites mínimos para descanso previstos na CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O horário flexível de trabalho previsto nesse Acordo Coletivo não se aplica aos empregados em regime de escalas de trabalho e aos empregados cujas áreas, definidas pela FPTI-BR-BR devem obedecer a horários específicos de trabalho, bem como aos empregados que de acordo com a legislação em vigor não estejam subordinados ao controle de horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para melhor interpretação das condições aqui fixadas, as partes conceituam que:

a) **Horário Flexível:** é aquele em que o empregado poderá escolher o horário de início e término da jornada, observando as necessidades da área/programas/projeto, e desde que cumpra integralmente a sua jornada de trabalho, o qual fica estabelecido da seguinte forma:

– Entrada: das 7h30min às 8h30min

– Intervalo para refeição e descanso: entre 11h30min e 14h00min

– Saída: das 17h00min às 19h00min

b) **Horário de Expediente:** é aquele em que a empresa estabelece como horário de funcionamento da mesma, para o desempenho da totalidade ou da maior parte das suas atividades, não podendo as áreas/programas/projetos durante o horário das 08h00min às 12h00min e da 14h00min às 18h00min de segunda a sexta-feira permanecerem sem ao menos um empregado.

c) **Horário de Permanência:** é aquele em que todos os empregados da FPTI-BR deverão estar lotados em seus postos de trabalho, sendo este compreendido entre as 8h30min até as 11h30min e das 14h00min até as 17h00min.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica autorizado ao empregado ajustar seu tempo de fruição dos intervalos, desde que respeite os limites estabelecidos nos artigos 66 e 71 da CLT, que estabelece os intervalos de, no mínimo de 01 (uma) hora, no máximo 2 (duas) horas para refeição e descanso e de 11 horas para interjornada.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso o horário de permanência não seja respeitado e as horas faltantes para seu cumprimento não tenham sido devidamente justificadas, nem esteja previamente acordada para débito do banco de horas, conforme estabelecido na cláusula do Banco de Horas, serão descontadas na forma da legislação vigente.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Considerando a jornada semanal para advogados de 44hs/semanais e a diluição desta nos 05 (cinco) dias da semana para aqueles que não atuam em escala de trabalho, as ausências, feriados e compensações do

banco de horas utilizarão como referência o denominador de 08h48min, independente da jornada praticada pelo empregado.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Aos empregados com jornada reduzida de trabalho serão aplicados nos casos de ausência e compensações os mesmos princípios trazidos pelo parágrafo sexto da presente cláusula.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Em caso de extrema necessidade da FPTI-BR e de prévio acordo com o empregado, poderão ser estabelecidos por tempo determinado um horário diferenciado, mesmo sem a observância do horário de permanência e desde que o empregado cumpra a jornada semanal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS EM VIAGEM**

As partes acordam que, a partir da assinatura do presente instrumento, as viagens a serviço devem ser realizadas dentro do horário de expediente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na excepcionalidade das viagens serem realizadas fora do horário de expediente, por interesse da FPTI-BR, devem ser justificadas e autorizadas formalmente pela gerência da área. Nestes casos serão computadas duas horas na ida e mais duas horas na volta nas viagens em território nacional e quatro horas na ida e mais quatro horas na volta em viagens internacionais, as quais serão encaminhadas para o banco de horas sem valorização.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todas as horas despendidas, inclusive para deslocamentos, realizadas pelos empregados em viagens decorrentes da participação em pós-graduação nível Lato Sensu e Stricto Sensu e cursos não obrigatórios de interesse do empregado, apoiados ou custeados pela FPTI-BR, com o objetivo de agregar conhecimento e qualificação, não caracterizam como hora extra.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO BANCO DE HORAS**

Conforme artigos 59 e 468 e respectivos parágrafos da CLT e de acordo com o disposto na CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE SESCOAP – SINAP/PR, cláusula – BANCO DE HORAS da categoria dos trabalhadores, 45 dias após a entrada em vigor do presente ajuste, será permitida a implantação do Banco de Horas, obedecendo aos seguintes preceitos:

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Para fins de contagem para o Banco de Horas, serão valorizadas as horas que excederem os limites semanais. Estas horas serão



registradas nos controles de horários respectivos e armazenadas em documento de Controle de Horas de Trabalho – C.H.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As horas de trabalho diárias não poderão ultrapassar o limite máximo de dez (10) horas, devendo estas possuir por base as condições adiante estabelecidas:

a) Para os empregados que não trabalham por escala de trabalho:

I) a valorização da hora extraordinária será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas forem realizadas de segunda a sexta-feira;

II) a valorização das horas trabalhadas será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas forem realizadas em sábados, domingos e feriados.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** A empresa se compromete a manter um Controle de Horas de Trabalho – C.H.T. para cada empregado, o qual conterà demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas laboradas em excesso aos limites legais, indicando minuciosamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência de labor, as quais indicarão crédito da empresa.

**PARAGRAFO QUARTO:** Ao final de cada ciclo mensal de trabalho a empresa entregará a cada empregado extrato constando as horas de crédito ou de débito do respectivo mês, mediante recibo, com a indicação precisa do saldo total existente em relação ao período de vigência do acordo, até o momento da entrega do documento.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A ausência do empregado ao trabalho, para atender seus interesses pessoais, poderá ser compensada do saldo positivo do banco de horas, desde que previamente ajustada com o empregador, será na razão de uma hora do banco por uma hora de descanso.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O empregado poderá acumular o saldo máximo de 30 horas no Banco de Horas, e ao atingir tal denominador, todas as horas acumuladas em seu banco de horas serão obrigatoriamente compensadas, em datas estabelecidas de comum acordo entre o empregado e a FPTI-BR. Nos casos em que o trabalhador se recusar a estabelecer de comum acordo as datas para compensação após o atingimento do limite do banco, poderá a FPTI-BR, mediante notificação com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, estabelecer a data para início das mesmas, ficando a seu critério compensá-las em períodos separados ou não.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** É absolutamente vedado à compensação de horas de crédito com período de férias ou aviso prévio do empregado.

**PARÁGRAFO OITAVO:** A empresa comunicará o empregado com setenta e duas (72) horas de antecedência sobre o dia da compensação regular (antes do

atingimento do limite de 30 horas), consultando-o para comum acordo da escala de compensação.

PARÁGRAFO NONO: Em caso de falta injustificada por parte do empregado, esta não será aceita com compensação de eventuais horas, nem poderá ser lançada no Controle de Horas de Trabalho (C.H.T.) como horas compensadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO: É assegurado a todo empregado livre acesso ao C.H.T., bem como a todas as informações necessárias sobre o sistema ora implantado.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: O fechamento dos créditos de horas de todos os empregados será sempre efetuado e liquidado no sexto (6º) mês de vigência do presente acordo, sendo que o saldo positivo (crédito de horas) deverá ser pago de acordo com a cláusula ADICIONAL DE HORA-EXTRA e cláusula ADICIONAL NOTURNO da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE e de acordo com o artigo 59 da CLT.

PARAGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Fica expressamente proibido o lançamento de horas a débito, ou seja, quando houver redução de jornada normal de trabalho, salvo prevista em Lei, Acordo ou Convenção Coletiva, esta será considerada como mera concessão do empregador, não gerando o lançamento de horas a serem trabalhadas. Obviamente, esta regra não prevalecerá quando o empregado estiver realizando compensação de horas a crédito que já existiam no banco de horas.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Nos casos de desligamento do empregado, os créditos de horas deverão ser liquidados por ocasião da rescisão contratual. A empresa liquidará o saldo existente em moeda corrente, de acordo com a cláusula ADICIONAL DE HORA-EXTRA e cláusula ADICIONAL NOTURNO da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE e de acordo com o artigo 59 da CLT, mediante discriminação específica em TRCT.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: O empregado que possuir afastamento, mediante pagamento de benefício previdenciário, que importe em ausência superior a seis (6) meses, fará jus ao recebimento das horas de crédito, mesmo que ainda em gozo de benefício. Em referida hipótese a empresa deverá convocar o empregado para efetuar a liquidação do banco, mediante recibo.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: O empregado submetido à aposentadoria por invalidez, portanto com contrato de trabalho suspenso e que não esteja enquadrado na regra do caput, faz jus ao recebimento de todas as horas de crédito eventualmente existentes em CHT, dentro do prazo de trinta (30) dias da comunicação realizada para a empresa, em relação à concessão do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: No período de implantação do novo sistema de banco de horas, o qual, de comum acordo entre as partes, poderá levar até 45 dias do registro do presente acordo no sistema mediador do MTE, o sistema de banco de horas será regido pelas normas estabelecidas no ACT firmado anteriormente e em havendo horas a crédito ao final deste período, as mesmas

serão inclusas no banco de horas em sua integralidade, as quais serão compensadas, na forma acima estabelecida.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO CONTROLE DE HORÁRIOS**

O controle da jornada de trabalho será realizado da seguinte forma:

- a) Os horários serão marcados pelo empregado em Sistema Eletrônico de Ponto.
- b) Em caso de não funcionamento do Sistema Eletrônico ou trabalho externo, os horários serão controlados individual e manualmente pelos empregados e com aprovação do gestor/superior.
- c) No caso do empregado ausentar-se para treinamento, ou tiver que realizar trabalho externo ou viajar a serviço, será considerado, para efeito deste sistema, o horário de expediente da Empresa.
- d) Os trabalhos realizados nos sábados, domingos e feriados serão contabilizados integralmente no banco de horas, exceto para os empregados que trabalham em escala.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até dois períodos, não podendo estes ser inferiores a 10 (dez) dias corridos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Por interesse exclusivo do empregado e mediante solicitação formal, admite-se a concessão de férias fracionadas para os empregados maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, conforme caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O início do gozo das férias nunca poderá coincidir com dias destinados ao descanso, tais como, sábado, domingos, feriados e descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos de pedido de demissão, o empregado que contar com quinze dias ou mais de serviços na empresa e menos de 01 (um) ano contado da admissão, fará jus ao recebimento das férias proporcionais relativos ao período efetivamente trabalhado.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

Fica assegurado ao empregado eleito Dirigente Sindical, a sua liberação para as atividades sindicais na forma descrita pela Lei Estadual 10.981 de 27 de dezembro de 1994, desde que solicitado pelo respectivo Sindicato e pelo dirigente sindical interessado.

### **Disposições Gerais**

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RENOVAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

As Vantagens e Benefícios abrangidos por este Acordo Coletivo serão garantidos até assinatura do próximo Acordo Coletivo.

VALDIR ANTONIO FERREIRA  
Diretor  
FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL

JUAN CARLOS SOTUYO  
Diretor  
FUNDAÇÃO PARQUE TECNOLÓGICO ITAIPU - BRASIL

PAULO HENRIQUE AZZOLINI  
Presidente

SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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