

**SINDPD-PE**  
**CAMPANHA SALARIAL 2020/2021**  
**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, **INFORMÁTICA** E TECNOLOGIA DA **INFORMAÇÃO** DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.579.332/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SHEYLA WILMA DE LIMA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE **PROCESSAMENTO** DE DADOS DO ESTADO DE PE, CNPJ n. 24.129.124/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERINO XAVIER DA SILVA FILHO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de **2020** a 31 de agosto de **2022** e a data-base da categoria em 01º de setembro.

*JUSTIFICATIVA - As regras aplicáveis às relações de trabalho tem se mantidos instáveis desde a reforma trabalhista, seja pelas ações de um governo sem maioria no Congresso que insiste em mudanças legais que "zeram o jogo" no campo do trabalho, a exemplo da Carteira Verde Amarela, não tem políticas econômicas que coloquem o país novamente no rumo do crescimento econômico e enfrenta a pandemia mais grave, desde a gripe espanhola, sem a adoção imediata de medidas sanitárias e econômicas, a tempo hábil. A demora na liberação de recursos para as micro e pequenas empresas, o atabalhado processo de pagamento do auxílio de emergência e a edição de medidas provisórias trabalhistas sem negociação prévia com os atores políticos e sociais, levando a mudanças profundas pelo Congresso Nacional ou pelo Supremo Tribunal Federal. Todo este quadro aponta para um longo período de crise econômica e social, que será melhor enfrentado se garantida a renda aos trabalhadores que, afinal, reinjetam esta renda na própria economia.*

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, com abrangência territorial em PE.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

**CLÁUSULA TERCEIRA – DOS PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de **2020**, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:

a) Para os contínuos, copeiros, vigias e assemelhados: **R\$ 1.138,00 (hum mil, cento e trinta e oito reais)**.

b) Para os empregados na área administrativa: **R\$ 1.169,00 (hum mil, cento e sessenta e nove reais)**.

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\$ 1.403,00 (hum mil, quatrocentos e três 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\$ 1.513,00 (hum mil, quinhentos e treze 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 “d”: R\$ 1.856,00 (hum mil, oitocentos e cinquenta e seis reais).

f) 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\$ 2.406,00 (dois mil, quatrocentos e seis reais).

Parágrafo Primeiro – Fica acordado que o PISO técnico-profissional da categoria será o da alínea “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, 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 ocupada, 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 TRIGÉSIMA OITAVA – JORNADA DE TRABALHO desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO e a legislação ordinária vigente.

*JUSTIFICATIVA - A proposta de reajuste dos pisos salariais, com base no índice de reajuste dos salários, busca valorizar o esforço dos trabalhadores para que o setor continue crescendo e, em consequência, mantenha sua capacidade de atrair novos profissionais. O detalhamento das diferentes funções exercidas pelo antigo Analista de sistemas segue a tendência de especialização do mercado. Um dado relevante a ser*

considerado é que, segundo a Pesquisa do perfil da categoria, realizada pelo SINDPD-PE em 2017, 62% dos trabalhadores escolhem TI por vocação profissional e 19% não tiveram atividade remunerada antes. Como acordado em 2019, os valores dos pisos foram arredondados.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Pactam os convenentes que os empregados beneficiários da presente convenção farão jus, em 1º de setembro de 2020, a um reajuste de 4,6% (quatro vírgula seis por cento) sobre o salário de agosto de 2020.

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 2020. 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.

*JUSTIFICATIVA - Apesar da persistência da crise econômica, agravada pelos efeitos da pandemia do COVID, o setor de TICs vê crescer sua importância na sustentação de todas as demais atividades econômicas, do funcionamento do próprio Estado e, cada vez mais, do cotidiano das pessoas, como vemos na própria convivência com o coronavírus. Neste sentido, o setor de TIC de Pernambuco tem se destacado na apresentação de soluções, graças fundamentalmente à qualidade dos seus profissionais, colocados sem quase nenhuma preparação em teletrabalho, impactando sua vida familiar, num ambiente de insegurança da convivência com a doença. Além disso, um contingente expressivo de empregados tiveram seus contratos de trabalho suspensos ou seus salários reduzidos, em decorrência da aplicação da MP 936. Ressalte-se ainda, que aqueles que continuaram trabalhando foram muito impactados pelo aumento das despesas domésticas com a manutenção da infraestrutura para o teletrabalho. Apesar desse perfil, segundo os dados do RAIS/CAGED, cerca de 50% dos trabalhadores do setor ganham até 3 salários-mínimos, enquanto apenas 8,6% ganham mais de 10 salários-mínimos. A proposta de reajuste salarial com base na variação anual do INPC, acrescido da variação do PIB pernambucano em 2019, busca valorizar o esforço dos trabalhadores, inclusive durante a pandemia. A escolha do INPC como base do reajuste é motivada pela paralisação da coleta de dados para o ICV-DIEESE, em função da pandemia. Ressalte-se que a categoria não tem ganhos reais de salários desde 2014 e que, em 2019, teve uma perda salarial de 0,42%, em relação ao IPCA, e 0,28%, em relação ao INPC.*

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA QUINTA – DESCONTOS GERAIS

Na forma do art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, ficam permitidos descontos nos salários dos empregados, desde que originários de convênios médicos, convênios com farmácia, com supermercados, com óticas e com o comércio em geral, assim como os decorrentes de seguros, de aluguéis de imóveis, de contribuições a associações recreativas e de empréstimos pessoais em consignação com entidades financeiras, sendo suficiente uma única autorização individual escrita do empregado.

### CLÁUSULA SEXTA – PRAZO DE PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras efetivamente prestadas pelos empregados até 15 (quinze) dias antes da data do pagamento da folha do mês ser-lhes-ão pagas na referida folha de pagamento, enquanto que as referentes aos últimos 15 (quinze) dias serão incluídas na folha do mês subsequente.

### CLÁUSULA SÉTIMA – IRREGULARIDADE NO PAGAMENTO

Os valores remuneratórios incontroversos e porventura não pagos na competente folha de pagamento deverão ser quitados até a data da folha do mês subsequente.

Parágrafo Primeiro – Ocorrendo à hipótese, ora ventilada, os reajustes salariais oficiais supervenientes incidirão sobre tais valores.

Parágrafo Segundo – A correção, de que trata a presente cláusula, apenas terá lugar na hipótese de pagamento espontâneo, não incidindo, em caso de reclamação trabalhista pertinente a qualquer título.

#### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

##### 13º Salário

#### **CLÁUSULA OITAVA – ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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.

#### Gratificação de Função

#### **CLÁUSULA NONA – SALÁRIO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição temporária que não tenha caráter meramente eventual, por período superior a 45 (quarenta e cinco) dias, o empregado substituto fará jus à diferença entre o seu salário contratual e o do substituído, não consideradas as vantagens pessoais deste último.

#### Adicional de Hora-Extra

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAS**

Obrigam-se as empresas a remunerar o horário extraordinário com os seguintes adicionais:

- 50% (cinquenta por cento), para as horas extras trabalhadas em dias úteis;
- 70% (setenta por cento), para as horas extras prestadas aos sábados;
- 150% (cento e cinquenta 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.

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.

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.

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.

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.

#### Adicional de Tempo de Serviço

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Para cada período de 05 (cinco) anos ininterruptos de relação empregatícia com o mesmo empregador, e enquanto perdurar esta relação, este empregador concederá ao empregado o valor mensal de **R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)**, durante a vigência desta Convenção.

Outros Adicionais

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – RESSARCIMENTO DE DESPESAS – REFEIÇÃO PERNOITE

As empresas anteciparão aos seus empregados, importâncias para os deslocamentos a serviço dentro da REGIÃO METROPOLITANA ou para municípios vizinhos.

**Parágrafo Único** – As antecipações devem ser suficientes para fazer frente às despesas com transporte, estadia ou hospedagem – quando do deslocamento dos empregados a serviço – sendo tais despesas objeto de comprovação, a fim de propiciar acerto de contas; essas despesas não possuem natureza salarial para qualquer efeito.

## CLÁUSULA nnnnnnnnnn – ADICIONAL DE TITULAÇÃO

**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.**

*Justificativa - Convencionou-se que o setor de TI exige um nível de escolaridade acima da média e uma disposição para aprendizagem contínua de seus profissionais. Pelos dados do RAIS/CAGED, de fato, os trabalhadores e trabalhadoras de TI apresentam um nível de escolarização superior à média dos demais trabalhadores (cerca de 58% tem graduação ou pós-graduação), apesar disso, 69% dos trabalhadores não faziam nenhum curso na área e apenas 7,5% cursavam uma pós-graduação, de acordo com a Pesquisa do perfil da categoria, efetuada pelo SINDPD-PE, em 2017. A criação de adicional de titulação pode contribuir para uma melhor capacitação dos trabalhadores.*

## CLÁUSULA nnnnnnnnnn – VALE-CULTURA

**As empresas concederão aos seus empregados o Vale-Cultura instituído pela Lei nº12.761, de 27/12/2012, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais).**

**Parágrafo Único** – O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei nº 12.761/2012.

*Justificativa - A cultura e o lazer são dimensões essenciais da vida humana. No isolamento social da pandemia COVID/19, o acesso ao lazer e a cultura, digitais e gratuitos na maioria das vezes, tornou um pouco mais suportável o cotidiano das pessoas, em especial aquelas submetidas ao teletrabalho, mas também expôs que o acesso à Internet de qualidade é uma das dimensões das imensas desigualdades sociais que caracterizam a sociedade brasileira, pois só alguns puderam assistir com qualidade a filmes, lives e outras atividades lúdicas. O retorno à vida "normal" deverá reduzir estas oportunidades gratuitas, como começa a acontecer em algumas plataformas digitais, além de trazer de volta os altos preços que se tem de pagar para frequentar cinemas, teatros e shows. O vale-cultura, já praticado por algumas empresas, contribuirá para a democratização deste acesso.*

Prêmios

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PRÊMIOS DE FÉRIAS

As empresas pagarão o adicional de férias no percentual de 40% (quarenta por cento), **em substituição ao 1/3 (hum terço) previsto na Constituição**, relativamente às férias que forem gozadas durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, **incidindo inclusive sobre o abono pecuniário.**

**Parágrafo Único** – Os trabalhadores que porventura venham ser demitidos também farão jus ao mesmo percentual.

*JUSTIFICATIVA - Apesar de ser uma cláusula inscrita na CCT há décadas, ainda existem dúvidas na sua aplicação pelas empresas por isto os ajustes na redação.*

#### Participação nos Lucros e/ou Resultados

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas poderão fixar, 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 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.

Parágrafo **Primeiro** – A condição de licenciado, seja por doença ou maternidade/paternidade, não afasta o direito do empregado em perceber a PLR, desde que, quando em atividade, tenha cumprido as condições para a percepção desta parcela.

**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.

*JUSTIFICATIVA - Várias empresas discriminam trabalhadores e trabalhadoras que contribuíram para o alcance das metas anuais, quando os mesmos afastam-se, em caso de desligamento, tendo seu esforço apropriado pela empresa e não por ele/ela que o praticou.*

#### Auxílio Alimentação

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus funcionários, a partir de 1º de setembro de **2020**, nos meses efetivamente trabalhados, fora às exceções previstas nesta cláusula, 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês, com valor individual de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, no mínimo, sem qualquer ônus para o empregado.

Parágrafo **Primeiro** – O valor facial do vale-refeição concedido em agosto de **2020** será reajustado em **4,6% (quatro vírgula seis por cento)**, garantido o valor previsto no caput como mínimo a ser praticado pela empresa.

Parágrafo **Segundo** – 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 **Terceiro** – 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 Quarto – As empresas concederão a todo e qualquer empregado beneficiário desta Convenção, independente do respectivo salário, a título de ajuda de custo de alimentação, por jornada prorrogada ou extraordinária de acordo com a seguinte tabela:

HORAS EXTRAS TRABALHADAS	BENEFÍCIO
Entre 02:00:00 e 05:59:59	50% do valor do vale-refeição
A partir de 06:00:00	100% do valor do vale-refeição

Parágrafo Quinto – Os empregados da empresa que possuam refeitório e os que percebam vantagem análoga, assim entendida como o fornecimento pela empresa ao empregado de alimentação compatível com o vale-refeição vigente, não farão jus às vantagens ora instituídas, ficando assegurada 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 quarto desta cláusula, mantendo-se integralmente, as condições definidas nos demais Parágrafos desta cláusula.

Parágrafo Sétimo – A ajuda de custo de que trata esta cláusula, assim como todas as demais condições nela estabelecida, 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, licença maternidade e licença paternidade.

Parágrafo Nona – Fica assegurado ao empregado que se encontra afastado de suas atividades em função de acidente do trabalho ou doença profissional à continuidade do recebimento deste benefício por um período de até 06 (seis) meses, também sem qualquer ônus.

Parágrafo Décimo – Fica assegurada a entrega deste benefício até a data de pagamento da folha do mês vencido.

Parágrafo Décimo Primeiro – Será fornecido, junto com os tíquetes concedidos para o mês de outubro de 2020, tíquete extra no valor da diferença entre o novo valor facial, calculado conforme previsto no parágrafo primeiro, e o valor anteriormente pago para o mês de setembro, multiplicada esta diferença por 22.

*JUSTIFICATIVA - Segundo a Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador (ABBT), em Recife, o valor médio de alimentação fora da residência é de R\$ 32,54 (trinta e dois reais e cinquenta e quatro centavos), enquanto o valor médio do self service é de R\$ 29,70 (vinte e noventa reais e setenta centavos). Um aspecto que vem ganhando relevância, internacionalmente, é a redução da presença das mulheres nas profissões ligadas à TI. Em Pernambuco, não é diferente. Estudos feitos com base no RAIS/CAGED, apontam que as mulheres ocupam em torno de 30% dos postos de trabalho, sendo a principal dificuldade de conciliar a atividade profissional e a vida familiar, uma das razões encontradas em pesquisas efetuadas no Porto Digital. Daí a relevância de garantir remuneração às mulheres, inclusive na licença maternidade. Além destes aspectos, foram feitas correções de redação nos vários parágrafos e o valor do vale-refeição proposto foi arredondado.*

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas entregarão vales-transportes, que não integram o salário, conforme decreto n.º 95.247, de 17 de novembro de 1.987.

Parágrafo Único – Fica facultada às empresas a utilização de transporte próprio.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CONVÊNIO MÉDICO

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 e psicológica para os empregados;
- 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\$ 170,00 (cento e setenta reais);
- IV. A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo:

VALOR DO PLANO (PER CAPITA)	PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA	PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR
Até R\$ 184,00	100 %	-
R\$ 184,01 até R\$ 239,00	80 %	20 %
Acima de R\$ 239,00	50 %	50 %

Parágrafo Primeiro – O(A) empregado(a) que já dispuser de um plano de saúde individual ou que optar por contratar um plano de saúde particular, deverá notificar sua situação/decisão à empresa no momento de sua admissão ou na ocasião em que desejar desligar-se do plano empresarial, ficando a empresa obrigada a pagar ao funcionário o valor da mensalidade equivalente ao que seria custeado pelo empregador se o funcionário estivesse inserido no plano corporativo, mediante apresentação de recibo do pagamento pelo obreiro.

Parágrafo Segundo – As empresas poderão, a seu critério, conceder aos seus empregados, condições mais vantajosas que as definidas no caput da presente cláusula.

*JUSTIFICATIVA - Apesar de constar de regulamentação da Agência Nacional de Saúde, o acesso à assistência psicológica tem sido limitada em alguns planos de saúde ofertados pelas empresas, em especial naqueles que operam por reembolso de despesas. Segundo informe da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, em junho, os planos de saúde estão autorizados a reajustar suas mensalidades em 7,35% (sete vírgula trinta e cinco por cento). Notoriamente, os planos empresariais e os coletivos por adesão aplicam reajuste superiores ao estabelecido pela ANS, por não estarem submetidos a esta limitação. Além disso, com a utilização intensa durante a pandemia, devem serem reajustados em percentuais ainda mais altos, inclusive em função do recente congelamento.*

## Auxílio Doença/Invalidez

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA PROFISSIONAL

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 entre o valor do auxílio-doença e o salário percebido no emprego, antes do encaminhamento.

**Parágrafo Único** – A verba complementar não tem natureza salarial para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO-FUNERAL

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\$ 707,00 (setecentos e sete reais)** a partir de setembro de **2020**, desde que solicitada à contribuição, por escrito, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, após o óbito.

**Parágrafo Único** – 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.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA – AUXÍLIO-CRECHE OU AUXÍLIO ESCOLAR

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\$ 258,00 (duzentos e cinquenta e oito reais)**, por cada filho, **a partir de 01 de setembro de 2020** até o termo final desta convenção.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – 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

**Parágrafo Terceiro** – O empregado fará jus ao benefício desde que declare, formalmente, que a mãe de seu filho não recebe benefício semelhante

**Parágrafo Quarto** – Caso o pai e a mãe, sejam empregados da mesma empresa, o benefício será pago a mãe.

**Parágrafo Quinto** – 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.

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

## Outros Auxílios

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO LENTE**

As Empresas reembolsarão aos seus empregados as despesas com a aquisição de lentes corretivas, com prescrição médica, comprovadas através de recibos ou notas fiscais de óticas, devidamente quitadas.

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 **R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais)** a partir de setembro de **2020**, ou seja, o empregado poderá adquirir lentes em valor superior, porém o valor de reembolso será o ora definido.

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, alteração de grau das lentes.

Parágrafo Terceiro – Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a **R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais)** o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

As empresas **reembolsarão** o custeio com combustível aos trabalhadores que utilizam o próprio veículo para o deslocamento residência/empresa/residência, a título de auxílio combustível, o montante correspondente ao que seria a sua despesa com o transporte coletivo, ou seja, o Vale-transporte, **desde que solicitado expressamente.**

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

*JUSTIFICATIVA - As dificuldades do sistema do transporte público, na Região Metropolitana, e a não disponibilidade de sistemas regularizados na maioria das outras cidades do Estado, exige uma alternativa ao acesso a este direito.*

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As rescisões dos contratos de trabalho se darão conforme a legislação em vigor, sendo sua homologação obrigatória, na sede do SINDPD-PE, aos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço prestado e cujo salário-base seja igual ou inferior a **R\$ 6.161,06 (seis mil, cento e sessenta e um reais e seis centavos)**. Aos demais empregados, **quando solicitarem, fica garantida** a assistência à rescisão do contrato de trabalho, que se dará na sede do sindicato laboral.

**Parágrafo Único** – **A assistência à rescisão do contrato de trabalho será realizada preferencialmente de forma presencial, porém de forma excepcional, havendo expressa concordância do empregado, poderá ser realizada remotamente.**

*JUSTIFICATIVA - Para várias empresas, a previsão convencional de assistência às rescisões de contrato não é obrigatória. Durante a pandemia, constatamos isto com muitos trabalhadores com salário inferior ao prescrito na CCT, que foram informados do caráter voluntário dessa assistência. Por outro lado, constatamos que algumas empresas, dada a insegurança das regras trabalhistas durante a pandemia, procuraram o SINDPD mesmo quando não existia a obrigação. A homologação virtual mostrou-se possível durante a COVID/19.*

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIRIZAÇÃO**

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 ou subempregada, 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 executados 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 ordinárias e extraordinárias, e de comprovação de realização de outros atos cooperativos, pertinentes a fatos inerentes ao contrato de prestação de serviços.

Parágrafo Quarto – São considerados serviços especializados, para efeito do que dispõem a alínea III do Enunciado 331 do TST, as atividades de informática.

Parágrafo Quinto – 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.

Parágrafo Sexto – Recomendam-se, às empresas vencedoras de processo licitatório, cuja adjudicação e contratação ocorra em substituição a contratadas em certames anteriores:

- 1) o aproveitamento, em seu quadro de pessoal, dos trabalhadores, vinculados ao contrato de trabalho com a empresa anterior;
- 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – PLANO DE CARGO, CARREIRA E SALÁRIOS**

As empresas, quando implementarem Plano de Cargos, Carreiras e Salários, enviarão cópia de respectivo plano para o Sindicato profissional.

**Parágrafo Único** – Não há obrigação de envio das informações salariais dos planos mencionados no caput.

Qualificação/Formação Profissional

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – TREINAMENTO**

As empresas adotarão política de cursos/treinamento aos seus empregados com subsídios próprios, com relação aos cursos realizados em suas áreas.

**Parágrafo Primeiro** – A verba complementar não tem natureza salarial para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.

**Parágrafo Segundo** – 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.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CESSÃO DE SERVIÇO MÓVEL DE COMUNICAÇÃO**

A cessão de serviço móvel de comunicação pessoal ao empregado, pela empresa, não configura escala de sobreaviso e, portanto, não ensejará qualquer tipo de remuneração a esse título.

**Parágrafo Único** – Eventuais pagamentos de assinatura, relativos ao serviço móvel de comunicação, efetuados pela empresa, nos termos do estatuído no caput desta cláusula, não tem natureza salarial e por consequência não pode repercutir sobre qualquer outro título trabalhista.

Assédio Moral

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Os Sindicatos desenvolverão campanhas educativas visando esclarecer e coibir todas as formas de discriminação e assédio no ambiente de trabalho.

Estabilidade Geral

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GARANTIA NO EMPREGO**

Os empregados não poderão ser demitidos no período **compreendido entre 01 de setembro de 2020 e até 60 (sessenta) dias** após o protocolo desta Convenção no órgão competente, sob pena de ser devida ao mesmo, indenização correspondente a 1/4 (um quarto) **da sua última remuneração**.

**Parágrafo Único** – Não serão entendidos como infringentes à garantia de emprego **os comunicados de demissão decorrentes de término do contrato de trabalho a termo e dispensas por justa causa**.

*JUSTIFICATIVA - As negociações referentes à renovação da CCT foram adiadas em função da pandemia e, por outro lado, o retorno às atividades econômicas têm gerado muita intranquilidade nos trabalhadores e nas empresas, dada a incerteza com o cenário econômico nacional. Como é próprio das atividades econômicas, o risco do negócio é da empresa e, neste cenário econômico instável, repassar o risco para os trabalhadores é*

*completamente inaceitável, ainda mais quando a maioria dos trabalhadores tiveram que arcar com as despesas do teletrabalho, muitas das vezes com redução do salário, ou tiveram seus contratos suspensos.*

## Estabilidade Mãe

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – EMPREGADA GESTANTE**

A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu estado gestacional, 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.

**Parágrafo Único** – Na jornada de trabalho para as trabalhadoras gestantes as empresas se obrigam a cumprir as condições previstas na CONVENÇÃO N.º 171 da OIT.

## Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

O empregado que venha recebendo **auxílio-doença previdenciário** 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.

*JUSTIFICATIVA - Os trabalhadores e trabalhadoras do setor de TI tem apresentado um quadro de adoecimento de natureza emocional e mental, que se soma ao já conhecido quadro de adoecimento relacionado à LER/DORT. Como possíveis causas deste adoecimento, os estudos apontam (1) a conexão permanente ao trabalho, via smartphones, tablets e outros equipamentos; (2) a pressão pelo atingimento de metas e resultados e (3) a exposição excessiva a telas e displays. O teletrabalho e o retorno ao trabalho presencial, ainda em quadro de pandemia, vem causando um aumento de quadro de ansiedade e stress que vem preocupando os especialistas em saúde do trabalhador. A adoção de medidas protetivas da saúde do trabalhador e da trabalhadora pode reduzir este adoecimento.*

## Estabilidade Aposentadoria

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR**

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.

**Parágrafo Primeiro** – Não serão entendidos como infringentes à garantia de emprego **os comunicados de demissão decorrentes de término do contrato de trabalho a termo e dispensas por justa causa.**

**Parágrafo Segundo** – A garantia ora pactuada não terá incidência caso seja homologado o desate contratual, na forma da lei, sem ressalva.

*JUSTIFICATIVA - Como é próprio das atividades econômicas, o risco do negócio é da empresa, repassar o risco para os trabalhadores é completamente inaceitável, ainda mais*

*numa idade em que o empregado terá muita dificuldade a se reinserir no mercado de trabalho, para completar o tempo necessário a sua aposentadoria.*

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TRANSPORTE NOTURNO**

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).

**Parágrafo Único** – As empresas poderão utilizar de outro meio de transporte, garantindo o retorno com segurança dos trabalhadores nessas condições.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DESPESAS COM DESLOCAMENTO**

As empresas serão responsáveis pelas despesas 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.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – 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.

**Parágrafo Terceiro** – As despesas referidas no “caput” desta cláusula não possuem caráter salarial para qualquer efeito.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – UTILIZAÇÃO DAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA**

As empresas poderão ceder as suas instalações fora do horário de trabalho para que seus empregados possam estudar, complementando seus cursos de aperfeiçoamento, sem que esse período passado na Empresa, sob nenhuma hipótese, venha se configurar em horas extras devidas ao empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – RELAÇÃO COM O SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas são obrigadas a fornecer ao sindicato profissional, quando solicitado por escrito com antecedência mínima de 08 (oito) dias, cópias dos seguintes documentos:

- I. Guia de depósito da verba assistencial;
- II. Guia de depósito da mensalidade sindical;
- III. Guia do depósito da contribuição sindical anual.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – INTERVALO AMAMENTAÇÃO**

O horário especial previsto no caput do Art. 396 da CLT, para trabalhadoras que estejam amamentando, terá um acréscimo de mais 3 (três) meses, mantidas as regras previstas nos parágrafos 1º e 2º do Art. 396, ora citado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – JORNADA DE 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.); **auxiliares e/ou assistentes de processamento de dados, de informática e de tecnologia da informação;** operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.): 30 (trinta) horas semanais;

II. Demais empregados, **inclusive os setores administrativos e de serviços gerais:** 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.

*JUSTIFICATIVA - Durante o período de pandemia, o Sindicato recebeu vários comunicados de empresa sobre redução de jornada ou suspensão de contrato, onde constatamos a prática de jornadas superiores às acordadas, em geral de 44 horas semanais. Ao buscar esclarecimentos junto às empresas, vimos que existe um entendimento equivocado de que estas jornadas só se aplicam às funções típicas de TI.*

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – TURNO ININTERRUPTO**

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:

a) 6 (seis) horas de jornada e, no máximo, 30 (trinta) horas semanais de trabalho.

b) Garantia de que o dia de seu repouso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez ao mês.

c) Pagamento de remuneração adicional de 20% (vinte por cento), a título de penosidade, sobre as horas normais trabalhadas aos domingos.

d) As horas que excederem a jornada máxima de 6 (seis) horas serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAS.

e) As horas trabalhadas em dias feriados serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAS.

Compensação de Jornada

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – BANCO DE HORAS**

As Empresas poderão compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas extras) e HORAS NEGATIVAS (faltas injustificadas) da jornada de trabalho determinada por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e de acordo com a necessidade de serviço da Empresa, disciplinado da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro – O acerto do BANCO DE HORAS deverá ser feito semestralmente, sendo o pagamento efetuado considerando o seguinte: até 120 (cento e vinte) horas remanescentes serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). As horas remanescentes acima de 120 (cento e vinte) horas serão pagas com o acréscimo de 70% (setenta por cento).

Parágrafo Segundo – Na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a Empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias o saldo credor de horas, e, se ao contrário, tiver horas negativas, a Empresa, também, descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro – O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu BANCO DE HORAS (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique zerado. Entretanto, caso não seja possível a compensação no próprio mês, o saldo poderá ser transportado para o mês subsequente.

Parágrafo Quarto – Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exija. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da Empresa, serão creditadas no BANCO DE HORAS (horas positivas).

Parágrafo Quinto – Os empregados com horas negativas DEVERÃO zerar o saldo antes de serem autorizados a efetuar horas extras.

Parágrafo Sexto – No cômputo mensal do BANCO DE HORAS, as horas positivas, excedentes de 40 (quarenta), serão pagas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), enquanto que as horas negativas, excedentes de 40 (quarenta), serão automaticamente descontadas, sem a possibilidade de transferência para o mês subsequente.

Parágrafo Sétimo – A hora trabalhada aos sábados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo 15 minutos. Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 1h15 minutos.

Parágrafo Oitavo – A hora trabalhada aos domingos e/ou feriados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 45 minutos. Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 1h45 minutos.

Parágrafo Nono – A Empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior.

Parágrafo Décimo – A Empresa deverá fornecer aos empregados acesso ao extrato diário e mensal para conferência dos saldos do BANCO DE HORAS.

Parágrafo Décimo Primeiro – A Empresa poderá compensar as faltas e atrasos para todo o quadro, por departamento ou até por setor, devendo comunicar ao SINDPD a utilização do previsto nesta Cláusula.

Parágrafo Décimo Segundo – Para efeito do cumprimento do horário de funcionamento, mesmo com a adoção do BANCO DE HORAS, a Empresa terá um HORÁRIO BASE de funcionamento, onde os empregados terão intervalo de uma hora para refeição e intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas.

Parágrafo Décimo Terceiro – É autorizado o trabalho aos domingos, sem prejuízo do descanso semanal remunerado (DSR), assegurando-se, todavia, ao empregado(a) que uma folga semanal

recaia no mínimo em um domingo por mês e observado o limite máximo de 05 domingos trabalhados de forma contínua.

Parágrafo Décimo Quarto – As empresas concederão aos seus empregados(as) folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal mencionado no parágrafo 13º desta cláusula.

Parágrafo Décimo Quinto – As horas extras laboradas diariamente não podem exceder de duas horas.

Faltas

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ABONO DE FALTAS**

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.

**Parágrafo Único** – Os empregados, cujo local de trabalho não funcione na segunda-feira de carnaval, por decisão do empregador ou do cliente deste, terão este dia abonado, sem qualquer compensação.

**Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ESTUDANTE EM VESTIBULAR **OU ENEM****

As empresas abonarão a falta de estudante que mediante comunicado justifique a prestação do **Exame Nacional de Ensino Médio – ENEM ou vestibular** para ingresso em instituição de ensino superior.

**Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA nnnnnnnnnn – TELETRABALHO**

Durante a vigência desta CCT, a adoção do trabalho à distância, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto – será regulado em Acordo Coletivo específico assinado entre a empresa e o Sindicato, obedecendo, no mínimo, o que está prescrito nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação serviço e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, no valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), deverão ser previstas no Acordo.

Parágrafo Segundo – A empresa deverá adotar as medidas necessárias para que o ambiente de trabalho esteja em conformidade com as Normas de Saúde e Segurança, promovendo a orientação e a disponibilização de equipamentos, mobiliário ergonômico, conectividade, iluminação adequada e demais exigências destas normas.

Parágrafo Terceiro – O tempo despendido no uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado constituirá tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em Acordo Coletivo ou em comum acordo com o empregado, garantido a este o direito de desconexão, não tendo nenhuma obrigação ou responsabilidade de utilizar quaisquer meios de comunicação fora de sua jornada de trabalho normal.

**Parágrafo Quarto – Igualdade de tratamento, remuneração e treinamento em relação aos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam de forma presencial.**

**Parágrafo Quinto – Atribuição de atividades, metas e resultados equivalentes à dos trabalhadores de idêntica função, em trabalho presencial, e compatíveis com a jornada de trabalho contratual, devendo ser estabelecidos mecanismos de controle desta jornada exceto em comum acordo com o empregado.**

**Parágrafo Sexto – Garantia de todos os direitos e benefícios desta CCT, inclusive auxílio-alimentação e auxílio-creche, em igualdade de condições com os demais trabalhadores da empresa.**

**Parágrafo Sétimo – O fornecimento do Vale-transporte pelo empregador não será devido, ficando ainda suspenso o desconto oriundo de seu fornecimento. Em caso de necessidade de comparecimento físico do empregado a um cliente ou na sede do empregador, este último deverá arcar com as despesas de locomoção do trabalhador.**

**Parágrafo Oitavo – Acesso livre às instalações da empresa, ao demais trabalhadores e participação efetiva, inclusive presencial, em confraternizações e eventos dos quais participem os demais trabalhadores.**

**Parágrafo Nono – Realização periódica de atividades presenciais de integração profissional e social com os demais empregados.**

*Justificativa - Se para algumas empresas e trabalhadores, o teletrabalho já era uma realidade, a pandemia COVID/19 generalizou sua utilização no setor, prevendo-se sua manutenção em larga escala a partir de agora. Porém, sua utilização em todos os setores da economia durante a pandemia ligou alerta para seus efeitos nos trabalhadores - intensificação do ritmo de trabalho, sedentarismo, isolamento social, interferência na vida familiar, adoecimento físico (coluna, ler-dort, visão, obesidade, entre outras). Por tudo isto, é fundamental regular as condições de teletrabalho, garantindo a opção ao trabalhador de continuar no mesmo ou voltar ao presencial.*

## Férias e Licenças

### Licença Maternidade

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA MATERNIDADE**

O SEPROPE recomenda que, sempre que possível, as empresas façam adesão ao “Programa Cidadã”, nos termos da Lei 11.770/2008.

### Licença Adoção

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – LICENÇA EM FACE DE ADOÇÃO DE MENOR**

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.

### Outras disposições sobre férias e licenças

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – LICENÇA PATERNIDADE**

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, mediante a apresentação da certidão de registro civil competente.

**Parágrafo Único** – Fica estendido o benefício previsto no caput desta cláusula ao empregado de sexo masculino que, comprovadamente, adotar menores de até 01 (um) ano de idade, nos termos da legislação vigente.

*Justificativa - Um aspecto que vem ganhando relevância, internacionalmente, é a redução da presença das mulheres nas profissões ligadas à TI. Neste quadro, é extremamente relevante para a inclusão de mulheres no setor de TI, medidas que incentivem o compartilhamento das responsabilidades com os filhos, em especial os nascituros.*

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – LICENÇAS**

Serão concedidos aos trabalhadores as seguintes licenças, sem prejuízo da legislação em vigor:

I – 03 (três) dias úteis de licença para os casos de morte de cônjuge, companheiro ou filhos;

II – 03 (três) dias úteis de licença para o caso de morte de ascendentes;

III – 03 (três) dias úteis de licença para o caso de internação de filho menor;

IV – para o caso de acompanhamento de filho menor acometido por doença infectocontagiosa que obrigue o isolamento, durante este isolamento;

V – 05 (cinco) dias úteis seguintes ao seu casamento;

VI – para acompanhamento de dependentes (ascendentes, descendentes, cônjuges ou companheiros) em consultas médicas, exames ou internação hospitalares.

Parágrafo Primeiro – Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos na conformidade da Lei Civil.

Parágrafo Segundo – Nos casos previstos nos incisos IV e VI, a necessidade de acompanhamento deverá ser expressamente registrada no Atestado ou Laudo do médico assistente.

Parágrafo Terceiro – 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.

*Justificativa - Pelos dados da RAIS e pela pesquisa realizada pelo SINDPD-PE, em 2017, a categoria é jovem (cerca de 83% com menos de 45 anos) e, portanto, começam a assumir responsabilidades familiares com filhos e pais, inclusive de acompanhamento em situações de saúde.*

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DOAÇÃO DE SANGUE**

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 qualquer instituição autorizada, 02 (duas) vezes por ano, desde que faça prova mediante a apresentação de documento comprobatório.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS**

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.

#### **CLÁUSULA nnnnnnnnnn – COVID/19**

Até que a pandemia da COVID/19 esteja superada ou que se tenha vacina disponível na rede pública de saúde, as empresas manterão as medidas de proteção, frente a pandemia da COVID/19,

determinadas pelo Governo do Estado ou constantes do Protocolo do Porto Digital, vigentes em 15 de julho de 2020.

**Parágrafo Primeiro – As empresas deverão instituir canais permanentes de orientação médica e psicológica, acessíveis presencialmente ou por meios digitais, para os trabalhadores acometidos da COVID ou impactados física ou emocionalmente pelo trabalho durante a pandemia.**

**Parágrafo Segundo – As empresas desenvolverão, individual ou coletivamente, seminários, palestras e campanhas de divulgação sobre os efeitos na saúde do trabalho durante e após a pandemia, em especial, os efeitos do teletrabalho.**

*Justificativa - Segundo a OMS, as Universidades e as Associações médicas, a pandemia da COVID/19 só será superada quando disponível vacinas, aplicadas em larga escala na população. A experiência de retorno às atividades econômicas e escolares, com o fim do isolamento social, tem demonstrado em diversos países, e em vários estados brasileiros, pode desencadear novos surtos da COVID/19. Neste ambiente, o retorno ao trabalho causa grande insegurança nos trabalhadores e trabalhadoras, exigindo rigor nos protocolos de proteção à saúde física e mental, a exemplo dos editados pelo Governo do Estado ou do que voluntariamente o Porto Digital, apoiado pelo SEPROPE, ASSESPRO e SOFTEX, adotou.*

**CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA nnnnnnnnnn – CIPA**

**As empresas representadas pelo Sindicato Patronal providenciarão a instalação da CIPA, quando exigível pela legislação vigente, e se obrigarão a:**

**I. Informar ao sindicato início do processo eleitoral, com antecedência mínima de 30 dias;**

**II. Informar ao sindicato o resultado da eleição.**

*Justificativa - Face ao novo quadro de adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras do setor de TI, em especial neste cenário pós-pandemia, o conhecimento das CIPAS existentes e de seus membros, por parte do Sindicato, possibilitará uma maior troca de informações e uma abordagem mais ampla destes problemas.*

**Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR ACIDENTE DE TRABALHO**

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.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – A garantia de que trata esta cláusula terá início na data da informação, escrita e documentada, à Empresa, do diagnóstico.

Parágrafo Terceiro – 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.

Relações Sindicais

Comissão de Fábrica

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – 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, da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – COMISSÃO DE REPRESENTANTES**

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:

- I. Empresas com mais de 50 e até 200 empregados: 01 representante;
- II. Empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados: 03 representantes;
- III. Empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados: 05 representantes;
- IV. Empresas com mais de 5.000 empregados: 07 representantes.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado aos membros da Comissão garantia no emprego a partir do registro da candidatura até um ano após o término do mandato, ressalvadas as hipóteses de demissão por justa causa ou término de pacto laboral a termo.

Parágrafo Segundo – Os membros da comissão disporão de até 02 (duas) horas por semana, para reunir-se na sede do sindicato profissional, sem prejuízo de remuneração e demais direitos.

Parágrafo Terceiro – A fiscalização prevista no caput desta cláusula não poderá ser exercida de forma a por em risco o denominado sigilo fiscal.

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.

Parágrafo Quinto – As demais regras quanto à Comissão de Representantes são aquelas presentes nos artigos 510-A a 510-D da CLT, à exceção daquelas que divirjam desta cláusula, situação em que o aqui ajustado prevalecerá.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento das mensalidades do Sindicato Profissional, mediante autorização prévia, por escrito ou digital, do empregado filiado.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – O não recolhimento dos valores previstos nas datas apazadas, implicará na correção dos valores pela aplicação do INPC, além de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor corrigido.

Parágrafo Terceiro – As Empresas fornecerão cópia dos comprovantes de depósito, ao qual se refere o parágrafo anterior, às entidades classistas creditadas.

Parágrafo Quarto – A autorização de desconto efetuada por escrito será encaminhada pelo sindicato à empresa, com a cópia da ficha de filiação assinada e preenchida pelo empregado.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de autorização de desconto digital, o sindicato profissional encaminhará cópia de e-mail em que o empregado confirmou sua filiação e a respectiva autorização de desconto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL**

As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de outubro de 2020, 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 07 (sete) 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 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Segundo – Havendo decisão judicial transitada em julgado que implique em devolução dos valores alusivos ao caput desta cláusula, a empresa poderá cobrar do Sindicato Profissional os valores efetivamente descontados ou compensar esses valores das contribuições associativas devidas ao Sindicato, devendo a empresa notificar o SINDPD acerca de ação com referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

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 favor do SEPROPE, contribuição assistencial conforme tabela abaixo:

QUANTIDADE DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
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

Parágrafo Quinto – O recolhimento deverá ser efetuado até 30 de novembro de 2020, mediante guia a ser emitida diretamente no site do SEPROPE ([www.seprope.org.br](http://www.seprope.org.br)).

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.

Parágrafo Sétimo – O não cumprimento da quitação da contribuição assistencial patronal sujeita a empresa às penas previstas no artigo 600 da CLT.

Outras disposições sobre representação e organização

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS**

As empresas afixarão em quadro próprio, material de divulgação, encaminhado pelo Sindicato Profissional, 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – DIA DO TRABALHADOR DE INFORMÁTICA**

No dia 19 de outubro de cada ano será celebrado o “Dia do Trabalhador de Tecnologia da Informação”.

**Parágrafo Único** – Esta cláusula só poderá sofrer alteração a partir de setembro de 2022.

*Justificativa - A Lei Municipal 18.622/2019 determina que 19 de outubro é o Dia Municipal do Profissional de TI. Como mais de 80% destes profissionais em Pernambuco atuam em Recife, é coerente atualizar esta data no CCT, mesmo antes de 2022.*

#### **Disposições Gerais**

##### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – JUÍZO COMPETENTE**

Será realizada, sempre que solicitada pelas partes, reunião de avaliação do cumprimento desta Convenção.

**Parágrafo Primeiro** – As divergências porventura surgidas com a aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As empresas reconhecem e aceitam a legitimidade processual do Sindicato Profissional para ajuizar ação de cumprimento, como substituto processual de seus empregados, no caso de Descumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção e/ou da Legislação Trabalhista vigente, obedecendo ao disposto nos artigos 8º, inciso III, e 114º da Constituição Federal, bem como o artigo 872, da Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, os Enunciados 246, 310 e 334, do Tribunal Superior do Trabalho.

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – MULTA**

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 úteis contados do recebimento da notificação.

**Parágrafo Primeiro** – Após decorrido o prazo mencionado no caput sem que a obrigação seja satisfeita, fica estabelecida multa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por infração devida ao prejudicado, sendo o valor reduzido a metade se a violação partir do empregado ou do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Segundo** – 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – RENOVAÇÃO DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES**

Ficam mantidas todas as cláusulas e condições da CCT 2020/2022 pelo prazo de 90 dias após o término da vigência mencionado na cláusula 1ª desta CCT.

**Parágrafo Primeiro – As cláusulas salariais e de benefícios terão seus valores reajustados em 1º de setembro de 2021, através de termo aditivo a esta CCT oriundo de negociação entre o Sindicato Patronal e Sindicato Profissional.**

**Parágrafo Segundo – As demais cláusulas poderão ser modificadas, durante a vigência desta CCT, por comum acordo entre as partes.**

**Parágrafo Terceiro – Fica o SINDPD-PE obrigado a apresentar a pauta para negociação do termo aditivo, previsto no parágrafo primeiro, ao SEPROPE até 1º de julho de 2021, que deverá responder até o dia 15 de julho de 2021.**

Parágrafo Quarto – Fica o SINDPD-PE obrigado a apresentar a pauta de negociação ao SEPROPE até 1º de julho de 2022, que deverá responder até o dia 15 de julho de 2022.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de as negociações não avançarem até os 60 dias contados da data base, as partes elegem o Ministério Público do Trabalho para dar continuidade às negociações.

*Justificativa - A vigência por dois anos da CCT, deve ser complementada com a possibilidade de negociação dos valores das cláusulas econômicas, em setembro de 2020, bem como, eventuais ajustes nas demais condições de trabalho que podem ser impactadas pelo chamado "novo normal".*

#### Outras Disposições

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS**

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.

Parágrafo Primeiro – A pauta das reuniões deverá ser enviada pelas partes com pelo menos 30(trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Segundo – O SINDPD-PE compromete-se a fornecer ao SEPROPE, sempre que solicitado a relação de empresas que não estão cumprindo a 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, e-mail, telefone, bem como, a quantidade de funcionários.

SHEYLA WILMA DE LIMA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, **INFORMÁTICA** E TECNOLOGIA  
DA **INFORMAÇÃO** DO ESTADO DE PERNAMBUCO

GERINO XAVIER DA SILVA FILHO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE **PROCESSAMENTO** DE DADOS DO ESTADO DE PE