

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

Cláusulas da CCT 2017/2018 mantidas com a redação atual:

- 1a. Vigência e data base;
- 2a. Abrangência;
- 5a. Descontos Gerais;
- 7a. Prazo de pagamento das horas extraordinárias;
- 8a. Irregularidade no pagamento;
- 9a. Antecipação do décimo terceiro salário;
- 10. Salário substituto;
- 12. Quinquênio (valor reajustado pelo índice acordado);
- 13. Ressarcimento de despesas - refeição pernoite;
- 19. Complementação do auxílio doença profissional;
- 20. Auxílio Funeral (valor reajustado pelo índice acordado) ;
- 21. Auxílio creche ou auxílio escolar(valor reajustado pelo índice acordado) ;
- 23. Auxílio combustível;
- 25. Prestação de serviços de terceirização;
- 31. Cessão de serviço móvel de comunicação;
- 37. Despesas com deslocamento;
- 38. Utilização das instalações da empresa;
- 39. Relação com o sindicato profissional;
- 41. Turno ininterrupto;
- 42. Abono de faltas;
- 60. Quadro de avisos;
- 61. Dia do trabalhador de informática;
- 62. Juízo competente.

Cláusulas Excluídas da CCT 2018:

- 6ª. A convenção como norma obrigatória;
- 26. Contrato de trabalho por tempo determinado;
- 29. Qualificação profissional;
- 43. Licença em face de adoção de menor (Lei é melhor);

46. Licença casamento (incluída na cláusula 45);

- 48. Dia de início de férias;
- 49. CIPAS;
- 50. Exames médicos;
- 52. Processo de reabilitação;
- 53. Redução de stress;
- 54. Doenças profissionais – medidas de proteção;
- 57. Acesso às fichas de registro;
- 63. Junta de conciliação e prevenção de litígios;

Cláusulas mantidas com adequação de redação:

- 22ª. Auxílio Lente
- 30ª. Cursos de Aperfeiçoamento- (texto do SEPROPE com Inclusão do parágrafo 3 da CCT atual)
- 32ª. Garantia de empregos (colocar a data final da garantia)
- 33ª. Empregada Gestante (redação do SEPROPE)
- 36ª. Transporte Noturno (adequar a redação com os locais de acesso)
- 45ª. Licença (Texto apresentado pelo SEPROPE com a inclusão companheiro e companheira e da Licença casamento)
- 47ª. Doação de sangue- (Adequação SINDPD)
- 51ª. Reaproveitamento e garantia do Acometido por LER/DORT- (Retirar o Parágrafo primeiro da CCT atual)
- 55ª. Comissão de representantes (Texto da CLT com a criação de uma faixa de 50 a 200 empregados, Coordenação do processo eleitoral pelo sindicato e compensação de horas de reunião)
- 58ª. Mensalidade Sindical e contribuição à Associação (incluir autorização digital)
- 64. Multa- (inclusão do texto proposto pelo SEPROPE na cláusula da CCT atual)

PROPOSTAS DO SEPROPE

SINDPDPE concorda com a inclusão das Cláusulas:

- 16ª .Cumprimento das normas regulamentadoras
- 17ª .Intervalo Amamentação
- 18ª .Assédio Moral e Sexual
- 23ª. Estudante em vestibular (Com adequação da redação)
- 35ª. Compensação de falta em razão de causas acidentais e /ou e Força maior (com adequação da redação)
- 36ª. Avaliação de cenários

CCT 2017/2018	Pauta SINDPD	PAUTA SEPROPE
<p>CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS</p> <p>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:</p> <p>a) Para os contínuos, copeiros, vigias e assemelhados: R\$ 1.012,89 (um mil e doze reais e oitenta e nove centavos).</p> <p>b) Para os empregados na área administrativa: R\$ 1.040,50 (um mil e quarenta reais e cinquenta centavos).</p> <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).</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>e) Para Analistas de Sistemas, R\$ 2.142,22 (dois mil e quarenta e dois reais e vinte e dois centavos).</p> <p>Parágrafo Primeiro - Fica acordado que o PISO técnico-profissional da categoria será o do item “d”;</p> <p>Parágrafo Segundo – Para esta convenção,</p>	<p><u>Cláusula Terceira</u> (Referente a CLÁUSULA TERCEIRA DA CCT 2017/2018)</p> <p>Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de 2018, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:</p> <p>a) Para os contínuos, copeiros, vigias e assemelhados: R\$ 1.089,00 (hum mil e oitenta e nove reais);</p> <p>b) Para os empregados na área administrativa: R\$ 1.119,00 (hum mil e cento e dezenove reais);</p> <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, 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);</p> <p>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).</p> <p>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);</p> <p>e) Para Analistas de Sistemas, de tecnologia da informação, de desenvolvimento de sistema, de comunicação de dados, de sistema de automação,</p>	<p>Pisos reajustados pelo índice acordado</p>

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, implicará na obrigatoriedade, por parte do empregador, em aplicar remuneração, jornada e condições de trabalho garantidos ao digitador.

Parágrafo Quarto – 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.

Parágrafo Quinto – 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

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>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>CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL Pactum os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção, farão jus, em 1º 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. Parágrafo Primeiro – O reajuste será aplicado integralmente para todos os empregados, sem utilização de tabela PRO-RATA. Parágrafo Segundo – 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. Parágrafo Terceiro – 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><u>Cláusula Segunda</u> (Referente a CLÁUSULA QUARTA DA CCT 2017/2018) Pactum 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, <i>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.</i> Parágrafo Primeiro – O reajuste será aplicado integralmente para todos os empregados, sem utilização de tabela PRO-RATA. 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. (nossa proposta sobre o salário de agosto de 2018, quem teve algum acréscimo é beneficiado)</p>	<p>CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL A partir de 1º de setembro de 2018, os salários-básicos serão reajustados em 3% (três por cento) aplicados sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º setembro de 2017.</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS</p>

<p>EXTRAS</p> <p>Obrigam-se as empresas a remunerar o horário extraordinário com os seguintes adicionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% (cinquenta por cento), para as horas extras trabalhadas em dias úteis; • 70% (setenta por cento), para as horas extras prestadas aos sábados; • 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. <p>Parágrafo Primeiro - 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>Parágrafo Segundo - Para cálculo da integração 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>EXTRAS</p> <p>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).</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS DE FÉRIAS</p> <p>As empresas pagarão o adicional de férias no percentual de 40% (quarenta por cento), relativamente às férias que forem gozadas durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.</p> <p>Parágrafo Único - Os trabalhadores que por ventura</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p>REDUZIR PARA 1/3</p>

<p>venham ser demitidos também farão jus ao mesmo percentual.</p>		
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS</p> <p>Em conformidade com o que preceitua a Lei n.º 10.101, de 30/12/2000, que trata da Participação nos 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><u>Cláusula Quinta</u> (Referente a CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA DA CCT 2017/2018)</p> <p>Em conformidade com o que preceitua a Lei n.º 10.101, de 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, obrigam-se a, além do previsto na lei:</p> <p><i>Parágrafo primeiro – Os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho e licença maternidade manterão o direito ao recebimento da PLR.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>CLÁUSULA TRIGESIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS</p> <p>As empresas poderão fixar, em caráter voluntário e não obrigatório, em aditamento a presente 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 n.º 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</p> <p>As empresas concederão aos seus funcionários 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, 22 (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).</p> <p>Parágrafo Décimo Primeiro – As empresas que praticam valor superior ao previsto no caput reajustarão o vale refeição em 2,5% (dois vírgula cinco por cento).</p>	<p><u>Cláusula Sexta</u> (Referente a CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA DA CCT 2017/2018)</p> <p>As empresas concederão aos seus funcionários a partir de 1º de setembro de 2018, até o termo final da sua vigência, nos meses efetivamente trabalhados, fora às exceções previstas nesta cláusula, 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês, sendo o menor valor de R\$ 28,03 (vinte e oito reais e três centavos), sem ônus para os empregados.</p> <p><i>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).</i></p> <p><i>Parágrafo Segundo – As empresas concederão a todo e</i></p>	<p>CLÁUSULA OITAVA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO</p> <p>A partir do dia 1º de setembro de 2018, as empresas concederão cartão magnético contendo vale- refeição ou alimentação equivalente aos dias, efetivamente, trabalhados no mês, além do reajuste concedido, no valor mínimo de R\$ 22,39 (vinte e dois reais e trinta e nove centavos) para os trabalhadores com jornada de 08 (oito) horas - independentemente de onde prestam serviços, sem integralizar o salário. (Percentual a ser definido em mesa de negociação)</p> <p>Parágrafo 1º - Os trabalhadores que recebem o vale</p>

Parágrafo Décimo Segundo – 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).

Parágrafo Primeiro - Caso o empregado falte por motivo de doença devidamente comprovado, 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 possuam 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.

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, **quando da prorrogação da jornada normal de trabalho**, podendo a referida ajuda-de-custo ser concedida sob forma de ticket ou similar.

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 feriados, podendo a referida ajuda-de-custo ser concedida sob forma de ticket ou similar.

Parágrafo quarto – Os empregados de empresa que possuam **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.

refeição ou alimentação com valor superior ao estipulado nesta CLÁUSULA **poderão ter os valores reajustados por meio de livre negociação entre a empresa e o empregado**, não cabendo redução do valor atualmente praticado.

Parágrafo 2º - **As empresas que aderirem ao PAT Programa de Alimentação ao Trabalhador 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 possuam 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

<p>Parágrafo Sétimo - Todas as demais condições não têm natureza salarial e, por consequência, não se aplica sobre qualquer outro título trabalhista.</p> <p>Parágrafo Oitavo - Fica assegurado a todos os empregados a percepção deste benefício, inclusive durante o período de gozo de férias.</p> <p>Parágrafo Nono – Fica assegurado ao empregado 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.</p> <p>Parágrafo Décimo – Fica assegurada a entrega deste benefício até a data de pagamento da folha do mês vencido.</p>		<p>definidas no Parágrafo sexto, sétimo e oitavo.</p> <p>Parágrafo 5º - Todas as condições desta clausula não têm natureza salarial e, por consequência, não se aplica sobre qualquer outro título trabalhista.</p>																											
<p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO</p> <p>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:</p> <p>I. O convênio terá como objeto assistência médica para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico;</p> <p>II. Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, desde que, o custo com estes, seja pago integralmente pelo empregado;</p> <p>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);</p> <p>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 CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONVÊNIO MÉDICO)</p> <p>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:</p> <p>I. O convênio terá como objeto assistência médica para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico;</p> <p>II. Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, desde que, o custo com estes, seja pago integralmente pelo empregado;</p> <p>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);</p> <p>IV. A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo:</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE SAÚDE</p> <p>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). (Percentual a ser definido em mesa de negociação)</p> <p>Parágrafo 1º. 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>																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor do Plano (per capita)</th> <th>Participação da Empresa</th> <th>Participação do Trabalhador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Até R\$ 159,14</td> <td>100%</td> <td>---</td> </tr> <tr> <td>De R\$ 159,15 até</td> <td>80%</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Valor do Plano (per capita)	Participação da Empresa	Participação do Trabalhador	Até R\$ 159,14	100%	---	De R\$ 159,15 até	80%	20%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Valor do Plano (per capita)</th> <th>Participação da Empresa</th> <th>Participação do Trabalhador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Até R\$ 176,41</td> <td>100%</td> <td>---</td> </tr> <tr> <td>De R\$ 176,42 até</td> <td>80%</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Valor do Plano (per capita)	Participação da Empresa	Participação do Trabalhador	Até R\$ 176,41	100%	---	De R\$ 176,42 até	80%	20%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Participação Patronal</th> <th>Faixa Salarial</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Acima de R\$</td> <td>Até R\$</td> </tr> <tr> <td>50%</td> <td>----</td> <td>1.530,00</td> </tr> </tbody> </table>	Participação Patronal	Faixa Salarial			Acima de R\$	Até R\$	50%	----	1.530,00
Valor do Plano (per capita)	Participação da Empresa	Participação do Trabalhador																											
Até R\$ 159,14	100%	---																											
De R\$ 159,15 até	80%	20%																											
Valor do Plano (per capita)	Participação da Empresa	Participação do Trabalhador																											
Até R\$ 176,41	100%	---																											
De R\$ 176,42 até	80%	20%																											
Participação Patronal	Faixa Salarial																												
	Acima de R\$	Até R\$																											
50%	----	1.530,00																											

R\$ 208,11			R\$ 230,68			40%	1.531,00	2.584,00
Acima de R\$ 208,12	50%	50%	Acima de R\$ 230,68	50%	50%	30%	2.584,01	-----
<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, 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>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, respeitado o valor mínimo previsto no inciso III desta cláusula, 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>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.</p> <p>Parágrafo 3º. Deverão ser mantidas as condições mais vantajosas que presentemente sejam praticadas.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 5º. A tabela acima será sempre reajustada de acordo com os percentuais de reajustes concedidos, conforme CLÁUSULA de reajustes salariais.</p>		
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS</p> <p>As empresas se obrigam a homologarem as rescisões dos contratos de trabalho de empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, 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>			Mantém o CCT			<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO</p> <p>As empresas garantem o pagamento de todos os direitos trabalhistas no prazo estabelecido na Lei 7.855 de 24/10/89.</p>		
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS</p> <p>Os sindicatos convenientes acordam autorização de negociação por empresa da base sindical com o</p>			<p><u>Cláusula Décima Terceira</u> (Referente a CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS)</p> <p>Os sindicatos convenientes acordam autorização de</p>			<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS</p> <p>Fica pactuada entre empregados e empregadores regidos pela presente Convenção Coletiva de</p>		

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;

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – 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 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

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

Parágrafo Segundo – Caso não seja obedecido o prazo de 30 DIAS, estipulado no parágrafo primeiro, **por responsabilidade do SINDPD-PE**, as empresas juntamente **ao** Sindicato Patronal terão amplo direito de implementar o Banco de Horas, a revelia do sindicato da categoria profissional.

Parágrafo Terceiro – Iniciada as negociações, o Banco de horas só poderá ser praticado após assinatura de 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.

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.

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 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

<p>implementação à negociação prevista no parágrafo primeiro.</p>		<p>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>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE CARGO, CARREIRA E SALÁRIOS 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. Parágrafo Único – 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>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA 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, 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 CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA DA CCT 2017/2018 – RETORNO DE AUXÍLIO DOENÇA) O empregado <i>que retorne de afastamento, no qual recebeu auxílio-doença previdenciário</i>, 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>Excluída</p>

<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR</p> <p>O empregado que contar com o tempo de serviço de 05 (cinco) anos, ou mais, em uma mesma Empresa, não poderá ser demitido durante 24 (vinte e quatro) meses anteriores à complementação do tempo de serviço mínimo para a aposentadoria integral, 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>Parágrafo Primeiro - 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>Parágrafo Segundo - A garantia ora pactuada não terá incidência caso seja homologado o desate contratual, na forma da lei, sem ressalva.</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA</p> <p>Goará de estabilidade o empregado que contar, na mesma empresa, mais de 5(seis) anos de serviço, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE NOTURNO</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>Parágrafo Único - 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>Excluída</p>
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE</p>

<p>TRABALHO Fica ajustado que as jornadas normais de trabalho dos empregados em processamento de dados serão: 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; II. Demais empregados: 40 (quarenta) horas semanais. Parágrafo Único - A jornada diária dos digitadores em conformidade com a NR-17, deverá observar o seguinte: a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, 10 (dez) minutos de descanso.</p>		<p>TRABALHO A jornada de trabalho para digitadores e conferentes de numerários será de 30 horas semanais. Parágrafo Unico: A jornada da categoria, com exceção a do caput da presente cláusula, será de 8hs diárias, 40 horas semanais e 200 horas mensais.</p>
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE 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 CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA DA CCT 2017/2018) O empregado de sexo masculino poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de 15 (quinze) dias consecutivos, a partir do nascimento de filhos ou adoção, mediante a apresentação da certidão de registro civil competente.</p>	<p>Mantém CCT</p>
<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DO DIRIGENTE SINDICAL 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,</p>	<p>SINDPD concorda com a redação proposta pelo SEPROPE</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS As empresas devem assegurar a frequência dos empregados dirigentes sindicais, em número máximo de 7 (sete), eleitos para cumprirem o mandato sindical. Parágrafo único. As empresas liberarão seus empregados dirigentes sindicais da marcação do</p>

<p>da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>		<p>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.</p>
<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL 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. Parágrafo Primeiro - 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. Parágrafo Segundo - Toda e qualquer reclamação judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto referido, será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Profissional. Parágrafo Terceiro - 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 serviços de correios, com uma postagem registrada desde que não ultrapasse o prazo estabelecido. Parágrafo Quarto - As empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a recolher a</p>	<p>Mantém CCT</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL LABORAL 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. Parágrafo 1º. Fica assegurado ao empregado filiado ou não ao sindicato, o não desconto da contribuição acima. 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. 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 XXXXXXXXXXXXXXXXX conta corrente XXXXXXXXXXXXXXXXX. CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL As empresas abrangidas pela presente convenção, ficam obrigadas a recolher a favor do SEPROPE, contribuição assistencial conforme tabela abaixo: QUANTIDADE DE EMPREGADOS VALOR DA</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>Parágrafo Quinto - O recolhimento deverá ser efetuado até 30 de novembro de 2017, mediante guia a ser emitida diretamente no site do SEPROPE (www.seprope.org.br).</p> <p>Parágrafo Sexto – 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>Parágrafo Sétimo - 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>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>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RENOVAÇÃO DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES</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 CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA DA CCT 2017/2018)</p> <p>As cláusulas e condições desta Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 são passíveis de renovação ou supressão somente na hipótese de Convenção Coletiva posterior.</p>	<p>Excluída</p>												
	<p><u>SINDPDPE RETIROU ESSA CLÁUSULA</u></p> <p><u>Cláusula Décima Quarta</u> (Inclusão – CLÁUSULA NOVA NA CCT 2018/2019 – ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE TRABALHO) Qualquer alteração nos contratos individuais de trabalho</p>													

	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 – CLÁUSULA NOVA NA CCT 2018/2019 – ADICIONAL DE TITULAÇÃO) <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>	
	Cláusula Vigésima Primeira (Inclusão – CLÁUSULA NOVA NA CCT 2018/2019 – LICENÇA MATERNIDADE) <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 não concorda com a proposta	CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO As empresas pagarão sobre as horas trabalhadas entre 22h e 05h, 20% (vinte por cento) de adicional noturno.
	SINDPD não concorda com a proposta	CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS As empresas aceitarão os atestados médicos apresentados pelos empregados, que sejam

		<p>emitidos pela rede pública ou privada, credenciada ao plano de saúde.</p> <p>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, 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>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA</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"> a) Restrições à marcação do ponto; b) Marcação automática do ponto; c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. <p>Parágrafo 2º. O sistema alternativo adotado deverá reunir as seguintes condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Estar disponível no local de trabalho; b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do

		<p>registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.</p> <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 notebook), ou ainda, através de palms, tablets, celulares ou aparelhos similares, sempre através do uso de senha pessoal e intransferível.</p> <p>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.</p>
	<p>SINDPD não concorda com a proposta</p>	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FERRAMENTAS/EQUIPAMENTOS</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>Parágrafo 1º. Em caso de extravio ou danos por mau uso, será devido o ressarcimento à empresa do valor da ferramenta/equipamento.</p> <p>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.</p>

	SINDPD não concorda com a proposta	<p>CLÁUSULA TRIGESIMA TERCEIRA – LOCAÇÃO DE VEÍCULO Será facultada a empresa locar veículo de propriedade do empregado para a utilização na prestação de serviços. Parágrafo 1º. O pagamento da locação não terá natureza salarial. Parágrafo 2º. O aluguel de veículo será reajustado anualmente e de acordo com índice ajustado na presente convenção. Parágrafo 3º. As regras estabelecidas entre a empresa e o empregado para locação de veículo deverão ser objeto de termo aditivo ao contrato de trabalho.</p>
	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>CLÁUSULA TRIGESIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E/OU ALIMENTAÇÃO 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. 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. Parágrafo 2º. Ficam as Empresas autorizadas a conceder diariamente intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso e alimentação, nos</p>

		<p>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>
--	--	--