

**TABELA COMPARATIVA APÓS MESA DE NEGOCIAÇÃO REALIZADA EM 04/09/2018**

**OBS:** A contraproposta patronal já tinha concordado em manter as seguintes cláusulas da CCT 2017/2018:

- 2a. - Abrangência;
- 5a. - Descontos Gerais;
- 6a. - A Convenção como norma obrigatória;
- 7a. - Prazo de pagamento das horas extraordinárias;
- 8a. - Irregularidade no pagamento;
- 10 - Salário substituto;
- 13 - Ressarcimento de despesas - refeição pernoite;
- 23 - Auxílio combustível;
- 33 - Cessão de serviço móvel de comunicação;
- 38 - Utilização das instalações da empresa;
- 39 - Relação com o sindicato profissional;
- 62 - Juízo competente.

CCT 2017/2018	Pauta SINDPD	PAUTA SEPROPE
<p><b>CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE</b>  <b>As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 01º de setembro.</b></p>	<p><u>Cláusula Primeira</u>                      (Referente a <b>CLÁUSULA PRIMEIRA DA CCT 2017/2018</b>)                      As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de <b>1º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019</b> e a data-base da categoria em 1º de setembro. <b>Todas as cláusulas cuja vigência não esteja previamente definida entrarão em vigor e terão por termo final a mesma vigência dessa Convenção Coletiva.</b></p>	<p><b>CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE</b>                      As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de <b>2018 a 31 de agosto de 2019 e a data-base da categoria em 01º de setembro.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS</b>                      Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de 2017, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:                      a) Para os contínuos, copeiros, vigias e assemelhados: <b>R\$ 1.012,89</b> (um mil e doze reais e oitenta e nove centavos).                      b) Para os empregados na área administrativa: <b>R\$ 1.040,50</b> (um mil e quarenta reais e cinquenta centavos).</p>	<p><u>Cláusula Terceira</u>                      (Referente a <b>CLÁUSULA TERCEIRA DA CCT 2017/2018</b>)                      Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de <b>1º de setembro de 2018</b>, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:                      a) Para os contínuos, copeiros, vigias e assemelhados: <b>R\$ 1.089,00 (hum mil e oitenta e nove reais);</b>                      b) Para os empregados na área administrativa: <b>R\$ 1.119,00 (hum mil e cento e dezenove reais);</b>                      c) Para digitadores e/ou operadores de</p>	<p align="center"><b>Pisos reajustados pelo índice acordado</b></p>

c) Para digitadores e/ou operadores de equipamento de entrada e transmissão de dados; operadores e/ou técnicos de operação e monitoração de computadores; auxiliares de processamento de dados; auxiliares de tecnologia da informação e auxiliares de informática: R\$ **1.248,60** (hum mil e duzentos e quarenta e oito reais e sessenta centavos).

d) Para profissionais de nível médio que desempenhem atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas “a”, “b”, “c” e “e”: R\$ **1.346,53** (hum mil e trezentos e quarenta e seis reais e cinquenta e três centavos).

e) Para programadores e demais profissionais de nível superior que desempenham atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos “a”, “b”, “c” e “d”, R\$ **1.652,57** (hum mil e seiscentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e sete centavos).

e) Para Analistas de Sistemas, R\$ **2.142,22** (dois mil e quarenta e dois reais e vinte e dois centavos).

**Parágrafo Primeiro** - Fica acordado que o PISO técnico-profissional da categoria será o do item “d”;  
Parágrafo Segundo – Para esta convenção, independentemente das nomenclaturas próprias de cargos de cada empresa considera-se Digitador e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados aqueles trabalhadores que exercem atividade de transcrição e/ou verificação de informações e dados de meio não eletrônico para meio eletrônico, necessariamente a partir da utilização de teclados de equipamento computacional, desde que essas informações estejam estruturalmente organizadas em fichas, boletins, relatórios, pré impressos, escritos a mão ou documentos assemelhados.

**Parágrafo Terceiro** - A atividade de digitação só poderá ser desenvolvida por digitador e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados. A utilização de empregados de outras funções no desempenho de atividades típicas de digitação, conforme previsto no PARÁGRAFO SEGUNDO,

equipamento de entrada e transmissão de dados; operadores e/ou técnicos de operação e monitoração de computadores; auxiliares de processamento de dados; auxiliares de tecnologia da informação, auxiliares de informática e demais profissionais de nível médio que desempenhem atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas “a”, “b”, “d” e “e”: R\$ **1.342,00 (hum mil e trezentos e quarenta e dois reais);**

d) Para profissionais de nível médio que desempenhem atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas “a”, “b”, “c” e “e”: R\$ **1.447,00 (hum mil e quatrocentos e quarenta e sete reais).**

e) Para programadores e demais profissionais de nível superior que desempenham atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos “a”, “b”, “c” e “e”, R\$ **1.776,00 (hum mil e setecentos e setenta e seis reais);**

e) Para Analistas de Sistemas, de tecnologia da informação, de desenvolvimento de sistema, de comunicação de dados, de sistema de automação, de suporte computacional, inclusive administradores de banco de dados, redes, sistema operacional e segurança da informação, R\$ **2.303,00 (dois mil e trezentos e três reais);**

**Parágrafo Único – Ficam mantidas todas as demais condições previstas na cláusula terceira da CCT 2017/2018.**

<p>implicará na obrigatoriedade, por parte do empregador, em aplicar remuneração, jornada e condições de trabalho garantidos ao digitador.</p> <p><b>Parágrafo Quarto</b> – Para esta convenção, independentemente das nomenclaturas próprias de cargos de cada empresa são considerados operadores de computador e/ou técnicos em operação e monitoração de computadores aqueles trabalhadores dos centros de processamento de dados, empresas de informática ou de tecnologia da informação, independente do porte, que funcionem em até 4 turnos diários de 6 horas por turno, exercendo em conjunto ou isoladamente atividades de monitoração de recursos computacionais (hardware, software e telecomunicações), interagindo com estes recursos, visando a efetivação de procedimentos preestabelecidos em documentação técnica pertinente, procedimentos estes estabelecidos pela empresa.</p> <p><b>Parágrafo Quinto</b> – Independente da denominação do cargo e/ou função ocupado, a todos os trabalhadores alocados nos clientes da empresa, que por força de contratos de terceirização ou prestação de serviços em bancos ou qualquer outro ambiente de instituições financeiras, no Estado de Pernambuco, desenvolvam serviços de tratamento de documentos oriundos de envelopes do caixa rápido, malotes de clientes, digitação de documentos não capturados pelo sistema de automação bancária, conferência de listagens, manuseio e arquivamento de documentos, não poderá ser aplicado piso salarial inferior ao de “DIGITADOR” estabelecido no CAPUT da presente CLÁUSULA, assegurada a mesma jornada de trabalho relativa ao cargo de “DIGITADOR” prevista na CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e a legislação ordinária vigente.</p>		
<p><b>CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL</b>  Pactum os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção, farão jus, em 1º</p>	<p><u>Cláusula Segunda</u>  <b>(Referente a CLÁUSULA QUARTA DA CCT 2017/2018)</b></p>	<p><b>CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL</b>  <b>A partir de 1º de setembro de 2018, os salários-básicos serão reajustados em 3% (três por</b></p>

<p>de setembro de 2017 a um reajuste de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) sobre o salário de agosto de 2016, correspondente a inflação acumulada entre setembro de 2016 a agosto de 2017.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> – O reajuste será aplicado integralmente para todos os empregados, sem utilização de tabela PRO-RATA.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> – As diferenças resultantes da aplicação do reajuste de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) sobre a folha de pagamento de setembro de 2017 (salário e suas repercussões), bem como sobre o quinquênio, convênio médico, auxílio-funeral, auxílio- creche, auxílio escolar e auxílio lente, serão pagas junto com a folha de pagamento de outubro de 2017, a título de retroativo.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> – Fica acordado que as empresas poderão compensar antecipação salarial concedida, mediante aumento geral, no mês de setembro de 2017. As empresas só poderão compensar as antecipações relativas ao reajuste da campanha salarial, não sendo admitido nenhum outro tipo de compensação, a exemplo de promoções.</p>	<p>Pactua os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção, farão jus, em 1º de setembro de 2018 a um reajuste de 7,46% (<i>sete vírgula quarenta e seis por cento</i>) sobre o salário de agosto de 2018, correspondente a estimativa do Índice de Preços ao Consumidor Ampliado – IPCA/IBGE acumulado entre setembro de 2017 e agosto de 2018, mais o crescimento do PIB de Pernambuco de 2017.</p> <p>Parágrafo Primeiro – O reajuste será aplicado integralmente para todos os empregados, sem utilização de tabela PRO-RATA.</p> <p>Parágrafo Segundo – Fica acordado que as empresas poderão compensar antecipação salarial concedida, mediante aumento geral, no mês de setembro de 2018. As empresas só poderão compensar as antecipações relativas ao reajuste da campanha salarial, não sendo admitido nenhum outro tipo de compensação, a exemplo de promoções. (<b>nossa proposta sobre o salário de agosto de 2018, quem teve algum acréscimo é beneficiado</b>)</p>	<p><b>cento) aplicados sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º setembro de 2017.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA SEXTA - A CONVENÇÃO COMO NORMA OBRIGATÓRIA</b></p> <p>As disposições pertinentes aos pisos salariais, constantes da cláusula quarta da Convenção Coletiva 2002/2003, ficam ratificadas, tornando-se, desse modo, os seus efeitos extensivos a todas as empresas e as entidades que mantiveram ou mantêm contratos de locação de mão de obra, à época de vigência das Convenções Coletivas anteriormente firmadas, com os agentes econômicos integrantes do 3º Grupo - Agentes do Comércio (Portaria MTb n.º 3.449, de 26 de setembro de 1985), constantes do quadro e Atividades a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, tudo conforme inteligência do art. 7º, incisos VI, XIV e XXVI, da Constituição Federal.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> - As condições estatuídas no caput da presente cláusula decorre da individualização das Convenções Coletivas como</p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>	<p><b>Excluída</b></p>

<p>norma obrigatória e, portanto, com reflexos imediatos sobre os contratos individuais de trabalho, dentro do âmbito da representação das partes convenientes.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - Considerando o disposto na legislação vigente, obrigam-se, aos instrumentos normativos ora citados, por si e por seus sucessores, todos os que firmaram, mantiveram ou mantém contratos triangulares (terceirização) com os representados das ENTIDADES CONVENIENTES.</p>		
<p><b>CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO</b></p> <p>As empresas concederão aos seus empregados, a título de adiantamento do décimo terceiro salário, o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base do mês de agosto junto com a folha de pagamento do mês de setembro e o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base do mês de setembro, com a folha de pagamento do mês de outubro, ficando excluídos desse benefício os empregados que, à época, já tiverem recebido adiantamento da gratificação natalina (ou décimo terceiro salário) por ocasião de suas férias.</p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS</b></p> <p>Obrigam-se as empresas a remunerar o horário extraordinário com os seguintes adicionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>50% (cinquenta por cento), para as horas extras trabalhadas em dias úteis;</b></li> <li>· <b>70% (setenta por cento), para as horas extras prestadas aos sábados;</b></li> <li>· <b>170% (cento e setenta por cento), para os serviços efetuados em domingos e feriados, além do pagamento das horas normais trabalhadas, já incluída no percentual a dobra prevista em lei.</b></li> </ul> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> - O valor das horas extras prestadas habitualmente por mais de 02 (dois) anos, havendo supressão, integra-se ao salário do empregado para todos os efeitos legais.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - Para cálculo da integração</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS</b></p> <p><b>O pagamento das horas extras dar-se-á no mesmo período de apuração da frequência dos empregados na folha mensal, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).</b></p>

<p>de que trata o parágrafo anterior, será utilizada a média dos valores pagos a título de horas extraordinárias nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à supressão.</p> <p>Parágrafo Terceiro - Na hipótese do empregado, que aufera valores a título de horas extras integradas, vir a prestar serviços além da sua jornada normal, o trabalho extraordinário será remunerado com dedução do importe a que corresponda a integração prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.</p> <p>Parágrafo Quarto - O empregado escalado expressamente para o regime de sobreaviso, com utilização de BIP, telefone celular ou convencional fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal de trabalho, por cada hora de sobreaviso.</p>		
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – QUINQUÊNIO</b></p> <p>As Empresas obrigam-se a pagar o quinquênio, no valor mensal de R\$ 48,96 (quarenta e oito reais e noventa e seis centavos) a partir de setembro de 2017, durante a vigência desta convenção para cujo direito somente terá pertinência ao tempo de serviço ininterrupto à Empresa, sendo a data de referência para início de contagem de tempo – independente da data de admissão a partir de 01 de maio de 1979.</p>	<p><i>Mantém CCT</i></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS DE FÉRIAS</b></p> <p>As empresas pagarão o adicional de férias no percentual de <b>40%</b> (quarenta por cento), relativamente às férias que forem gozadas durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.</p> <p><b>Parágrafo Único</b> - Os trabalhadores que por ventura venham ser demitidos também farão jus ao mesmo percentual.</p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS</b></p> <p>Em conformidade com o que preceitua a Lei n.º 10.101, de 30/12/2000, que trata da Participação nos</p>	<p><u>Cláusula Quinta</u> (Referente a <b>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA DA CCT 2017/2018</b>) Em conformidade com o que preceitua a Lei n.º 10.101, de</p>	<p><b>CLÁUSULA TRIGESIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS</b> As empresas <b>poderão</b> fixar, em caráter voluntário e não obrigatório, em aditamento a presente</p>

<p>Lucros e Resultados das Empresas, recomenda-se que as empresas que, através de acordo estabelecido com seus empregados, praticam ou venham a praticar qualquer pagamento a título de participação nos Lucros e Resultados, prêmio, ou gratificação por desempenho ou similar, efetivar o devido registro no Sindicato da categoria profissional.</p>	<p>30/12/2000, que trata da Participação nos Lucros e Resultados, as empresas que, através de acordo, praticam ou venham a praticar qualquer pagamento a título de participação nos Lucros e Resultados, prêmio, gratificação por desempenho ou similar, <b>obrigam-se a, além do previsto na lei:</b>  <b>Parágrafo primeiro – Os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho e licença maternidade manterão o direito ao recebimento da PLR.</b>  <b>Parágrafo segundo – Ao empregado que, fazendo jus à participação nos lucros ou resultados aqui pactuada, vier a ser dispensado na vigência desse instrumento normativo e sem justa causa, será assegurado o direito à percepção, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, da parcela ou parcelas ainda não recebidas a título da participação dos lucros ou resultados estabelecidas nesta CCT.</b></p>	<p>Convenção, os critérios relativos à Participação nos Lucros e Resultados, a ser distribuída aos seus empregados, de forma a cumprir o disposto no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e a Lei nº 10.101, de 30-11-2000, a ser instituído por comissão formada pelos próprios empregados e empresários, com a participação de representante do sindicato laboral, que deverá, obrigatoriamente, ser convidado a integrar a mesma, sob pena de nulidade de todo o processo, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da antecipação e regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo, bem assim demais critérios e condições, tais como programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ALIMENTAÇÃO  <b>As empresas concederão aos seus funcionários</b> a partir de 1º de setembro de 2017, até o termo final da sua vigência, nos meses efetivamente trabalhados, fora às exceções previstas nesta cláusula, <b>22</b> (vinte e dois) vales-refeições por mês, sendo o menor valor de R\$ 22,39 (vinte e dois reais e trinta e nove centavos) ou seja, o valor facial praticado pela empresa em agosto de 2017 será reajustado em 2,5% (dois vírgula cinco por cento).  <b>Parágrafo Décimo Primeiro – As empresas que praticam valor superior</b> ao previsto no caput reajustarão o vale refeição em 2,5% (dois vírgula cinco por cento).  <b>Parágrafo Décimo Segundo</b> – Serão fornecidos, junto com a folha de pagamento de outubro de 2017, tíquete extra no valor do retroativo dos meses de setembro e outubro de 2017, resultante do reajuste de 2,5% (dois vírgula cinco por cento).  <b>Parágrafo Primeiro - Caso o empregado falte por motivo de doença devidamente comprovado,</b></p>	<p><u>Cláusula Sexta</u>  (Referente a <b>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DA CCT 2017/2018</b>)  As empresas concederão aos seus funcionários a partir de 1º de <b>setembro de 2018</b>, até o termo final da sua vigência, nos meses efetivamente trabalhados, fora às exceções previstas nesta cláusula, <b>22</b> (vinte e dois) vales-refeições por mês, sendo o menor valor de <b>R\$ 28,03 (vinte e oito reais e três centavos), sem ônus para os empregados.</b>  <b>Parágrafo Primeiro – As empresas que praticam valor superior ao previsto no caput reajustarão o vale refeição no percentual de 25,19% (vinte e cinco vírgula dezenove por cento).</b>  <b>Parágrafo Segundo</b> – As empresas concederão a todo e qualquer empregado beneficiário desta Convenção, independente do respectivo salário, importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor do vale-refeição especificado no caput desta cláusula, a título de ajuda de custo de alimentação, <b>quando da prorrogação da jornada normal de trabalho</b>, podendo a referida ajuda-de-custo ser concedida sob forma de ticket ou similar.</p>	<p>CLÁUSULA OITAVA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO  A partir do dia 1º de setembro de 2018, as empresas concederão cartão magnético contendo vale- refeição ou alimentação <b>equivalente aos dias, efetivamente, trabalhados no mês</b>, além do reajuste concedido, no valor mínimo de R\$ 22,39 (vinte e dois reais e trinta e nove centavos) para os trabalhadores <b>com jornada de 08 (oito) horas</b> - independentemente de onde prestam serviços, sem integralizar o salário. (Percentual a ser definido em mesa de negociação)  Parágrafo 1º - Os trabalhadores que recebem o vale refeição ou alimentação com valor superior ao estipulado nesta CLÁUSULA <b>poderão ter os valores reajustados por meio de livre negociação entre a empresa e o empregado</b>, não cabendo redução do valor atualmente praticado.  Parágrafo 2º - <b>As empresas que aderirem ao PAT Programa de Alimentação ao Trabalhador</b></p>

conforme atestado médico, não poderão ser descontados os vales-refeições, correspondentes aos dias ausentes, por licença médica.

**Parágrafo Segundo - É facultado ao empregado optar por vale refeição ou alimentação**, desde que haja exequibilidade de conversão junto à empresa fornecedora e equivalência de custos entre as alternativas.

Parágrafo Terceiro - **As empresas concederão a todo e qualquer empregado beneficiário desta Convenção, independente do respectivo salário, importância equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor do vale-refeição especificado no caput desta cláusula, a título de ajuda de custo de alimentação, por dia efetivamente trabalhado em jornada prorrogada por mais de 02 (duas) horas diárias, podendo a referida ajuda-de-custo ser concedida sob forma de ticket ou similar.**

Parágrafo Quarto - A ajuda de custo de que trata esta cláusula não tem natureza salarial e, por consequência, não pode repercutir sobre qualquer outro título trabalhista.

Parágrafo Quinto - Os empregados de empresa que possua refeitórios e os que percebem vantagem análoga, não farão jus às vantagens ora instituídas, ficando asseguradas as condições mais benéficas já concedidas.

Parágrafo Sexto – As empresas poderão, a seu critério e se assim desejarem, conceder vales- refeição ou ajuda de custo de alimentação (ticket ou similar), aos seus empregados, em valor superior às cifras estabelecidas no caput e no parágrafo terceiro desta cláusula, mantendo-se integralmente, as condições definidas no Parágrafo sexto, sétimo e oitavo.

Parágrafo Sétimo - Todas as demais condições não têm natureza salarial e, por consequência, não se aplica sobre qualquer outro título trabalhista.

Parágrafo Oitavo - **Fica assegurado a todos os empregados a percepção deste benefício, inclusive durante o período de gozo de férias.**

Parágrafo Nono – **Fica assegurado ao empregado**

*Parágrafo terceiro – As empresas concederão a todo e qualquer empregado beneficiário desta Convenção, independente do respectivo salário, uma importância equivalente a 100% (cem por cento) do valor do vale-refeição especificado no caput desta cláusula, a título de ajuda de custo de alimentação, por dia efetivamente trabalhado em jornada extraordinária aos sábados, domingo e feridos, podendo a referida ajuda-de-custo ser concedida sob forma de ticket ou similar.*

Parágrafo quarto – Os empregados de empresa que possua *restaurante, segundo a Lei do PAT 6.321/76*, não farão jus às vantagens ora instituídas, ficando asseguradas as condições mais benéficas já concedidas.

Parágrafo quinto – Fica assegurado a todos os empregados e empregadas a percepção deste benefício, inclusive durante o período de gozo de férias, *licença maternidade e licença por acidente de trabalho por um período de até 6 meses.*

*Parágrafo sexto – Serão fornecidos a todos os trabalhadores, no mês de dezembro de 2018, o valor correspondente a 22 Vale-refeição suplementar, em uma única remessa, a título de cesta natalina.*

*Parágrafo sétimo – Ficam mantidas todas as demais condições previstas na cláusula décima sexta da CCT 2017/2018.*

**poderão promover o desconto na folha de pagamento** funcional de acordo com a tabela progressiva abaixo estabelecida:

PERCENTUAL DE DESCONTO	
	Acima de R\$
	Até R\$
-----	1.500,00
0%	
1.500,01	2.500,00
5%	
2.500,01	3.500,00
7,5%	
3.500,01	4.500,00
10%	
4.500,01	4.900,00
15%	
4.900,01	-----
20%	

Tabela 02 – Relação de Desconto Vale Alimentação Funcionário

Parágrafo 3º - **Os empregados de empresa que possua refeitórios e os que percebem vantagem análoga, não farão jus às vantagens ora instituídas**, ficando asseguradas as condições mais benéficas já concedidas.

Parágrafo 4º – **As empresas poderão, a seu critério e se assim desejarem, conceder vales- refeição ou ajuda de custo de alimentação (ticket ou similar)**, aos seus empregados, em valor superior às cifras estabelecidas no caput e no parágrafo terceiro desta cláusula, mantendo-se integralmente, as condições definidas no Parágrafo sexto, sétimo e oitavo.

Parágrafo 5º - Todas as condições desta cláusula não têm natureza salarial e, por consequência, não se aplica sobre qualquer outro título trabalhista.

<p><b>que se encontra afastado de suas atividades e em tratamento fisioterapêutico por estar acometido L.E.R / D.O.R.T a receber sem custas este benefício por um período de até 06 (seis) meses.</b>  <b>Parágrafo Décimo – Fica assegurada a entrega deste benefício até a data de pagamento da folha do mês vencido.</b></p>		
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE</b>  As Empresas manterão o sistema de “Vale-Transporte” nos termos da Lei Federal n.º 7.418, de 16.12.85 e de seu regulamento, aprovado pelo decreto n.º 95.247, de 17 de novembro de 1987.  <b>Parágrafo Único</b> - As empresas poderão, a seu critério e se assim desejarem, conceder vale transporte, aos seus empregados, em valor superior às cifras estabelecidas no caput desta cláusula, mantendo-se integralmente, as condições definidas nesta cláusula.</p>	<p>SINDPD concordou com a proposta de redação do SEPROPE</p>	<p><b>CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE</b>  As empresas entregarão vales transportes, que não integram o salário, conforme decreto n.º 95.247, de 17 de novembro de 1.987.  <b>Parágrafo Único:</b> Fica facultada às empresas a utilização de transporte próprio.</p>
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO</b>  <b>As empresas se obrigam a manter convênio de assistência Médico-Hospitalar,</b> com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde), e garantir cobertura em todo o estado de Pernambuco observando-se o seguinte:  I. O convênio terá como objeto assistência médica para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico;  II. Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, desde que, o custo com estes, seja pago integralmente pelo empregado;  III. Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R\$ 146,89 (cento e quarenta e seis reais e oitenta e nove centavos);  IV. A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo:</p>	<p><u>Cláusula Sétima</u>  (Referente a <b>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONVÊNIO MÉDICO</b>)  As empresas se obrigam a manter convênio de assistência Médico-Hospitalar, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde), e garantir cobertura em todo o estado de Pernambuco observando-se o seguinte:  I. O convênio terá como objeto assistência médica para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico;  II. Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, desde que, o custo com estes, seja pago integralmente pelo empregado;  III. Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R\$ 161,58 (cento e sessenta e um e cinquenta e oito centavos);  IV. A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo:</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE SAÚDE</b>  As empresas concederão a todos os seus empregados, plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R\$ 146,89 (cento e quarenta e seis reais e oitenta e nove centavos).  <b>(Percentual a ser definido em mesa de negociação)</b>  <b>Parágrafo 1º.</b> Ficam estabelecidos os percentuais abaixo determinados para fins de contribuição das empresas do valor devido para cada beneficiário do convênio da assistência médica hospitalar.</p>

Valor do Plano (per capita)	Participação da Empresa	Participação do Trabalhador	Valor do Plano (per capita)	Participação da Empresa	Participação do Trabalhador	Participação Patronal	Faixa Salarial	
Até R\$ 159,14	100%	---	Até R\$ 176,41	100%	---		Acima de R\$	Até R\$
De R\$ 159,15 até R\$ 208,11	80%	20%	De R\$ 176,42 até R\$ 230,68	80%	20%	50%	----	1.530,00
Acima de R\$ 208,12	50%	50%	Acima de R\$ 230,68	50%	50%	40%	1.531,00	2.584,00
						30%	2.584,01	-----
<p><b>Parágrafo Primeiro</b> – Fica assegurado aos empregados a opção de contratar um PLANO DE SAÚDE PARTICULAR, devendo ser ressarcido nos mesmos valores que a despesa a ser realizada pela empresa caso estivesse inserido no plano de saúde desta, mediante apresentação do recibo(s) do pagamento(s) efetuado(s).</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - As empresas poderão, a seu critério, conceder aos seus empregados, condições mais vantajosas que as definidas no caput da presente cláusula.</p>			<p>Parágrafo Primeiro – Fica assegurado aos empregados a opção de contratar um PLANO DE SAÚDE PARTICULAR, devendo ser ressarcido nos mesmos valores que a despesa a ser realizada pela empresa caso estivesse inserido no plano de saúde desta, <b>respeitado o valor mínimo previsto no inciso III desta cláusula</b>, mediante apresentação do recibo(s) do pagamento(s) efetuado(s).</p> <p>Parágrafo Segundo – As empresas poderão, a seu critério, conceder aos seus empregados, condições mais vantajosas que as definidas no caput da presente cláusula.</p>			<p><b>Parágrafo 2º. A seu critério, o empregado poderá incluir dependentes ao Convênio, sendo que o custo será suportado integralmente pelo mesmo. A opção deverá ser feita em documento próprio, com autorização de desconto dos valores em contracheque.</b></p> <p><b>Parágrafo 3º. Deverão ser mantidas as condições mais vantajosas que presentemente sejam praticadas.</b></p> <p><b>Parágrafo 4º. Os planos contratados por coparticipação deverão ser assumidos integralmente pelo empregador, no plano básico em relação ao empregado, mantendo-se as disposições do § 2º do presente quanto aos dependentes.</b></p> <p><b>Parágrafo 5º. A tabela acima será sempre reajustada de acordo com os percentuais de reajustes concedidos, conforme CLÁUSULA de reajustes salariais.</b></p>		
<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA PROFISSIONAL</b></p> <p>As Empresas encaminharão ao INSS a CAT dos empregados acometidos de LER/DORT e de outras doenças profissionais, responsabilizando-se pelo complemento do auxílio-doença dos mesmos até 60 (sessenta) dias após o encaminhamento ao INSS. Complementação essa, que representa a diferença</p>			<p>(Referente a <b>CLÁUSULA DÉCIMA NONA DA CCT 2017/2018</b>)</p> <p>As Empresas encaminharão ao INSS a CAT dos empregados acometidos de LER/DORT e de outras doenças profissionais, responsabilizando-se pelo complemento do auxílio-doença dos mesmos até 6 (seis) meses após o encaminhamento ao INSS. Complementação essa, que representa a diferença entre o</p>			<p>Excluída</p>		

<p>entre o valor do auxílio-doença e o salário percebido no emprego, antes do encaminhamento.  <b>Parágrafo Único</b> – A verba complementar não tem natureza salarial para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.</p>	<p>valor do auxílio-doença e o salário percebido no emprego, antes do encaminhamento.  <b>Parágrafo Único</b> – A verba complementar não tem natureza salarial para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.</p>	
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL</b>  As Empresas, quando da morte de empregado ou de pai, mãe, filho, cônjuge, companheira ou companheiro, contribuirão para as despesas do funeral com a importância equivalente a R\$ 629,79 (seiscentos e vinte e nove reais e setenta e nove centavos) a partir de setembro de 2017, desde que solicitada à contribuição, por escrito, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, após o óbito.  <b>Parágrafo único</b> – Caso o óbito seja do(a) empregado(a), a empresa estará obrigada a pagar o valor acordado no caput desta cláusula no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o recebimento da solicitação do auxílio ao dependente legal do(a) empregado(a) (cônjuge, companheira ou companheiro, filho ou filha, pai ou mãe, nessa ordem), independente de quem apresente o atestado médico.</p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO ESCOLAR</b>  As empresas reembolsarão aos empregados e empregadas, bem como os empregados viúvos, separados judicialmente, desquitados, divorciados ou solteiros que tenham a guarda dos filhos, as despesas mensais efetuadas e comprovadas com mensalidades em Creches e/ou escolas, de seus filhos, até a idade de 06 (seis) anos 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, em creches ou instituições similares, de sua livre escolha, desde que reconhecidos pelo órgão público competente, observando o limite máximo mensal de valor correspondente a R\$ 226,46 (duzentos e vinte e seis reais e quarenta e seis centavos), por cada filho, até o termo final desta convenção.</p>	<p><u>Cláusula Décima</u>  (Referente a <b>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA DA CCT 2017/2018</b>)  A partir de 01 de setembro de 2018, o Auxílio-creche previsto na Cláusula Vigésima primeira da CCT 2017/2018 será reajustado no mesmo percentual aplicado aos salários, passando a ter o seguinte valor:  R\$ <b>243,35</b> (duzentos e quarenta e três reais e trinta e cinco centavos).  Parágrafo Único – <i>Ficam mantidas todas as demais condições previstas na cláusula vigésima primeira da CCT 2017/2018.</i></p>	<p><b>Excluída</b></p>

<p><b>Parágrafo Primeiro</b> - Os empregados poderão optar pelo reembolso do valor do auxílio estipulado no Caput desta Cláusula, caso as despesas efetuadas e comprovadas tenham sido realizadas com o pagamento de empregada doméstica (babá) contratada para guarda de filhos até a idade de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses, desde que a mesma tenha seu contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e previdência social e seja matriculada junto ao INSS, ficando explicitado que cada empregada doméstica (babá) só dará direito ao reembolso do limite fixado nesta cláusula, sendo feita à comprovação do pagamento com a remessa à empregadora de cópia do recibo de salário fornecido pela empregada doméstica e de cópia do recolhimento previdenciário correspondente.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> – Será pago ao empregado ou empregada o auxílio creche / escolar, por filho ou filha, da matrícula até o final do ano letivo em que a criança complete 06 anos e 11 meses, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> – O empregado fará jus ao benefício desde que declare, formalmente, que a mãe de seu filho não recebe benefício semelhante</p> <p><b>Parágrafo Quarto</b> – Caso o pai e a mãe, sejam empregados da mesma empresa, o benefício será pago a mãe.</p> <p><b>Parágrafo Quinto</b> - Caso o pai e a mãe, sejam empregados da mesma empresa, e não coabitem, o benefício será pago àquele que detiver a guarda do filho.</p> <p><b>Parágrafo Sexto</b> - A ajuda de custo de que trata esta cláusula não tem natureza salarial e, por consequência, não pode repercutir sobre qualquer outro título trabalhista.</p>		
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO LENTE As Empresas reembolsarão aos seus empregados as despesas com a aquisição de lentes para óculos, comprovadas através de recibos ou notas fiscais de óticas, devidamente quitadas.</p>	<p>(Referente a <b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA DA CCT 2017/2018</b>) As Empresas reembolsarão aos seus empregados as despesas com a aquisição de lentes <i>oftálmicas (para óculos ou de contato), inclusive antirreflexo quando</i></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>

<p><b>Parágrafo Primeiro</b> – O presente auxílio corresponde a um par de lentes de cada vez, não se estendendo ao custo da armação dos óculos e fica limitado a importância de R\$ 146,89 (cento e quarenta e seis reais e oitenta e nove centavos) a partir de setembro de 2017, ou seja, o empregado poderá adquirir lentes em valor superior, porém o valor de reembolso será o ora definido.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> – O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de 06 (seis) meses, a partir da solicitação anterior de reembolso e, ainda, quando tenha havido, comprovadamente, alteração de grau de óculos.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> – Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a R\$ 146,89 (cento e quarenta e seis reais e oitenta e nove centavos) o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.</p>	<p><i>prescrita pelo médico</i>, comprovadas através de recibos ou notas fiscais de óticas, devidamente quitadas.</p> <p>Parágrafo Primeiro – O presente auxílio corresponde a um par de lentes de cada vez, não se estendendo ao custo da armação dos óculos e fica limitado a importância de <b>R\$ 157,85 (cento e cinquenta e sete reais e oitenta e cinco centavos)</b> a partir de <i>setembro</i> de 2018, ou seja, o empregado poderá adquirir lentes em valor superior, porém o valor de reembolso será o ora definido.</p> <p>Parágrafo Segundo – O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de 06 (seis) meses, a partir da solicitação anterior de reembolso e, ainda, quando tenha havido, comprovadamente, <b>alteração na prescrição médica</b>.</p> <p>Parágrafo Terceiro – Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a <b>R\$ 157,85 (cento e cinquenta e sete reais e oitenta e cinco centavos)</b> o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.</p>	
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS</b></p> <p><b>As empresas se obrigam a homologarem as rescisões dos contratos de trabalho de empregados com mais de 01 (um) ano de serviço</b>, no sindicato profissional, salvo na hipótese de se negar o sindicato à prestação do serviço, caso em que será respeitada a faculdade prevista nos parágrafos 1º e 3º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>	<p>Mantém o CCT</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO</b></p> <p><b>As empresas garantem o pagamento de todos os direitos trabalhistas no prazo estabelecido na Lei 7.855 de 24/10/89.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIRIZAÇÃO</b></p> <p>As empresas abrangidas pela presente convenção poderão contratar serviços especializados de outras empresas prestadoras de serviços da mesma categoria econômica, ou cooperativa de trabalho especializada, devidamente reconhecida e legalmente estabelecida nos termos da Lei 5.764/71, em consonância com a recomendação 127 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, seja em regime de parceria</p>	<p><u>Cláusula Décima Primeira</u> (Referente a <b>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIRIZAÇÃO</b>)</p> <p>As empresas abrangidas pela presente convenção poderão contratar serviços especializados de outras empresas prestadoras de serviços da mesma categoria econômica, ou cooperativa de trabalho especializada, devidamente reconhecida e legalmente estabelecida nos termos da Lei 5.764/71, em consonância com a recomendação 127 da</p>	<p><b>Excluída</b></p>

ou sub-empregada, desde que:

a) Haja previsão da atividade contratada no objeto social da empresa prestadora;

b) Inexistir a pessoalidade e a subordinação direta na relação de trabalho entre os profissionais da empresa prestadora e a tomadora;

c) A empresa prestadora apresente regularmente à tomadora, a comprovação de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias, sindicais e fiscais em relação a seus empregados ou prepostos, assumindo a tomadora, subsidiariamente, a total responsabilidade em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, e solidariamente pelas obrigações tributárias e previdenciárias, pela empresa prestadora de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – Os serviços de limpeza e conservação, vigilância, bem como todo e qualquer serviço de suporte e/ ou apoio, considerado necessário à atividade ou negócio das empresas convenientes, poderão ser terceirizados desde que executadas por empresas especializadas na atividade, mesmo que pertencentes a outras categorias econômicas, ressalvadas as condições do caput desta cláusula, em suas alíneas a, b e c.

**Parágrafo Segundo** – As empresas tomadoras obrigam-se a incluir em todos os contratos de prestação de serviços, cláusula subordinando o pagamento dos serviços à apresentação, pela prestadora de serviços, de documentos que comprovem a quitação ou regularidade de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias, sindicais e tributária.

**Parágrafo Terceiro** – Os pagamentos dos serviços prestados ficarão subordinados à comprovação de que a empresa prestadora ou a cooperativa de trabalho mantém-se em funcionamento em obediência à legislação específica, devendo a tomadora exigir a comprovação das práticas pertinentes, inclusive, no caso de cooperativas de trabalho, cópias de atas de assembleia gerais

OIT – Organização Internacional do Trabalho, seja em regime de parceria ou sub-empregada, desde que:

a) Haja previsão da atividade contratada no objeto social da empresa prestadora;

b) Inexistir a pessoalidade e a subordinação direta na relação de trabalho entre os profissionais da empresa prestadora e a tomadora;

c) A empresa prestadora apresente regularmente à tomadora, a comprovação de suas obrigações trabalhistas, ***inclusive as decorrentes dessa convenção***, previdenciárias, sindicais e fiscais em relação a seus empregados ou prepostos, assumindo a tomadora, subsidiariamente, a total responsabilidade em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, e solidariamente pelas obrigações tributárias e previdenciárias, pela empresa prestadora de serviços; para deliberar sobre o tema;

Parágrafo único – ***Ficam mantidas todas as demais condições previstas na cláusula vigésima primeira da CCT 2017/2018.***

<p>ordinárias e extraordinárias, e de comprovação de realização de outros atos cooperativos, pertinentes a fatos inerentes ao contrato de prestação de serviços.</p> <p><b>Parágrafo Quarto</b> – São considerados serviços especializados, para efeito do que dispõem a alínea III do Enunciado 331 do TST, as atividades de informática.</p> <p><b>Parágrafo Quinto</b> - A contratação de profissionais em regime de mão-de-obra temporária poderá ser feita pelas empresas convenientes, obedecendo aos termos e limites estabelecidos pela Lei 6.019 de 03/01/74, regulamentada pelo Decreto n. 73.841 de 13/03/1974.</p> <p><b>Parágrafo Sexto</b> – Recomendam-se, às empresas vencedoras de processo licitatório, cuja adjudicação e contratação ocorra em substituição a contratadas em certames anteriores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) o aproveitamento, em seu quadro de pessoal, dos trabalhadores, vinculados ao contrato de trabalho com a empresa anterior;</li> <li>2) buscar, em entendimento com o SINDPD-PE e a empresa anterior, alternativas de aproveitamento, em seu quadro de recursos humanos, de dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores, vinculados ao contrato de trabalho da empresa anterior.</li> </ol>		
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO</b></p> <p>Os sindicatos convenientes acordam autorização de negociação por empresa da base sindical com o SINDPD-PE, visando a pactuação de aditivos que tenham por objeto a contratação temporária de trabalhadores por prazo determinado, tudo conforme a Lei 9.601/98, respeitados os seguintes procedimentos preliminares:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Fornecimento, através de relação de FGTS, do quantitativo de empregados nos 12 (doze) meses que antecederem ao pedido de implantação.</li> <li>II. Comprovação de regularidade das obrigações para com o INSS, por meio de cópia autenticada do</li> </ol>	<p>SINDPD concorda com a exclusão da cláusula</p>	<p><b>Excluída</b></p>

<p>CND, e guias de recolhimento do período correspondente ao da emissão do CND até o momento do pedido de negociação;</p> <p>III. Garantia de ampla discussão do sindicato obreiro com os trabalhadores no local de trabalho para deliberar sobre o tema;</p> <p>IV. Fundamentação e comprovação dos motivos que ensejaram a necessidade de contratação por prazo determinado.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> – As negociações terão início até no máximo 30 (trinta) dias após o recebimento, pelo Sindicato da categoria profissional, de solicitação formal encaminhada por uma empresa interessada, através da entidade representativa da Categoria Econômica, de pedido com este mister, desde que, na oportunidade, haja a comprovação do atendimento aos requisitos básicos, definidos no caput acima.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> – Caso não seja obedecido o prazo de 30 DIAS, estipulado no parágrafo primeiro, as empresas juntamente com o Sindicato Patronal terão amplo direito de implementar o contrato temporário de trabalho por tempo determinado a revelia do sindicato da categoria profissional</p>		
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS</b></p> <p>Os sindicatos convenientes acordam autorização de negociação por empresa da base sindical com o SINDPD-PE, visando a pactuação de aditivos que tenham por objeto a implantação de Banco de Horas, tudo conforme a Lei 9.601/98, sendo garantida a ampla discussão do sindicato obreiro com os trabalhadores no local de trabalho para deliberar sobre o tema;</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> – As negociações terão início até no máximo 30 (trinta) dias após o recebimento, pelo Sindicato da categoria profissional, de solicitação formal encaminhada por uma empresa interessada, através da entidade representativa da Categoria Econômica, de pedido com este mister.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> – Caso não seja obedecido o</p>	<p><u>Cláusula Décima Terceira</u> (Referente a <b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS</b>)</p> <p>Os sindicatos convenientes acordam autorização de negociação por empresa da base sindical com o SINDPD-PE, visando a pactuação de aditivos que tenham por objeto a implantação de Banco de Horas, sendo garantida a ampla discussão do sindicato obreiro com os trabalhadores no local de trabalho</p> <p>Parágrafo Segundo – Caso não seja obedecido o prazo de 30 DIAS, estipulado no parágrafo primeiro, <b>por responsabilidade do SINDPD-PE</b>, as empresas juntamente <b>ao</b> Sindicato Patronal terão amplo direito de implementar o Banco de Horas, a revelia do sindicato da categoria profissional.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro – Iniciada as negociações, o Banco de horas só poderá ser praticado após assinatura de</b></p>	<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS</b></p> <p><b>Fica pactuada entre empregados e empregadores regidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a compensação de horas excedentes à carga diária normal de trabalho prevista em lei, não podendo exceder a 2 (duas) horas diárias de atividade laboral, tampouco ser compensada além do limite máximo acumulado de 120 (cento e vinte) horas excedentes.</b></p> <p><b>Parágrafo 1º. Havendo necessidade de o empregado laborar em jornada prorrogada em qualquer dia da semana, deverá ser respeitada a folga semanal e o intervalo legal intrajornada, ficando para compensação, através de folgas de acordo com critérios EXPRESSA E</b></p>

prazo de 30 DIAS, estipulado no parágrafo primeiro, as empresas juntamente com o Sindicato Patronal terão amplo direito de implementar o contrato temporário de trabalho por tempo determinado como também Banco de Horas, a revelia do sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo Terceiro** - Banco de horas - As empresas poderão utilizar-se do mecanismo do Banco de Horas, para compensação de horas extras, conforme legislação vigente, da seguinte forma:

I. Dias úteis – cada hora trabalhada corresponderá a 01 (uma) hora para compensação no banco;

II. Sábados – cada hora trabalhada corresponderá a 1:30h (uma hora e trinta minutos) para compensação no banco:

III. Domingos e feriados – cada hora trabalhada corresponderá a 02 (duas) horas para compensação no banco.

**Parágrafo Quarto** - A empresa terá 06 (seis) meses para quitar as horas do banco, pagando aos trabalhadores as horas que não foram compensadas ao final deste período, conforme valores estipulados na cláusula referente ao pagamento de horas extras.

**Parágrafo Quinto** – As empresas ficam obrigadas a comunicarem, previamente, ao Sindicato representante dos trabalhadores a disposição de implementarem o Banco de horas, condicionada tal implementação à negociação prevista no parágrafo primeiro.

#### **Acordo Coletivo.**

Parágrafo **Quarto** – **O acordo coletivo de banco de horas deverá respeitar as seguintes regras mínimas**, para compensação de horas extras, conforme legislação vigente, da seguinte forma:

I. Dias úteis – cada hora trabalhada corresponderá a 01 (uma) hora para compensação no banco;

II. Sábados – cada hora trabalhada corresponderá a 1:30h (uma hora e trinta minutos) para compensação no banco:

III. Domingos e feriados – cada hora trabalhada corresponderá a 02 (duas) horas para compensação no banco.

Parágrafo **Quinto** – A empresa terá **04 (quatro)** meses para quitar as horas do banco, pagando aos trabalhadores as horas que não foram compensadas ao final deste período, conforme valores estipulados na cláusula referente ao pagamento de horas extras.

Parágrafo **Sexto** – As empresas ficam obrigadas a comunicarem, previamente, ao Sindicato representante dos trabalhadores a disposição de implementarem o Banco de horas, condicionada tal implementação à negociação prevista no parágrafo primeiro.

**PREVIAMENTE ESTABELECIDOS entre empregado e empregador, as horas excedentes das 40 h semanais obrigatórias.**

**Parágrafo 2º. Para o controle efetivo das horas extras trabalhadas, fica implantado o sistema de banco de horas, para lançamento de débitos e créditos, ficando estabelecido o seguinte:**

**I – Os créditos de horas dos empregados excedentes a 40 h semanais serão normalmente apontados no controle de ponto, não representando direito imediato ao recebimento como horas-extras, mediante o adicional legal. Poderão ser compensadas, na mesma proporção, limitadas em 30 horas por mês;**

**II – As folgas usufruídas pelos empregados serão da mesma forma, apontadas nos cartões de ponto, sendo certo que essas folgas não devem coincidir nem substituir as folgas semanais;**

**III – As ausências dos empregados serão da mesma forma, apontadas nos cartões de ponto, sendo certo que deverão ser abatidas em seu saldo de horas e não devem coincidir nem substituir as folgas semanais;**

**IV – No caso de, no final do período em que houve o acúmulo das 120 (cento e vinte) horas, não tiver ocorrido à compensação de horas-crédito do empregado, estas serão pagas como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto em lei;**

**V – No caso de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, antes de efetuada a compensação de horas-crédito do empregado, estas serão pagas juntamente com as verbas resolutórias, como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto em lei ou em norma coletiva de trabalho.**

**VI – As horas não compensadas, excluindo-se a hipótese prevista no inciso V, ao fim da vigência desta CCT, serão pagas como horas extras, com acréscimo de 50%**

		(cinquenta por cento).
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE CARGO, CARREIRA E SALÁRIOS</b></p> <p>As partes se obrigam, até 30 de abril de 2018, a se reunirem para definir as atribuições dos diversos cargos da categoria e seus respectivos pisos salariais.</p> <p><b>Parágrafo Único</b> – Fica acordada a instalação de uma comissão paritária, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura desta convenção, constituída por 02 (dois) representantes de cada parte acordante, com o objetivo de levantar informações sobre as diversas nomenclaturas de funções e cargos, praticados pelo mercado de trabalho, com suas respectivas remunerações, procurando, com base no levantamento efetuado, criar um termo de referência de cargos e salários. No prazo de 90 (noventa) dias, após instalada a Comissão, deverá ser apresentado o relatório conclusivo do trabalho.</p>	<p>SINDPD propôs texto em que as empresas devem encaminhar cópia de seus planos de cargos e salários para o sindicato</p>	<p>Excluída</p>
<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL</b></p> <p>O SEPROPE E O SINDPD-PE comprometem-se em firmar convênio com a intenção de promover qualificação profissional para os trabalhadores das empresas associadas ao SEPROPE e os trabalhadores associados do SINDPD-PE.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> - Para tanto será constituído um comitê gestor deste convênio com representação paritária, no prazo de 10 dias a contar da assinatura desta convenção coletiva, com o objetivo de montar o conteúdo dos cursos, assim como as metodologias a serem utilizadas.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - O SEPROPE compromete-se a fazer gestões junto aos seus associados para viabilizar os laboratórios necessários e salas de aulas para realização dos cursos:</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> - O SEPROPE compromete-se a fazer gestões para garantir vagas de estágios e postos de trabalhos junto as empresas, para garantir o aproveitamento dos alunos que melhor se</p>	<p>SINDPD concorda com a exclusão da cláusula</p>	<p>Excluída</p>

<p>posicionarem nos cursos:  <b>Parágrafo Quarto</b> - Fica a cargo do Comitê Gestor levantar possibilidades de financiamentos para realização dos referidos cursos.  <b>Parágrafo Quinto</b> - As duas partes irão a partir das discussões do Comitê Gestor elaborar proposta de um Plano Setorial de Qualificação Profissional para o Setor de TI, com o objetivo de apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego</p>		
<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO</b>  As empresas poderão custear o aperfeiçoamento profissional e pessoal de seus empregados, no todo ou em parte, nas seguintes condições pactuadas nesta Convenção.  <b>Parágrafo Primeiro</b> - As despesas com cursos profissionais ministrados por determinação do empregador serão de exclusiva responsabilidade da Empresa.  <b>Parágrafo Segundo</b> – Os cursos ou treinamentos de interesse do empregado poderão ser custeados no todo ou em parte pelo empregador, após prévia negociação entre as partes.  <b>Parágrafo Terceiro</b> - Recomenda-se que, no caso de ser introduzida inovação tecnológica no seu sistema de produção, com impacto potencial sobre o número de empregos atuais, proporcione o empregador curso interno ou externo, acessível a todos os empregados cujas funções sejam atingidas pela nova técnica, de modo a lhes permitir o acesso ao conhecimento dessa tecnologia. Nessa hipótese, recomenda-se, ainda, o aproveitamento operacional preferencial, em tais inovações, daqueles que melhor desempenho haja demonstrado nesse curso.</p>	<p>SINDPD aceita o texto proposto pelo SEPROPE, desde que seja mantido o parágrafo terceiro da atual CCT</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TREINAMENTO</b>  <b>As empresas adotarão política de cursos/treinamento aos seus empregados com subsídios próprios, com relação aos cursos realizados em suas áreas.</b>  <b>Parágrafo Único – A verba complementar não tem natureza salarial para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA NO EMPREGO</b>  Os empregados não poderão ser demitidos pelo período de <b>30 (trinta) dias</b> a partir da data da assinatura e depósito na SRTE (Superintendência Regional de Trabalho e Emprego), da presente</p>	<p>(Referente a <b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA DA CCT 2017/2018</b>)  Os empregados não poderão ser demitidos pelo período de <b>60 (sessenta) dias</b> a partir da data da assinatura e depósito na SRTE (Superintendência Regional de Trabalho e</p>	<p><b>Excluída</b></p>

<p>Convenção, sob pena de ser devida ao mesmo, indenização correspondente a 1/4 do salário mínimo federal.</p> <p><b>Parágrafo único</b> - Não serão entendidas como infringentes à garantia de emprego os comunicados de demissão realizados no período; as demissões por justa causa, anterior ou posterior ao afastamento; término de pacto laboral a termo ou ruptura de contrato de prestação de serviços, no qual o empregado esteja alocado.</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADA GESTANTE</b></p> <p>A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu <b>estado gestacional</b> até 5(cinco) meses após o parto, sob pena de ser devida a indenização correspondente aos salários do período, e demais direitos previstos na presente Convenção, na Legislação Trabalhista e na Constituição FeEmprego), da presente Convenção, sob pena de ser devida ao mesmo, indenização correspondente <b>ao valor da última remuneração</b>.</p> <p>Parágrafo único – Não serão entendidos como infringentes à garantia de emprego os comunicados de demissão <b>decorrentes de término do contrato de trabalho a termo e dispensas por justa causa</b>.</p>	
<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADA GESTANTE</b></p> <p>A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu estado gravídico, até cinco meses após o parto, sob pena de ser devida a indenização correspondente aos salários do período, e demais direitos previstos na presente Convenção, na Legislação Trabalhista e na Constituição Federal.</p> <p><b>Parágrafo Único</b> – Na jornada de trabalho para as trabalhadoras gestantes as empresas se obrigam a cumprir as condições previstas na CONVENÇÃO N.º171 da OIT.</p>	<p>SINDPD aceitou redação proposta pelo SEPROPE</p>	<p>deral.</p> <p>Parágrafo Único – Na jornada de trabalho para as trabalhadoras gestantes as empresas se obrigam a cumprir as condições previstas na CONVENÇÃO N.º171 da OIT.</p>
<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA</b></p> <p><b>O empregado que venha recebendo auxílio-doença por tempo igual ou superior a 03 (três) meses contínuos não poderá ser demitido pelo período de 60 (sessenta) dias</b>, após haver retornado ao trabalho, sob pena de ser devida, pela Empresa ao Empregado, uma indenização correspondente aos salários do período restante.</p>	<p><u>Cláusula Décima Sétima</u> (Referente a <b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA DA CCT 2017/2018 – RETORNO DE AUXÍLIO DOENÇA</b>)</p> <p>O empregado <b>que retorne de afastamento, no qual recebeu auxílio-doença previdenciário</b>, não poderá ser demitido pelo período de 60 (sessenta) dias, após haver retornado ao trabalho, sob pena de ser devida, pela Empresa ao Empregado, uma indenização correspondente aos salários do período restante.</p>	<p><b>Excluída</b></p>
<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR</b></p>	<p>Mantém CCT</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA</b></p>

<p>O empregado que contar com o tempo de serviço de <b>05 (cinco) anos</b>, ou mais, em uma mesma Empresa, não poderá ser demitido durante <b>24 (vinte e quatro) meses anteriores à complementação do tempo de serviço mínimo para a aposentadoria integral</b>, inclusive, nos casos de aposentadoria especial, sob pena de ser devida ao trabalhador à indenização correspondente aos salários do período restante; a aplicabilidade da garantia ora estipulada fica vinculada à comunicação por escrito, do empregado à empresa, a respeito da iminência da aposentadoria, satisfazendo-se as condições aqui estabelecidas.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> - Não serão infringentes à garantia de emprego as demissões por justa causa devidamente comprovadas, término de contrato a termo ou ruptura do contrato de prestação de serviços, no qual o empregado esteja alocado.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - A garantia ora pactuada não terá incidência caso seja homologado o desate contratual, na forma da lei, sem ressalva.</p>		<p>Goará de estabilidade o empregado que contar, na mesma empresa, mais de <b>6(seis) anos</b> de serviço, por <b>12 (doze) meses</b> imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social.</p> <p><b>Parágrafo 1º. A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir as condições previstas na legislação previdenciária.</b></p> <p><b>Parágrafo 2º. A estabilidade não se aplica nos casos de demissão por justa causa e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após a aquisição do direito.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE NOTURNO</b></p> <p>As empresas comprometem-se a ceder - caso a jornada de trabalho normal ou a sua prorrogação venha a se encerrar após a 00:00h - a todos os seus trabalhadores, desde que haja um grupo mínimo de 04 (quatro) empregados, transporte do local de trabalho para os seguintes logradouros: Praça do Largo da Paz (Afogados), Praça de João Alfredo (Madalena), Praça do Derby (Derby), Praça da Encruzilhada (Encruzilhada) e Avenida Guararapes (Centro).</p> <p><b>Parágrafo Único</b> - Como há transporte público regular, no trajeto individualizado no caput da presente cláusula, as horas in itinere não serão remuneradas.</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p><b>Excluída</b></p>
<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESPESAS COM DESLOCAMENTO</b></p> <p>As empresas serão responsáveis pelas despesas</p>	<p>SINDPD concorda com a exclusão, desde que o parágrafo segundo seja incluído na cláusula 13 – Ressarcimento de despesas – refeição pernoite</p>	<p><b>Excluída</b></p>

<p>referentes aos deslocamentos a serviço de seus empregados quando estes forem executados fora das instalações da empresa, fora das instalações de cliente da empresa onde preste serviço de forma permanente ou em localidade diversa de sua lotação.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> – Quando o deslocamento a serviço se der para localidade diversa da lotação do empregado as empresas deverão prover antecipadamente os recursos suficientes para fazer frente às despesas com transporte, estadia ou hospedagem sendo tais despesas objeto de comprovação, a fim de propiciar acerto de contas.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> – As empresas poderão ressarcir diretamente a seu empregado quando este utilizar veículo próprio para seu deslocamento a serviço através de mecanismo que cubra os custos com combustível, desgaste do veículo, estacionamento, pedágio e outras despesas decorrentes desta utilização.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> – As despesas referidas no “caput” desta cláusula não possuem caráter salarial para qualquer efeito.</p>		
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO</b></p> <p><b>Fica ajustado que as jornadas normais de trabalho dos empregados em processamento de dados serão:</b></p> <p><b>I. Digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados, operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.) e auxiliares de processamento de dados, auxiliares de informática e auxiliares de tecnologia da informação quando do desempenho de atividades semelhantes aos digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados e operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.): 30 (trinta) horas semanais;</b></p> <p><b>II. Demais empregados: 40 (quarenta) horas semanais.</b></p> <p><b>Parágrafo Único - A jornada diária dos</b></p>	<p><b><u>Mantém CCT</u></b></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>

<p><b>digitadores em conformidade com a NR-17, deverá observar o seguinte: a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, 10 (dez) minutos de descanso.</b></p>		
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TURNO ININTERRUPTO</b>  Aos empregados que trabalhem em turno ininterrupto, ou seja, em atividades que funcionem em turnos de revezamento, abrangendo as 24 (vinte e quatro) horas do dia, serão garantidas as seguintes condições especiais de trabalho:</p> <p>a) 6 (seis) horas de jornada e, no máximo, 30 (trinta) horas semanais de trabalho.</p> <p>b) Garantia de que o dia de seu repouso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez ao mês.</p> <p>c) Pagamento de remuneração adicional de 20% (vinte por cento), a título de penosidade, sobre as horas normais trabalhadas aos domingos.</p> <p>d) As horas que excederem a jornada máxima de 6 (seis) horas serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA ONZE.</p> <p>e) As horas trabalhadas em dias feriados serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA ONZE.</p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS</b>  O empregado que incorrer em até 06 (seis) faltas ao serviço por motivos particulares, durante o período aquisitivo, não terá prejuízos no período de duração das respectivas férias e no repouso remunerado das semanas em que ocorrerem as faltas.</p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA EM FACE DE ADOÇÃO DE MENOR</b>  As Empresas concederão licença remunerada, pelo mesmo prazo previsto para a licença maternidade, às empregadas que, comprovadamente, adotarem menores de até 01 (um) ano de idade, nos termos da legislação vigente.</p>	<p><b>SINDPD aceitou a exclusão da cláusula porque a Lei já garante com mais vantagens</b></p>	<p><b>Excluída</b></p>

<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE</b>  O empregado de sexo masculino poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de 08 (oito) dias consecutivos, a partir do nascimento de filhos, mediante a apresentação da certidão de registro civil competente.</p>	<p>Cláusula Vigésima  (Referente a <b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA DA CCT 2017/2018</b>)  O empregado de sexo masculino poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de <b>15 (quinze) dias</b> consecutivos, a partir do nascimento de filhos <b>ou adoção</b>, mediante a apresentação da certidão de registro civil competente.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Mantém CCT</b></p>
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA- LUTO</b>  As Empresas concederão licença de 03 (três) dias úteis, a partir da data do óbito, sem prejuízo da remuneração, ao empregado, quando da morte do pai, mãe, filho, cônjuge, <b>companheira ou companheiro</b> do empregado.</p>	<p><b>SINDPD aceitou a redação proposta pelo SEPROPE, desde que seja incluída companheiro ou companheira</b></p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇAS  Serão concedidos aos trabalhadores as seguintes licenças, sem prejuízo da legislação em vigor:</p> <p>I - 03 (três) dias uteis de licença para os casos de <b>morte de cônjuge ou filhos</b>;</p> <p>II - 03 (três) dias uteis de licença para o caso de morte de <b>ascendentes</b>;</p> <p>III - <b>03 (três) dias uteis de licença para o caso de internação de filho menor</b>;</p> <p>IV - <b>03 (três) dias uteis de licença para o caso de acompanhamento de filho menor acometido por doença infectocontagiosa que obrigue o isolamento.</b></p> <p><b>Parágrafo 1º. Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos na conformidade da Lei Civil.</b></p> <p><b>Parágrafo 2º. Para o empregado fazer jus às ausências previstas no caput desta CLÁUSULA terá de apresentar documento comprobatório até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA-CASAMENTO</b>  O empregado poderá faltar ao serviço, sem prejuízo de sua remuneração, durante os 05</p>	<p style="text-align: center;"><b>Mantém CCT</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Mantém CCT</b></p>

(cinco) dias úteis seguintes ao seu casamento.		
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOAÇÃO DE SANGUE</b></p> <p>O empregado poderá faltar ao serviço, sem prejuízo de sua remuneração, por um dia e com prévia comunicação à empresa, para doação de sangue ao HEMOPE, 02 (duas) vezes por ano, desde que faça prova mediante a apresentação de documento comprobatório.</p>	<p><u>Cláusula Vigésima Segunda</u> (Referente a CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA DA CCT 2017/2018)</p> <p>O empregado poderá faltar ao serviço, sem prejuízo de sua remuneração, por um dia e com prévia comunicação à empresa, para doação de sangue a <i>qualquer instituição autorizada</i>, 02 (duas) vezes por ano, desde que faça prova mediante a apresentação de documento comprobatório.</p>	<b>SEPROPE aceitou a redação proposta pelo SINDPD</b>
<p><b>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIA DE INÍCIO DAS FÉRIAS</b></p> <p>O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.</p> <p><b>Parágrafo Único</b> - A data do gozo das férias será informada ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.</p>	SINDPD aceitou a exclusão da cláusula	<b>Excluída</b>
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – CIPAS</p> <p>As empresas representadas pelo Sindicato Patronal providenciarão a instalação da CIPA, quando exigível pela legislação vigente.</p>	<p><u>Cláusula Vigésima Terceira</u> (Referente a CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA DA CCT 2017/2018)</p> <p>As empresas representadas pelo Sindicato Patronal providenciarão a instalação da CIPA, quando exigível pela legislação vigente, <i>e se obrigarão a:</i></p> <p><i>I. Informar ao sindicato início do processo eleitoral, com antecedência mínima de 30 dias;</i></p> <p><i>II. Permitir acompanhamento do processo de eleição pelo representante do sindicato;</i></p> <p><i>III. Informar ao sindicato o resultado da eleição;</i></p> <p><i>IV. Garantir participação dos representantes dos empregados, com liberação de ponto, de encontro anual de Cipas, organizado pelo sindicato.</i></p>	<b>Excluída</b>
<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS</p> <p>As empresas comprometem-se a realizar exames médicos admissionais e periódicos em seus</p>	SINDPD concorda com a exclusão da cláusula	<b>Excluída</b>

<p>empregados, nos termos da legislação vigente, garantindo ao empregado acesso aos resultados dos mesmos.</p> <p><b>Parágrafo Único</b> – No caso de dispensa de empregado, sempre que decorrido mais de 03 (três) meses do último exame periódico, as Empresas realizarão exames demissionários.</p>		
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR LER/D.O.R.T.</b></p> <p><b>As Empresas comprometem-se a reaproveitar em outras funções ou garantir o emprego ou o salário, pelo período de 01 (um) ano, ao empregado acometido por acidente de trabalho, conforme legislação vigente.</b></p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> - As Empresas encaminharão ao Sindicato Profissional todos os casos de LER/D.O.R.T., reconhecidos oficialmente pela Previdência Social.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - Para os fins de que trata esta cláusula, fica entendido que somente terá validade o diagnóstico fornecido por médico pertencente aos quadros da Previdência Social.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> - A garantia de que trata esta cláusula terá início na data da informação, escrita e documentada, à Empresa, do diagnóstico.</p> <p><b>Parágrafo Quarto</b> - <b>Os benefícios desta cláusula serão estendidos, nas mesmas condições aos portadores de outras doenças profissionais, desde que o empregado obtenha, da Previdência Social, o reconhecimento da enfermidade.</b></p>	<p>Mantém CCT</p>	<p><b>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR L.E.R./D.O.R.T.</b></p> <p>As Empresas comprometem-se a reaproveitar em outras funções, ou garantir o emprego, ou o salário, pelo período de 01 (um) ano, do empregado acometido de L.E.R. - Lesão por esforço repetitivo e D.O.R. T – Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, desde que o mesmo tenha vínculo empregatício, <b>há pelo menos 3(três) anos, conforme a legislação Previdenciária.</b></p> <p>Parágrafo 1º. Para os fins de que trata esta CLÁUSULA fica entendido que somente terá validade o diagnóstico fornecido por médico pertencente aos quadros da Previdência Social.</p> <p>Parágrafo 2º. A garantia de que trata esta CLÁUSULA terá início na data da informação escrita e documentada, à empresa, do diagnóstico.</p>
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE REABILITAÇÃO</b></p> <p>O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado no trabalho será realizado na própria Empresa, em convênio com URRP/INSS.</p>	<p>SINDPD concorda com a exclusão da cláusula</p>	<p><b>Excluída</b></p>
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DOENÇAS PROFISSIONAIS – MEDIDAS DE</b></p>	<p>SINDPD concorda com a exclusão da cláusula</p>	<p><b>Excluída</b></p>

<p><b>PROTEÇÃO</b></p> <p>I. Fornecimento de cadeira regulável na altura do assento a fim de possibilitar uma posição adequada ao digitador ante a máquina;</p> <p>II. Manutenção da temperatura no ambiente de trabalho de, no mínimo, 20° (vinte graus centígrados);</p> <p>III. Após o retorno das férias, durante a primeira semana de trabalho, não poderá ser exigida produção aos digitadores dentro dos limites da NR-17;</p> <p>IV. Aplicação da NR-17 para todos que trabalham com terminal de vídeo.</p>		
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES</b></p> <p>Para fiscalizar o cumprimento da presente Convenção e da Legislação Trabalhista vigente, serão criadas comissões de trabalhadores, escolhidos em eleição direta coordenada pelo sindicato profissional, obedecendo a seguinte proporção:</p> <p><b>I. Empresas com até 100 empregados: 01 representante;</b></p> <p><b>II. Empresas com 101 a 300 empregados: 02 representantes;</b></p> <p><b>III. Empresas acima de 300 empregados: 03 representantes.</b></p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> - Fica assegurado aos membros da Comissão garantia no emprego a partir do registro da candidatura até o término da vigência dessa Convenção, término de contrato a termo ou ruptura do contrato de prestação de serviços, no qual o empregado esteja vinculado.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - Os membros da comissão disporão de 04 (quatro) horas por semana, para reunir-se na sede do sindicato profissional, sem prejuízo de remuneração e demais direitos.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> - A Fiscalização prevista no caput desta cláusula não poderá ser exercida de forma a por em risco o denominado sigilo fiscal.</p> <p><b>Parágrafo Quarto</b> – Para as empresas, com mais de 100 empregados, que prestam serviços ou possuam</p>	<p><u>Cláusula Vigésima Quarta</u> (Referente a <b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA DA CCT 2017/2018</b>)</p> <p>Para fiscalizar o cumprimento da presente Convenção e da Legislação Trabalhista vigente, serão criadas comissões de trabalhadores, escolhidos em eleição direta coordenada pelo sindicato profissional, obedecendo a seguinte proporção:</p> <p>I. Empresas com até 100 empregados: 01 representante;</p> <p>II. Empresas com 101 a 300 empregados: 02 representantes;</p> <p>III. Empresas acima de 300 empregados: 03 representantes.</p> <p>Parágrafo Primeiro – <i>Os representantes dos empregados terão mandato de um ano, com garantia de emprego nos termos do artigo 510-D, parágrafo 3º da Lei 13.467/2017.</i></p> <p>Parágrafo Segundo – Os membros da comissão disporão de 04 (quatro) horas por semana, para reunir-se na sede do sindicato profissional, sem prejuízo de remuneração e demais direitos.</p> <p>Parágrafo Terceiro – A Fiscalização prevista no caput desta cláusula não poderá ser exercida de forma a por em risco o denominado sigilo fiscal.</p> <p>Parágrafo Quarto – Para as empresas, com mais de 100 empregados, que prestam serviços ou possuam sede em mais de um município, fora da Região Metropolitana do Recife, fica assegurada a escolha de pelo menos 01 (um) representante por município.</p>	<p>Excluída</p>

<p>sede em mais de um município, fora da Região Metropolitana do Recife, fica assegurada a escolha de pelo menos 01 (um) representante por município</p>		
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DO DIRIGENTE SINDICAL</b>  Aos empregados que estejam no exercício de cargos na Diretoria Executiva do Sindicato Profissional, em número máximo de 07 (sete), ficam asseguradas, durante o prazo de duração do mandato, a sua liberação permanente dos serviços, com percepção de todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, ressalvadas as hipóteses do art. 521, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>	<p>SINDPD concorda com a redação proposta pelo SEPROPE</p>	<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS</b></p> <p><b>As empresas devem assegurar a frequência dos empregados dirigentes sindicais, em número máximo de 7 (sete), eleitos para cumprirem o mandato sindical.</b></p> <p><b>Parágrafo único. As empresas liberarão seus empregados dirigentes sindicais da marcação do ponto em todas as suas bases, para participar de assembleias previamente comunicadas à área de Recursos Humanos, e convocados pelo Sindpd-PE, assegurando o pleno funcionamento às seções/departamentos/divisões, sem prejuízo dos salários correspondentes, desde que devidamente comprovado, sendo as horas compensadas a critério das empresas, sem pagamento de adicionais.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO ÀS FICHAS DE REGISTRO</b>  As Empresas fornecerão aos seus empregados, até 3 (três) vezes por ano e mediante solicitação prévia, com antecedência de 05 (cinco) dias úteis, cópia das suas respectivas fichas de registro de empregado.</p>	<p>SINDPD concorda com a exclusão da cláusula</p>	<p>Excluída</p>
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL E CONTRIBUIÇÃO À ASSOCIAÇÃO CIVIL</b>  As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades do Sindicato Profissional e Associação dos Profissionais de Processamento de Dados de Pernambuco, mediante autorização prévia, por escrito, do empregado.  <b>Parágrafo Primeiro</b> - Os valores descontados serão depositados pelas empresas em conta bancária das referidas entidades classistas, indicada por escrito</p>	<p><b>Cláusula Vigésima sexta (Referente a Cláusula Quinquagésima Oitava da CCT 2017/2018</b>  As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades do Sindicato Profissional, mediante autorização prévia, por escrito <b>ou digital</b>, do empregado.  <b>Parágrafo Primeiro</b> - Os valores descontados serão depositados pelas empresas em conta bancária das referidas entidades classistas, indicada por escrito pelas mesmas, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após o pagamento da folha.  <b>Parágrafo Segundo</b> - O não recolhimento dos valores previstos nas datas aprazadas, implicará na correção dos</p>	<p>Excluída</p>

<p>pelas mesmas, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após o pagamento da folha.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - O não recolhimento dos valores previstos nas datas aprazadas, implicará na correção dos valores pela aplicação do INPC, além de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor corrigido.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> - As Empresas fornecerão cópia dos comprovantes de depósito, ao qual se refere o parágrafo anterior, às entidades classistas creditadas.</p>	<p>valores pela aplicação do INPC, além de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor corrigido.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> - As Empresas fornecerão cópia dos comprovantes de depósito, ao qual se refere o parágrafo anterior, às entidades classistas creditadas.</p>	
<p><b>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL</b></p> <p>As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de novembro de 2017, a título de taxa de fortalecimento sindical, a ser revertida para o sindicato da categoria profissional, o valor correspondente a 1% (hum por cento) do salário nominal.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, por meio de manifestação escrita, entregue pessoalmente no Sindicato Profissional, em documento individual, até 05 (cinco) dias após o registro do requerimento na SRTE-PE (Superintendência Regional de Trabalho e Emprego) e homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, comprometendo-se o Sindicato Profissional a encaminhar a respectiva objeção às Empresas, no prazo de 07 (sete) dias úteis.</p> <p><b>Parágrafo Segundo</b> - Toda e qualquer reclamação judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto referido, será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Profissional.</p> <p><b>Parágrafo Terceiro</b> - os trabalhadores quando não estiverem na cidade do recife, durante o período concedido para a apresentar a oposição a taxa de fortalecimento, poderão fazer por meio de utilização dos <b>serviços de correios, com uma postagem registrada desde que não ultrapasse o prazo estabelecido.</b></p> <p><b>Parágrafo Quarto</b> - As empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a recolher a</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL LABORAL</b></p> <p>A empresa procederá o desconto em folha de pagamento de todos os empregados associados ao Sindicato Laboral o importe de 1 % (um por cento), do primeiro salário após o reajuste salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho e em benefício ao Sindicato dos Trabalhadores.</p> <p>Parágrafo 1º. Fica assegurado ao empregado filiado ou não ao sindicato, o não desconto da contribuição acima.</p> <p>Parágrafo 2º. É facultado ao trabalhador exercer sua oposição ao desconto, através de entrega à empresa de cópia de carta protocolada na empresa, com a referida solicitação, até 10 (dez) dias a partir da homologação por assinatura deste acordo.</p> <p>Parágrafo 3º. A empresa terá até o 5º dia útil do mês seguinte ao incidir o desconto, para repassar os valores ao Sindpd-PE mediante depósito bancário à respectiva conta: banco XXX agencia XXXXXXXXXXXXXXXX conta corrente XXXXXXXXXXXXXXXX.</p> <p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL</b></p> <p>As empresas abrangidas pela presente convenção, ficam obrigadas a recolher a favor do SEPROPE, contribuição assistencial conforme tabela abaixo:</p>

<p>favor do SEPROPE, contribuição assistencial conforme tabela abaixo:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>QUANTIDADE DE EMPREGADOS</th> <th>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>00 A 10</td> <td>R\$ 300,00</td> </tr> <tr> <td>11 A 20</td> <td>R\$ 600,00</td> </tr> <tr> <td>21 A 50</td> <td>R\$ 900,00</td> </tr> <tr> <td>51 A 100</td> <td>R\$ 3.020,51</td> </tr> <tr> <td>ACIMA DE 100</td> <td>R\$ 5.546,75</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Parágrafo Quinto</b> - O recolhimento deverá ser efetuado até 30 de novembro de 2017, mediante guia a ser emitida diretamente no site do SEPROPE (<a href="http://www.seprope.org.br">www.seprope.org.br</a>).</p> <p><b>Parágrafo Sexto</b> – Esta contribuição é ônus do empregador e devida por todas as empresas representadas pelo SEPROPE no Estado de Pernambuco, inclusive pelas empresas optantes pelo Simples Nacional; e das que não possuam empregados.</p> <p><b>Parágrafo Sétimo</b> - O não cumprimento da quitação da contribuição assistencial patronal sujeita a empresa às penas previstas no artigo 600 da CLT.</p>	QUANTIDADE DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	00 A 10	R\$ 300,00	11 A 20	R\$ 600,00	21 A 50	R\$ 900,00	51 A 100	R\$ 3.020,51	ACIMA DE 100	R\$ 5.546,75		<p>QUANTIDADE DE EMPREGADOS VALOR DA CONTRIBUIÇÃO</p> <p>01 A 10 R\$ 300,00  11 A 20 R\$ 600,00  21 A 50 R\$ 900,00  51 A 100 R\$ 3.020,51  ACIMA DE 100 R\$ 5.546,75</p> <p>Parágrafo 1º. O recolhimento deverá ser efetuado até 01 de junho de 2018, mediante guia a ser emitida diretamente no site do SEPROPE.</p> <p>Parágrafo 2º. Esta contribuição é ônus do empregador e devida por todas as empresas representadas pelo SEPROPE, inclusive pelas empresas optantes pelo Simples Nacional; e das que não possuam empregados.</p> <p>Parágrafo 3º. O não cumprimento da quitação da contribuição assistencial patronal sujeita a empresa às penas previstas no artigo 600 da CLT.</p> <p>Parágrafo 4º. Empresas sem empregados pagarão o valor mínimo de R\$ 300,00.</p>
QUANTIDADE DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO													
00 A 10	R\$ 300,00													
11 A 20	R\$ 600,00													
21 A 50	R\$ 900,00													
51 A 100	R\$ 3.020,51													
ACIMA DE 100	R\$ 5.546,75													
<p><b>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS</b>  <b>As empresas afixarão em quadro próprio, material de divulgação, encaminhado pelo Sindicato Profissional,</b> assegurado o direito de oposição quando, a juízo da Administração das mesmas, a matéria veiculada contenha ofensa manifesta dirigida à empresa, aos seus dirigentes ou se for atentatória à moral.</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p><b>CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS</b>  <b>Todas as empresas manterão quadro de avisos e concordam que o SINDPD-PE divulgue suas</b> publicações nos mesmos, ou através de panfletos, desde que as notícias não sejam agressivas e nem venham ofender as empresas.</p>												
<p><b>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR DE INFORMÁTICA</b>  No dia 28 de outubro de cada ano será celebrado o “Dia do trabalhador de tecnologia da informação”.</p> <p><b>Parágrafo Primeiro</b> – Esta cláusula só poderá sofrer alteração a partir de setembro de 2022.</p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>	<p><b>Mantém CCT</b></p>												
<p><b>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - JUNTA</b></p>	<p>SINDPD concorda com a exclusão da cláusula</p>	<p><b>Excluída</b></p>												

<p><b>DE CONCILIAÇÃO E PREVENÇÃO DE LITÍGIOS</b></p> <p>As entidades se comprometem a utilizar a Junta de Conciliação e Prevenção de Litígios - JCPL, como foro adequado ao primeiro encaminhamento de problemas de natureza trabalhista, antes de qualquer demanda judicial, principalmente naqueles que envolvem ambas as entidades, ressalvadas, no entanto aquelas demandas de caráter de nítida urgência, nos quais o não encaminhamento à justiça competente num primeiro momento caracteriza dano irreparável, e mesmo nesses casos acionando-se a JCPL de forma paralela.</p>		
<p><b>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA</b></p> <p>Na Hipótese de Descumprimento das Cláusulas econômicas estatuídas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, <b>fica estabelecida multa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por infração devida ao prejudicado</b>, sendo o valor reduzido a metade se a violação partir do empregado ou do Sindicato Profissional.</p> <p><b>Parágrafo Único - A sanção pecuniária objeto desta cláusula apenas será devida se, após comunicação escrita do empregado ou do primeiro convenente, relativo ao Descumprimento de obrigação de fazer, não for corrigido o procedimento em contrário às disposições desta convenção.</b></p>	Mantém CCT	<p>CLÁUSULA TRIGESIMA SETIMA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO</p> <p><b>Na hipótese de descumprimento de condição estabelecida na presente convenção, o Sindpd-PE notificará, por escrito, ao SEPROPE que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação.</b></p>
<p><b>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RENOVAÇÃO DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES</b></p> <p>Ficam mantidas todas as cláusulas e condições da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, que não sofreram modificações, sendo passíveis de renovação ou supressão, somente na hipótese de Convenção Coletiva posterior.</p>	<p><u>Cláusula Vigésima Sétima</u> (Referente a <b>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA DA CCT 2017/2018</b>)</p> <p>As cláusulas e condições desta Convenção Coletiva de Trabalho <b>2018/2019 são passíveis de</b> renovação ou supressão somente na hipótese de Convenção Coletiva posterior.</p>	Excluída
	<p><u>Cláusula Décima Quarta</u> (Inclusão – <b>CLÁUSULA NOVA NA CCT 2018/2019 – ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE TRABALHO</b>)</p>	

	Qualquer alteração nos contratos individuais de trabalho sobre Redução Salarial, Jornada de Trabalho (Horas Extras, Duração Diária, Intervalo interjornada e intrajornada, Banco de Horas, Compensação de Jornada, Jornada de 12x36), Descansos Especiais para a mulher amamentar o próprio filho, Prestação de Trabalho Intermitente, Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, Troca do Dia do Feriado, Férias, Terceirização e Grávidas em condições insalubres, cujos critérios não estejam definidos no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, deverá ser precedido de negociação com o SINDPD-PE, inclusive para os empregados que percebam salário igual ou maior que duas vezes o limite máximo dos benefícios da previdência social.	
	<u>Cláusula Décima Quinta</u> (Inclusão – <b>CLÁUSULA NOVA NA CCT 2018/2019 – ADICIONAL DE TITULAÇÃO</b> ) <i>As empresas concederão Adicional de titulação no percentual mínimo de 7,5% (sete e meio por cento) a todos os trabalhadores portadores de títulos, diplomas ou cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito.</i>	
	<u>Cláusula Vigésima Primeira</u> (Inclusão – <b>CLÁUSULA NOVA NA CCT 2018/2019 – LICENÇA MATERNIDADE</b> ) <i>À empregada gestante será concedida prorrogação da licença maternidade, prevista no art. 7º, inc. XVIII, da Constituição da República de 1988, por 60 (sessenta dias), sem prejuízo do emprego e da remuneração, nos termos da Lei nº 11.770/08, independentemente do prazo previsto em seu art. 1º, do parágrafo 1. § 1º – A prorrogação será garantida à empregada que requerer o benefício.</i>	
	SINDPD concorda com a inclusão dessa cláusula, conforme proposto pelo SEPROPE	<b>CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO</b> O prazo máximo para as empresas efetuarem o pagamento das remunerações será até o 5º dia útil do mês subsequente ao fechamento da folha de pagamento do mês anterior.
	SINDPD não concorda com a proposta	<b>CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO</b> As empresas pagarão sobre as horas trabalhadas

		<b>entre 22h e 05h, 20% (vinte por cento) de adicional noturno.</b>
	SINDPD concorda com a inclusão dessa cláusula, conforme proposto pelo SEPROPE	<b>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS</b> As empresas observarão, no desenvolvimento de suas atividades, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho em vigor, em especial a NR 17 que trata de ERGONOMIA.
	SINDPD concorda com a inclusão dessa cláusula, conforme proposto pelo SEPROPE	<b>CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - INTERVALO AMAMENTAÇÃO</b> As empresas adotarão horário especial para trabalhadoras que estejam amamentando, em consonância com disposto Art. 396, Parágrafo Único da CLT.
	SINDPD concorda com a inclusão dessa cláusula, conforme proposto pelo SEPROPE	<b>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL</b> Os Sindicatos desenvolverão campanhas educativas visando esclarecer e coibir todas as formas de discriminação e assédio no ambiente de trabalho.
	A legislação é mais vantajosa do que a proposta do SEPROPE	<b>CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTE EM VESTIBULAR</b> As empresas abonarão a falta de estudante que mediante comunicado justifique a prestação do exame de vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que o horário dos exames coincida com o horário de trabalho.
	SINDPD não concorda com a proposta	<b>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS</b> As empresas aceitarão os atestados médicos apresentados pelos empregados, que sejam emitidos pela rede pública ou privada, credenciada ao plano de saúde. Parágrafo 1º. Fica facultado a empresa o direito de perícia médico-odontológica para homologação, no prazo de 48 horas após o início do atestado médico, ficando o trabalhador obrigado a notificar a empresa o seu impedimento por motivo de doença,

		<p>por escrito, no prazo de até 48 horas da emissão do atestado médico, podendo a notificação ser entregue por terceiro, desde que assinada pelo próprio empregado.</p> <p>Parágrafo 2º. Os atestados deverão conter dia e horário de atendimento, o prazo de afastamento e carimbo médico legível, com assinatura do médico responsável pelo atendimento.</p>
	<p>SINDPD não concorda com a proposta, pois a legislação exige Acordo Coletivo de Trabalho com cada empresa</p>	<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA</b></p> <p>As empresas estão autorizadas em implementar e manter Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho conforme art. 2º da portaria do MTE nº 373/2011 e consoante ao disposto no §2º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.</p> <p>Parágrafo 1º. O sistema alternativo não poderá admitir:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Restrições à marcação do ponto;</li><li>b) Marcação automática do ponto;</li><li>c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;</li><li>e d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.</li></ul> <p>Parágrafo 2º. O sistema alternativo adotado deverá reunir as seguintes condições:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Estar disponível no local de trabalho;</li><li>b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e</li><li>c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.</li></ul> <p>Parágrafo 3º. O registro de ponto poderá ser realizado pelo Empregado de forma presencial biometria ou não) junto ao próprio relógio eletrônico de ponto ou de forma remota, por meio do uso de terminal de computador (desktop ou</p>

		<p>notebook), ou ainda, através de palms, tablets, celulares ou aparelhos similares, sempre através do uso de senha pessoal e intransferível.</p> <p><b>Parágrafo 4º. O comprovante da jornada de trabalho (ponto) deverá ser entregue ao Empregado juntamente com sua folha de pagamento, não havendo a necessidade da impressão diária deste.</b></p>
	SINDPD não concorda com a proposta	<p><b>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FERRAMENTAS/EQUIPAMENTOS</b></p> <p>Será facultado a empresa locar ferramentas e/ou notebook de propriedade do empregado para utilização na prestação dos serviços, sem que esta verba tenha natureza salarial. Em caso contrário, a empresa providenciará ferramentas e equipamentos que se fizerem necessárias para a realização dos serviços, ficando o empregado, responsável pela guarda, manutenção e limpeza dos mesmos.</p> <p><b>Parágrafo 1º. Em caso de extravio ou danos por mau uso, será devido o ressarcimento à empresa do valor da ferramenta/equipamento.</b></p> <p><b>Parágrafo 2º. Quando da rescisão contratual, todas as ferramentas e equipamentos cedidos ao empregado deverão ser devolvidos em condições de acordo com o tempo de uso.</b></p>
	SINDPD não concorda com a proposta	<p><b>CLÁUSULA TRIGESIMA TERCEIRA - LOCAÇÃO DE VEÍCULO</b></p> <p>Será facultada a empresa locar veículo de propriedade do empregado para a utilização na prestação de serviços.</p> <p><b>Parágrafo 1º. O pagamento da locação não terá natureza salarial.</b></p> <p><b>Parágrafo 2º. O aluguel de veículo será reajustado anualmente e de acordo com índice ajustado na presente convenção.</b></p> <p><b>Parágrafo 3º. As regras estabelecidas entre a empresa e o empregado para locação de veículo deverão ser objeto de termo aditivo ao contrato de</b></p>

		<b>trabalho.</b>
	SINDPD não concorda com a redação proposta porque ampliaria o turno de trabalho e não traz garantias em relação à saúde do trabalhador/trabalhadora	<p><b>CLÁUSULA TRIGESIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E/OU ALIMENTAÇÃO</b></p> <p>Com fundamento no que dispõem o artigo 611-A, inciso III e parágrafo único do artigo 611-B da CLT, ficam as Empresas autorizadas a reduzir o intervalo para refeição e descanso, previsto no parágrafo terceiro do artigo 71 da CLT, de 01h00min para 00h30min, em quaisquer setores e/ou turnos de trabalho.</p> <p>Parágrafo 1º. A redução de intervalo para descanso e refeição, na forma prevista na presente cláusula, deverá observar as regras do sistema de fornecimento de alimentação prevista no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), assegurando aos Empregados, refeição balanceada e sob supervisão de nutricionista e ainda, que possuam refeitórios organizados de acordo com a NR-24, Portaria 3.214/76 e demais legislações aplicáveis à espécie. Alternativamente, as Empresas poderão fornecer Vale-Refeição e/ou Alimentação.</p> <p>Parágrafo 2º. Ficam as Empresas autorizadas a conceder diariamente intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso e alimentação, nos períodos matutino, vespertino e noturno, sendo que esse tempo poderá ser acrescido ao final da jornada diária sem que seja considerada hora extraordinária.</p> <p>Parágrafo 3º. Eventuais horas extras não serão consideradas como "regime de trabalho prorrogado", para os fins previstos na presente Convenção. Também não serão considerados, para tal fim, eventuais acréscimos de jornada, havidos de segunda.</p>
	SINDPD não concorda com a proposta	<p><b>CLÁUSULA TRIGESIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS EM RAZÃO DE CAUSAS ACIDENTAIS E/OU DE FORÇA</b></p>

		<p><b>MAIOR</b></p> <p>Havendo paralisação total ou parcial das atividades das Empresas ou impedimento dos Empregados em comparecer ao trabalho, ambos em virtude de causas acidentais e/ou de força maior devidamente comprovadas, fica facultado às Empresas manter íntegros os salários, mediante compensação das horas/dias não trabalhados por parte dos Empregados.</p> <p>Parágrafo 1º. Caso optem as Empresas pelo previsto no caput desta cláusula, a compensação deverá ser ajustada diretamente com os Empregados, através da qual a jornada normal de trabalho poderá ser excedida em até 2 (duas) horas diárias, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias por ano, com vistas a compensar as horas/dias não trabalhados, sem acréscimo de qualquer adicional, com fundamento do parágrafo terceiro do artigo 61 da CLT.</p> <p>Parágrafo 2º. Uma vez ajustada a compensação, caso esta não venha a ser integralmente cumprida pelos Empregados, inclusive em decorrência de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, as horas/dias não compensados serão descontados nas folhas de pagamento do mês previsto para o término da compensação sob a rubrica faltas injustificadas e/ou nas verbas rescisórias.</p>
		<p><b>CLÁUSULA TRIGESIMA SEXTA - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS</b></p> <p>O SINDPD-PE e o SEPROPE reunir-se-ão, sempre que solicitado por uma das partes a partir da vigência desta Convenção, com vistas a analisar conjuntamente os cenários de aplicação das cláusulas pactuadas e outras condições que desejem acordar podendo convencionar modificações e aprimoramentos, visando o bem comum.</p> <p>Parágrafo 1º. A pauta das reuniões deverá ser</p>

		<p><b>enviada pelas partes com pelo menos 30(trinta) dias de antecedência.</b></p> <p><b>Parágrafo 2º. O SINDPD-PE compromete-se a fornecer ao SEPROPE, sempre que solicitado a relação de empresas sujeitas ao cumprimento do presente CCT, de modo a otimizar os trabalhos de sensibilização que se façam necessários. Deverá constar na referida relação de empresas os seguintes dados: Razão Social, CNPJ, endereço, email, telefone, bem como, a quantidade de funcionários.</b></p>
--	--	--