

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

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 nnnnnnnnnn;

E

CESAR CENTRO DE ESTUDOS E SISTEMAS AVANÇADOS DO RECIFE, CNPJ n. 01.203.327/0001-23, neste ato representado(a) por seu nnnnnnnnnn;

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

## CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **1º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro.**

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação do Estado de Pernambuco**, com abrangência territorial em PE.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Isonomia Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA – DIFERENÇAS SALARIAIS

Tendo em vista a existência de diversos projetos a serem desenvolvidos no âmbito do CESAR, cada qual com especificidades técnicas próprias, inclusive dentro do mesmo projeto, em nenhuma hipótese será considerada a existência de desvio de função e/ou equiparação salarial, em relação a empregados que exercem funções e/ou ocupam cargos distintos. Nesses casos, a incidência da equiparação salarial prevista no caput do art. 461 da CLT não será possível, face aos diversos aspectos qualitativos e quantitativos envolvidos.

Quando se fizer necessária a mudança do local da prestação de serviços em caráter provisório, ensejando a fixação de residência e domicílio fora da Região Metropolitana do Recife, será pago, enquanto perdurar referida situação, um adicional de transferência também provisório, no mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) e o pagamento das despesas de mudança, sem que a supressão posterior de tal verba, em face do retorno do empregado à localidade de origem, implique em redução salarial. A contratação de empregados que já possuem residência e domicílio na localidade onde serão prestados os serviços não ensejará, como óbvio, o pagamento desta gratificação, assim como a designação de empregados para viagens ainda quando necessária a permanência por períodos mais longos (meses, por exemplo), desde que o empregado não constitua residência e novo domicílio, nos termos da lei civil, ficando instalado em hotéis, ou pousadas ou flats às expensas do CESAR, mediante pagamento direto desta estadia ou mesmo através de diárias/ajuda de custo;

A critério exclusivo do CESAR, poderá adicionalmente ser efetuado o pagamento de uma gratificação de projetos, remuneração variável ou premiação, de natureza não salarial, suplementar ao salário do empregado, quando o mesmo for designado para laborar em projetos específicos que comportem a concessão financeira desse plus. Os critérios de concessão desse pagamento serão definidos por Comitê constituído com este fim. Poderá tal verba ser suprimida posteriormente sem que isso implique em redução remuneratória, ante o encerramento do projeto ou mesmo ante a transferência do empregado para outra atividade ou projeto;

Igualmente, será possível o pagamento de uma “gratificação de consultoria” a título de compensação financeira àqueles empregados que, escolhidos pelo CESAR, além do desempenho de suas funções de rotina, participem como “consultores” da instituição. Poderá a mesma ser suprimida a qualquer momento, desde que o empregado não mais desempenhe a função de consultor. Registre-se, ainda, que em nenhuma hipótese tal procedimento ensejará a figura do acúmulo de função.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

## CLÁUSULA QUARTA – 13º SALÁRIO

Devido à impossibilidade operacional (RAIS) de se proceder com o recolhimento do FGTS em relação às parcelas do 13º salário a serem quitadas em setembro (25%) e outubro (25%) de cada ano, conforme previsto em CCT, o recolhimento conjunto de ambas as parcelas será realizado no prazo legal para recolhimento previdenciário relativo ao mês de outubro.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA QUINTA – PREMIAÇÃO**

Nos termos do art 611-A, IX, da CLT, combinado com a nova redação do art 457 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, fica estabelecido que a concessão de premiação, no limite de até 2 (duas) vezes ao ano, não enseja a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Não descaracteriza a natureza de “premiação”, assim como os efeitos dispostos na cláusula anterior, a estipulação de metas, campanhas, programas, diretrizes, ou similares.

A liberalidade exigida pela nova redação do par 4º do art. 457 da CLT é ora conceituada e reconhecida como a ausência de previsão de pagamento da parcela “prêmio” em normas que não sejam aquelas exclusivamente internas do empregador, ainda que sejam estas decorrentes de ajuste expresso e/ou prévio à respectiva concessão no âmbito interno do empregador.

### **Auxílio-Alimentação**

#### **CLÁUSULA SEXTA – DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO-REFEIÇÃO**

O CESAR concederá a todos os seus empregados, a partir do registro deste acordo, independente de faixa salarial, auxílio-alimentação ou auxílio-refeição, conforme opção pessoal, no valor mensal de R\$ 630,41 (seiscentos e trinta reais e quarenta e um centavos).

**As opções disponíveis por modalidade (alimentação e refeição) serão de: a) 100% de uma das modalidades; b) 50% de cada uma; c) 70% de uma e 30% de outra.** Feita a opção, eventual mudança só ocorrerá após 6 meses de utilização.

Tais benefícios continuarão a ser pagos no período da licença maternidade; bem como para os períodos de afastamento por doença profissional ou acidente do trabalho.

Em face da vinculação da instituição ao Programa de Alimentação do Trabalhador –PAT, não será a referida parcela considerada como salário in natura.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO**

O CESAR se obriga a cumprir todo o disposto na Convenção Coletiva da categoria a respeito do plano de saúde, sendo certo que também poderá o empregado manifestar sua oposição em relação ao aludido benefício, mediante termo escrito diretamente firmado com a instituição. Neste caso, arcará o mesmo com o custo integral do seu plano de saúde.

O plano odontológico oferecido pelo CESAR ao seu quadro funcional é de caráter facultativo e tanto este como o plano de saúde, em hipótese alguma, serão considerados como de natureza salarial.

O ressarcimento de que trata a Convenção Coletiva da categoria para o caso de plano particular, só será devido a partir do momento em que formalmente requerida e mediante comprovação integral das condições ali estipuladas, ressaltando-se que não se equipara a plano particular a condição de dependente/beneficiário de terceiros, por evidente.

### **Auxílio-Creche**

#### **CLÁUSULA OITAVA – DO AUXÍLIO-CRECHE E AUXÍLIO LENTE**

Estenderá o CESAR o benefício constante na Convenção Coletiva de Trabalho denominado “auxílio-creche” também para os homens que possuam filhos nas mesmas condições expostas no referido instrumento coletivo, independente das limitações ali expostas (possuir guarda, ser viúvo, pai adotante ou possuir curatela).

A referida concessão fica condicionada à comprovação da paternidade, sendo equiparável para tanto também a paternidade adquirida mediante processo de adoção, desde que o bebê possua idade até o limite estabelecido na norma;

Não será concedido este benefício quando o consorte do respectivo empregado já perceba este benefício no próprio CESAR ou em qualquer outra empresa, devendo o mesmo, sob as penas da lei, lavrar declaração nesse sentido na hipótese negativa;

Considera-se consorte aquele que comprovar a vida comum com outrem mediante certidão de casamento, escritura de União Estável, mediante declaração fornecida pelo INSS ou, ainda, qualquer outro documento formal e oficial, ainda que

possuam, ambos, o mesmo sexo.

Só será feito o reembolso dessa parcela mediante comprovação mensal do gasto correlato, até o limite do valor convencional, não sendo devido o referido reembolso retroativo na hipótese de o empregado requerê-lo tardiamente (após três meses de nascimento do bebê) ou de forma cumulativa (deixar de efetuar o requerimento e a comprovação mês a mês), sem obediência às regras procedimentais que serão estipuladas e comunicadas pela empresa;

Por evidente, a referida parcela não possui natureza salarial, conforme convenicionado entre as partes.

O CESAR concederá auxílio lente nos moldes estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho aos seus empregados, mas no valor de R\$ 430,54 (quatrocentos e trinta reais e cinquenta e quatro centavos), tendo os mesmos o prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da receita, para fazer a solicitação. Havendo recomendação médica devidamente fundamentada em parecer para uso de lentes especiais, o CESAR analisará a possibilidade de restituição de valor superior, ficando tal concessão ao seu critério.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA NONA – BENEFÍCIOS DIVERSOS**

Para além dos benefícios de concessão obrigatória, poderá o CESAR conceder benefícios adicionais a parcela ou à integralidade do seu quadro funcional, por nível funcional, sem a configuração da natureza salarial dessas parcelas, sendo possível, ainda, que cada empregado opte por benefício(s) diferenciado(s) em relação a outro(s) empregado(s), a depender de seu interesse pessoal. Como na prática os valores dos benefícios não são absolutamente iguais, ajustam as partes que restará configurada a igualdade, por presunção, quando ocorrer a concessão de benefícios ou conjuntos de benefícios com margem de até 20% de diferença pecuniária entre colaboradores, sendo indevida a postulação futura de eventual benefício(s) não escolhido(s) baseado em possível tentativa de equiparação isonômica.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – DOS CURSOS**

Poderá o CESAR fornecer cursos aos seus empregados, mesmo que não estejam relacionados com a finalidade laboral, seja de forma totalmente gratuita, subsidiada ou não, sem que isso represente salário in natura.

Nestas hipóteses, em comum acordo com o empregado e através de documento escrito, poderá o CESAR fixar um prazo de permanência do empregado após o encerramento do curso, com o desiderato de fazer frente ao investimento realizado, sendo possível a compensação/desconto/cobrança do valor integral do curso, na hipótese de desate contratual por iniciativa do empregado, dentro do período ajustado. A compensação/desconto/cobrança não poderá ser realizada acaso o curso seja de natureza obrigatória (não se considera como tal cursos de interesse recíproco: mestrado, doutorado, especialização e outros dessa natureza);

As horas destinadas à realização desses cursos não serão consideradas como horas de trabalho, dentro ou fora da jornada diária, exceto se o curso for de natureza obrigatória.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO TELEFONE CELULAR**

Levando-se em consideração o interesse do quadro funcional do CESAR em utilizar-se de telefones celulares concedidos pelo mesmo a parte dos seus empregados, a título gratuito, não será considerado salário in natura a concessão desses telefones celulares, haja vista que tanto a cessão do aparelho quanto o direito de uso respectivo são tidos como elementos facilitadores do trabalho, reduzindo assim os custos dessas pessoas com despesas extras que viriam a ter com o uso de seus telefones celulares particulares.

Tendo em vista a impossibilidade operacional de identificar quais as chamadas que se destinaram ao uso meramente comercial e aquelas que se destinaram ao uso meramente particular e levando-se em consideração ainda a impossibilidade material de controle nesse sentido, o valor mensal, pago pelo CESAR, seja ele total ou parcial em relação ao montante da conta, será tido sempre como de uso profissional, não ensejando o entendimento de que se trata de salário utilidade, como antedito;

Havendo estipulação interna acerca do limite do valor da conta mensal e/ou minutos disponibilizados, será permitido o desconto do valor correlato que exceder o estipulado pelo empregador;

De igual forma e pelos motivos já anteriormente narrados, não se cogitará da hipótese de pagamento de “sobreaviso”, “prontidão” ou qualquer outro acréscimo salarial, em face de portar o empregado referido aparelho de propriedade da empresa, ainda que fora do seu horário de trabalho, durante finais de semana, férias ou feriados, estendendo-se tal

previsão, ainda, ao uso de computadores portáteis (notebook). Se houver a efetiva designação para um dos regimes antes citados, nas condições caracterizáveis como tanto, deverá o CESAR obrigatoriamente proceder comunicação ao empregado, por escrito, indicando-lhe o(s) dia(s) e o(s) horário(s) específicos, sendo-lhe devido ainda, por evidente, o pagamento correlato, na forma da lei;

Diante da eventual concessão de aparelhos celulares por parte de operadores de telefonia clientes do CESAR aos empregados deste, não deterá esta instituição qualquer responsabilidade sobre eventuais acidentes com os referidos aparelhos, desde que a utilização dos mesmos seja uma faculdade e não uma imposição do empregador.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO "PROGRAMA CESAR.LABS"/REDUÇÃO DE JORNADA PARA FINS DE EMPREENDEDORISMO/C**

Fica instituído o denominado “programa Cesar.Labs”, de caráter volitivo e espontâneo, com o objetivo de estimular a criação de empreendimentos com tecnologia avançada através do suporte de metodologias de criação de organizações exponenciais, consultorias, infraestrutura, laboratórios, rede de menores, networking com o mercado e capital semente.

O contrato de natureza civil a ser firmado em documento próprio entre as partes interessadas difere do contrato de trabalho e se caracteriza pela oportunizarão ao empregado da criação de novos produtos e serviços tecnológicos, mediante a concessão de permissão para que o empregado constitua e/ ou trabalhe no empreendimento aprovado, se utilizando de espaço físico e/ou material técnico e/ou ferramentas de trabalho diversas (concretas e/ou abstratas) do CESAR, enfim, de toda a infraestrutura necessária para tanto e pertencente ao CESAR.

Em relação ao tempo despendido para o desenvolvimento deste empreendimento, poderá o empregado executá-lo em seu tempo livre, em horário de sua escolha ou, dado o seu interesse em empreender e suas adequações pessoais, mediante ainda redução da sua carga horária, desde que objeto de acerto direto com o CESAR, nos termos das cláusulas específicas existentes no presente instrumento.

Caso haja o desejo por parte do empregado de redução da carga horária do contrato de trabalho, em face da assunção por parte do empregado da condição de empreendedor/sócio de uma nova pessoa jurídica, em parceria com o CESAR, o empregado deverá informar tal interesse ao CESAR para que sejam realizados os trâmites legais e administrativos necessários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO USO DAS INSTALAÇÕES DO CESAR POR TERCEIROS**

(BOLSISTAS e COMPONENTES DE OUTRAS PESSOAS JURÍDICAS)

Sempre que um colaborador bolsista de instituição de ensino e/ou científica for incorporado a projeto sob a responsabilidade do CESAR, e houver atraso na assinatura da documentação pertinente por parte da instituição ao qual está vinculado, não será considerado vínculo empregatício nem o intervalo de tempo existente entre o início efetivo das atividades de pesquisa científica deste e a data de assinatura dos aludidos documentos por parte da instituição referida, assim como durante todo o projeto, mesmo após a formalização documental exigível, uma vez que a ciência, o colaborador e o CESAR não podem ser penalizados pela morosidade de terceiros.

O CESAR providenciará a contratação de seguro de acidentes pessoais coletivos para os bolsistas a ele vinculados formalmente, que tenham sua aprendizagem comprovadamente realizada em locais de riscos físicos.

Igualmente, também será possível a utilização das instalações físicas e equipamentos do CESAR por colaboradores de outras pessoas jurídicas que alocam suas atividades no âmbito físico do próprio CESAR, sem que isto enseje, de forma alguma, a caracterização de vínculo empregatício entre as partes citadas (CESAR e estes colaboradores de terceiros)

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO TRABALHO NO SISTEMA HOME OFFICE**

Também em face de manifestação volitiva espontânea das partes, com o objetivo de implementar novas condições de trabalho muito mais benéficas a seus empregados, institui-se a possibilidade de realização de trabalho no sistema home office (trabalho em domicílio), realidade comum na era contemporânea do Direito do Trabalho, eis que propicia ao empregado maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e, enfim, uma melhoria indubitável em sua condição social. Enquanto isso, ao CESAR, os benefícios consistem em redução de custos com infraestrutura interna, mobiliário, eventual custeio de transporte de empregados e outros gastos, redução do absenteísmo e, sem dúvida, melhoria na satisfação e produtividade dos empregados;

A pactuação pela realização doravante de trabalho no sistema home office (trabalho em domicílio) por parte do empregado ocorrerá sempre que o CESAR assim possibilitar ao mesmo tal prerrogativa, a depender de critérios técnicos, físicos e comerciais que serão avaliados pela gerência responsável, não sendo tal sistemática de caráter definitivo, mas

sim condicionada ao interesse constante de ambas as partes, ou seja, caso qualquer das partes não mais manifeste interesse na permanência desta modalidade de prestação de labor, pode ser interrompida a continuação desta prestação sem implicar em ilicitude da alteração contratual em questão e sem qualquer necessidade de concordância da outra parte. Para tanto, fica estipulada meramente a comunicação expressa com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

Durante a prestação de trabalho no sistema home office, (trabalho em domicílio), o empregado estará isento de qualquer vinculação a de jornadas de trabalho, horários e intervalos, bem como manifestamente desprovido de fiscalização ou controle desta por parte do CESAR (até porque inexistente interesse da mesma em assim proceder), nos termos do inciso I do art. 62 da CLT. Por esta razão, deverá apresentar sua carteira profissional – até o prazo de 48 (quarenta e oito) horas da assinatura do presente aditivo – para a consignação do registro desta peculiaridade no campo de “anotações gerais”;

Inobstante a denominação adotada (trabalho no sistema home office – trabalho a domicílio), registra-se que ao CESAR não interessa em que local ou localidade o empregado prestará seus serviços, podendo ser em sua residência ou qualquer outro local à sua escolha, sendo-lhe importante, apenas, que sejam realizadas as tarefas as quais foi imbuído, nos prazos assinalados, correspondentemente, compatíveis com a jornada de outro empregado equiparável que trabalhe de forma presencial;

As tarefas atribuídas ao empregado serão entregues ao mesmo pessoalmente, por e-mail, fax ou outras formas de comunicação remotas.

Diante da peculiaridade de cada caso, pode vir a ser necessário o eventual comparecimento do contratado nos hostes empresariais, para participação de reunião ou mesmo para percepção de material ou dados físicos, sem que isto deságue ou justifique a descaracterização do inciso I do art. 62 da CLT. Tal comparecimento, todavia, ficará restrito ao horário de funcionamento do CESAR. Excetua-se desta regra a possibilidade de reuniões remotas fora do horário mencionado na referida cláusula em decorrência da necessidade de atendimento a clientes que possuam funcionamento comercial em fuso horário diverso.

Registra-se, também, que a eventual entrega de relatórios de atividades por parte do empregado ao CESAR não descaracteriza o dispositivo legal indicado no item anterior, eis que o empregado está expressamente desobrigado a, nestes, constar horários ou tempos gastos especificamente com a realização de tarefas diversas;

Deverá o empregado prestar contas de todos os custeios de despesas financiadas por parte do CESAR, em decorrência do trabalho em domicílio, mediante envio de comprovantes de pagamento e notas fiscais relativas, até o dia 5º. (quinto) dia útil do mês subsequente, sob pena de ser considerado desnecessário o custeio ou reembolso respectivo.

Os equipamentos concedidos no presente instrumento são fornecidos especificamente para seu trabalho e não na condição de vantagem pessoal, de modo que não se caracterizarão como parcela salarial, sob nenhum ângulo.

Todas demais disposições estipuladas em contrato de trabalho anterior e que sejam manifestamente compatíveis com estas que ora são avençadas permanecem em pleno vigor e devem ser observadas pelas partes, principalmente aqueles atinentes ao sigilo das informações confidenciais sob o domínio do empregado.

Como regra geral, não será admitida a redução de salário do empregado que trabalhar no regime home office, salvo pedido expresso do mesmo, devidamente motivado, que, após análise do sindicato, poderá ser autorizado.

Quando o trabalho neste regime especial for realizado através do fornecimento de computador de propriedade do CESAR, responsabilizar-se-á o empregado pela guarda do mesmo, conforme termo específico, cabendo ao empregador arcar com os reparos necessários, atualização de versões de softwares e pagamento do sistema de conectividade.

A utilização de correio eletrônico ou outras formas remotas de contato por parte do empregado, enquanto pertencente ao regime ora previsto, não ensejará a caracterização de trabalho naquele horário específico e nem mesmo de qualquer espécie de controle, **exceto quando ocorrer fora do horário comercial por exigência da Empresa e sem acordo prévio com o empregado**. Também não descaracteriza essa modalidade (home office), a eventual deliberação por parte do empregador para que o empregado esteja online em determinado horário, objetivando atender a uma necessidade específica, desde que previamente **acordada** com o empregado. Neste caso, deverão ser sempre observados o bom-senso e a razoabilidade entre as partes, **respeitando assim o direito à desconexão previsto na Convenção Coletiva de Trabalho**.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO CÓDIGO DE CONDUTA**

Em face da natureza do trabalho desempenhado pelo CESAR e sendo este detentor de código de conduta próprio, obriga-se a referida instituição a mantê-lo disponível na intranet para consulta por parte dos seus colaboradores (empregados, bolsistas, estagiários, terceiros), sempre que assim desejarem, reconhecendo as partes, todavia, a necessidade de fiel observância às peculiaridades e preceitos ali dispostos, devendo as eventuais alterações serem comunicadas aos empregados individualmente ou por intermédio da intranet.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DISPENSA DE REGISTRO DE PONTO**

As funções abaixo listadas estão excluídas do controle de jornada e, portanto, dispensadas de proceder registros de seus horários, seja em folha, cartão, papeleta ou qualquer outra forma de registro mecânico ou eletrônico:

Business Design I, Coordenador Shared Services, Business Design II, Coordenador Sistemas Internos, Business Design III, Coordenador Suporte, CDO – Chief Data Officer, Diretor Executivo Cesar Labs, CEO, Diretor Executivo Cesar School, Consultor, Diretor Executivo de Desenvolvimento e Operação, Consultor Designer Educador II, Diretora Executiva de Cultura, Comunicação e Diversidade, Consultor em Design de Interação II, Gerente Acadêmico, Consultor em Engenharia de Software I, Gerente Chefe Projetos, Consultor em Engenharia de Software II, Gerente Controladoria, Consultor em Engenharia de Software III, Gerente de Gente e Gestão, Consultor em Engenharia de Testes I, Gerente de Negócios II, Consultor Engenheiro Software Educador I, Gerente de Processos e Ferramentas, Consultor Engenheiro Teste Educador I, Gerente de Projetos, COO – Chief Operating Officer, Gerente de Tecnologia da Informação, Coordenador Acadêmico Administrativo, Gerente Incubação, Coordenador Acadêmico Financeiro, Gerente Negócios Educacional Sr, Coordenador Comunicação, Gerente Negócios PL, Coordenador de Pesquisa e Extensão, Gerente Projetos, Coordenador Educacional Consultor I, Gerente Projetos I, Coordenador Facilities, Gerente Projetos Sr, Coordenador Pedagógico II, Gerente Relações Institucionais, Coordenador Pedagógico Jr.

Na hipótese de ocorrer eventual alteração de nomenclatura de qualquer cargo, permanece válida a presente cláusula para o novo cargo substitutivo.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA REDUÇÃO DE JORNADA**

Por solicitação prévia e escrita do empregado e havendo concordância do CESAR, poderá o empregado ter a sua jornada de trabalho reduzida com a correspondente e proporcional redução do salário, mediante a pactuação direta em instrumento individual firmado entre as partes, desde que o empregado protocole tal informação previamente perante o sindicato, presumindo-se a referida entidade “de acordo” se aceitar o protocolo dessa comunicação.

O cálculo do novo salário deverá levar em consideração a quantidade mensal de horas trabalhadas;

Caso a redução de jornada seja destinada à realização de programa de mestrado ou doutorado, poderá o CESAR, também ao seu critério exclusivo, a título de incentivo, manter o salário parcial ou integral do empregado, retornando o mesmo à sua jornada normal, sem qualquer alteração salarial após o encerramento do referido curso de mestrado ou doutorado;

O prazo de duração da redução de jornada será de até 2 (dois) anos, como regra geral, renovável sucessivamente por igual período, entretanto, em se tratando de redução para viabilizar a coexistência de um novo emprego ou para fins de realização de cursos de mestrado, doutorado, especialização e outros correlatos, o prazo poderá superar os 2 (dois) anos, sem a necessidade de termo de prorrogação;

Na hipótese do item 8.2 (programa de incentivo ao mestrado/doutorado), o empregado se comprometerá a permanecer no CESAR por período máximo igual ao período do incentivo concedido (período de carência), sendo certo que caso o desligamento decorra por iniciativa do empregado, durante o incentivo ou no prazo de carência posterior, poderá o CESAR descontar da sua rescisão contratual, proporcionalmente, o valor correspondente ao total das horas concedidas a título de incentivo.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – MODALIDADE DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA POR EXCEÇÃO (PONTO POR EXCLUSÃO)**

A despeito das condições anteriormente dispostas para a modalidade (ou também doravante denominado de “sistema”) de controle tradicional da jornada de trabalho, nos termos da Lei 13.874/2019 – que deu nova redação do par 4º do art 74 da CLT, fica permitida a adoção da sistemática denominada “ponto por exclusão”, sem a necessidade de realização de aditivos aos contratos individuais de trabalho, diante da presente autorização coletiva.

O controle de frequência por exceção é o registro de ponto pelo empregado, ou na sua ausência pela chefia imediata, de todas as ocorrências verificadas que impliquem o não cumprimento da jornada diária padrão e dos respectivos intervalos.

Uma vez feita a opção por parte do CESAR de adoção da sistemática do ponto por exceção, cada empregado fará a opção pelo enquadramento na referida sistemática ou pela permanência na forma tradicional de controle atualmente vigente.

Será permitido ao empregado apenas uma mudança de modalidade a cada 6 meses.

O sistema eletrônico registrará apenas a jornada de 8 horas diárias, 6 horas diárias ou 4 horas diárias, a depender da modalidade contratual de cada empregado, não havendo a necessidade de apontar, especificamente, o horário de ingresso e de saída, eis que diante da jornada diária flexível, fica incompatível a padronização de início e término da jornada de trabalho de cada empregado.

Será presumido o cumprimento da carga horária diária de cada empregado e dos intervalos legais (inter e intrajornada), caso não seja procedido apontamentos “por exceção” referente à jornada inferior ou superior ao ordinariamente contratado.

A chefia respectiva poderá apontar “falta” ao trabalho caso a ausência de batimento represente a ausência injustificada do empregado ou apontar horas não trabalhadas, caso estas não sejam corretamente apontadas pelo empregado.

Trabalhadores beneficiados com a redução de jornada sem redução de salário terão esta condição devidamente observada no sistema, sendo feito o controle das horas suplementares com base no que for trabalhado acima da jornada mínima ajustada, mas sem prejuízo do pagamento da integralidade das horas (soma das horas efetivamente trabalhadas com a jornada abonada/reduzida).

A partir do momento da adoção do sistema do ponto por exclusão, se houver, o qual deverá ser oficialmente comunicado ao SINDPD, será contado um prazo de 6 (seis meses) para verificação da operacionalidade do mesmo. Ao final desse prazo poderão as partes: 1) promover ajustes em documento específico com essa finalidade ou; 2) decidir pela descontinuidade, bastando que uma das partes se manifeste nesse sentido ou; 3) optar tacitamente pela continuidade, caso nenhuma das partes se manifeste em sentido contrário (itens 1 e 2, retro), cabendo, a qualquer tempo, a opção pela descontinuidade posterior.

O presente sistema não descaracteriza outras modalidades de controle que sejam adotadas paralelamente, a exemplo da papeleta de serviços externos.

O presente sistema não descaracteriza as exceções legais e/ou porventura regradas neste instrumento.

Baseando-se a presente sistemática no princípio da Boa Fé, a não observância da verdade real no registro ou não registro das exceções ensejará a aplicação das penalidades dispostas em lei, podendo acarretar, inclusive, a demissão por justa causa na hipótese de reincidência.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – BANCO DE HORAS/FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA / INTERVALO INTRAJORNADA / COMPENS**

Atendendo permissivo convencional da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor, assim como aos arts. 59, 71 e 611-A da CLT e arts. 7º, XIII e 8º, da Constituição Federal, fica estatuído o sistema de flexibilização e compensação de jornada mediante “Banco de Horas”, nos termos seguintes:

A jornada de trabalho diária de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais será cumprida ordinariamente entre 6h e 22h, em lapso temporal efetivo de trabalho livremente escolhido pelo empregado em comum acordo com seus superiores hierárquicos, sendo possível ao mesmo usufruir de intervalo intrajornada para repouso e alimentação não inferior a 30 minutos, o que fica autorizado nos termos do inciso III do art 611-A da CLT. Diante do interesse de qualquer empregado, fica ainda autorizado que o intervalo intrajornada seja gozado em tempo superior a 120 minutos, com fulcro no art. 71 da CLT, respeitado ainda o intervalo interjornada de 11 horas, bem assim autorizado que o empregado, além do intervalo para repouso e alimentação, usufrua de outros intervalos (chamados de “intervalos voluntários”), por interesse próprio, em tempo de sua livre escolha. Só será computado na jornada diária aquele tempo efetivamente trabalhado, não ensejando pagamento de horas extras o fato de o intervalo ser gozado em período superior a 120 minutos e nem mesmo o gozo de mais de um intervalo. Em caso de trabalho após 22h, será pago o adicional noturno previsto em Convenção Coletiva de Trabalho;

Conforme § 2º do art. 74 da CLT, fica permitida a pré-assinalação de intervalos, seja na modalidade de registro mecânico, manual ou eletrônico.

Para aqueles empregados que trabalham, como regra, além das 6 (seis) horas diárias e diante da existência de banco de horas e jornada flexível nos hostes do CESAR, o que possibilita a escolha do tempo total de trabalho e do horário destinado ao intervalo por parte dos próprios empregados, será admitido o gozo do referido intervalo iniciando após a primeira hora de trabalho e até a sétima hora (para os empregados que possuem jornada ordinária de 8 horas diárias), e iniciando após a primeira hora e até a quinta hora de trabalho (neste caso, para os empregados que possuem jornada ordinária de 6 horas diárias);

As horas de trabalho que ultrapassarem os limites dispostos na Convenção Coletiva serão compensadas no período máximo de 6 (seis) meses, nos termos do art. 59 da CLT, alterado pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, respeitando-se ainda as demais disposições a respeito da matéria que estão inseridas em norma convencional, desde que não se

contraponham ao instrumento ora firmado;

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 igual a zero. Referida sistemática não se aplica aos empregados mencionados na cláusula quinta.

Na hipótese de dispensa, se o empregado tiver horas positivas, o empregador quitará o saldo credor como hora extra junto com as demais verbas rescisórias, e se, ao contrário, tiver horas negativas, estas serão descontadas juntamente às verbas rescisórias, desde que referente aos últimos 6 (seis) meses de contrato;

Levando-se em consideração a vigência do presente instrumento (prazo de 24 meses), após expirado o primeiro período de sua vigência, automaticamente se dará o início de uma nova contagem para o “Banco de Horas” firmado, com nova duração máxima de outros 06 (seis) meses subsequentes e assim sucessivamente, nos mesmos moldes e regras aqui estabelecidos, até o término do prazo total de vigência deste instrumento. O fechamento deste “Banco de Horas” ocorrerá semestralmente a cada 10 janeiro e 10 julho (ou periodicidade inferior, a critério do CESAR), sempre com pagamento no dia 30 do mês subsequente, sendo possível apenas o repasse das horas negativas para o período subsequente.

Fica desde já autorizado que o referido repasse não seja limitado às 40 horas atualmente previstas no parágrafo sexto da Cláusula Quadragésima da Convenção Coletiva em vigor, sendo possível ao empregado usufruir da folga em limite superior a tais 40 horas, ainda que a transferência para fins de compensação das horas negativas seja feita no mês subsequente, de forma cumulativa.

Será disponibilizado pelo CESAR uma forma eletrônica de controle para fins de acompanhamento e fiscalização por parte dos funcionários e/ou do sindicato, no qual deverá constar o número de horas creditadas a cada empregado, individualmente;

Por respeito a questões ambientais, fica dispensada a geração imediata e em papel do registro realizado, desde que seja possível aos empregados do CESAR proceder, a qualquer tempo, a geração dos referidos registros através de sistema informatizado disponibilizado aos mesmos (computador, celular, tablet ou similar).

Nos termos da Portaria 373 de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre garantida a natureza pessoal e imutável dos registros, fica o CESAR autorizado a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que respeitadas integralmente as diretrizes contidas na mesma norma legal.

A concessão ou pagamento das horas acumuladas respeitará os parâmetros contidos nas Convenções Coletivas da categoria, inclusive no que atine aos percentuais ali disciplinados;

Durante o período no qual as horas extras integrarem o “Banco de Horas” ou na hipótese de compensação das mesmas, por evidente, não haverá que se falar em repercussões de qualquer espécie (FGTS, férias, 13º salários, INSS, e/ou qualquer outra parcela de natureza salarial). Por outro lado, caso haja o pagamento ao final do período do Banco de Horas ou mesmo antes, seja de forma total ou parcial, a incidência nas parcelas referidas ocorrerá;

Será permitida a compensação do trabalho aos sábados, repassando-se a jornada deste dia para os demais dias da semana, sem acréscimo remuneratório, por evidente, mas garantindo-se o dia do descanso semanal remunerado. Referida norma aplica-se, inclusive, aos profissionais de categoria diferenciada porventura pertencentes ao quadro funcional do CESAR.

Para que ocorra o trabalho aos sábados, domingos e feriados, os empregados devem ser pré avisados até 12h do dia útil imediatamente anterior.

O tempo de tolerância delimitado pelo § 1º. art. 58 da CLT se aplica inclusive aos intervalos mínimos inter e intrajornada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – DAS HORAS DE VIAGEM**

Nas hipóteses de viagens terrestres ou aéreas, objetivando dirimir dúvidas quanto à obrigatoriedade ou não de pagamento do tempo de deslocamento e ante a inexistência de previsão legal nesse sentido, uma vez que o empregado não se encontra efetivamente trabalhando e nem sob fiscalização do empregador, mas também detém limitações parciais de uso de tal interregno, consensualizam as partes que será pago referido lapso temporal ao empregado sob a rubrica denominada “horas de viagem”, que serão calculadas levando-se em conta os seguintes parâmetros:

a) Nos deslocamentos de ônibus, será considerado como tempo à disposição (horas de viagem), desde os 30 minutos antecedentes ao horário marcado para o início da viagem até o horário de chegada ao destino;

b) Nos deslocamentos aéreos, será considerado como tempo à disposição (horas de viagem), desde os **90 minutos (vôos nacionais) ou 120 (cento e vinte) minutos (vôos internacionais) antecedentes** ao horário marcado para o início da viagem **até 60 minutos** após o horário de chegada ao destino;



- c) Eventuais pernoites em hospedagem não serão considerados tempo à disposição (horas de trabalho ou de viagem);
- d) O intervalo entre conexões será também computado como tempo de viagem, exceto se a mesma ensejar pernoite com hospedagem (sendo esta, dentro ou fora do aeroporto), hipótese na qual aplica-se a regra do item anterior;
- ~~e) Sempre se descontará do tempo total o período de 01 (uma) hora, referente ao intervalo para alimentação e descanso, dentro de cada viagem, exceto se o tempo de percurso, sem considerar a hora antecedente, for inferior a 02 (duas) horas;~~
- f) Nas viagens de veículo próprio para localidades fora da região metropolitana onde se localiza a base de trabalho do empregado, será considerado como tempo de viagem o horário em que o empregado sair de sua residência ou hospedagem, até a chegada no destino (cliente). O mesmo critério será adotado para o regresso de cada viagem;
- g) Não será considerado tempo de deslocamento aquele necessário à realização de trajetos dentro de uma mesma região metropolitana;
- h) Pelas características inerentes a determinados deslocamentos, muitas vezes entre países e/ou continentes, o que não permite o fracionamento do tempo/da viagem, não se aplicam os limites constitucionais, legais ou convencionais de jornada, uma vez que tal verba (horas de viagem) será paga na folha de pagamento com fechamento posterior, mas com natureza distinta de horas de trabalho;
- i) As horas de viagem, terão natureza salarial e serão pagas com base no mesmo valor e critérios das horas normais (ordinárias), não se confundindo com as horas extras;
- j) O registro dessas horas de viagem poderá ser feito através de lançamento direto no sistema de controle, pelo próprio empregado, quando do regresso da viagem, ou mediante preenchimento e entrega de formulário próprio a ser disponibilizado pelo empregador, no qual deve apontar os dados que venham a ser exigidos e os respectivos comprovantes de embarque, necessariamente, permitindo-se assim eventual conferência dos horários ali indicados;
- k) Em caso de viagens que contemplem fuso horários, até que se chegue ao local de destino, o apontamento deve obedecer o horário do local onde ocorreu o início da viagem, permitindo-se assim a precisa verificação do tempo total de deslocamento. A partir de então, será considerado o horário local para todos os fins (descanso/intervalo interjornada, horas extras, adicional noturno, etc);
- l) Ainda que laborando fora do país, o empregado se sujeitará às regras, condicionantes e limites de jornada previstos na legislação brasileira e no presente instrumento.

Não se confunde com “horas de trabalho” as denominadas “horas de viagem”, ante a natureza distinta entre ambas, sendo que as horas de viagem não são compensáveis e serão computadas e pagas com identificação à parte, também não sendo somados os referidos títulos para fins de cômputo do limite semanal e/ou mensal (art. 7º, XIII da CF).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DAS PÓS-GESTANTES**

Após o retorno do período de licença-maternidade, acordam empregador e empregadas que trabalham em jornada de 8 horas, que os 02 (dois) intervalos diários para amamentação de 30 (trinta) minutos, cada, poderão ser usufruídos de uma só vez, conjuntamente (60 min), ao final do expediente e pelo prazo disposto em CCT, ou seja, reduzindo-se a jornada em 01 (uma) hora sem qualquer redução salarial, como óbvio. Tal medida tem esteio na impossibilidade prática de gozo de intervalos distintos, em cada turno de trabalho, que possibilitem a ida e o retorno da mãe até o local onde se encontra o recém-nascido (residência ou creche) para fins de amamentação, beneficiando assim a empregada pós-gestante.

Poderá a empresa e as empregadas pactuarem diretamente e mediante acordo individual, após o retorno do período de licença-maternidade, através de acordo individual e em prazo a ser ajustado entre as partes, a redução conjunta de salário e de carga horária de até mais 01 (uma) hora, além daquela hora já prevista no *caput* deste artigo; sendo certo que, nesta situação, o intervalo intrajornada passará a ser de 15 (quinze) minutos, porquanto a jornada diária passou a ser de 6 (seis) horas. Como condição de validade dessa pactuação direta entre as partes, deverá a empregada protocolar tal informação previamente perante o sindicato, presumindo-se a referida entidade “de acordo” se aceitar o protocolo dessa comunicação.

#### **Férias e Licenças**

##### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DAS FÉRIAS COLETIVAS**

Entre os meses de dezembro e janeiro de cada ano, O CESAR poderá concederá férias coletivas aos seus empregados, ficando acertado que o acréscimo do abono convencional será pago de forma proporcional quando de cada período de gozo. Compromete-se o CESAR a proceder a comunicações dispostas em lei.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DA GINÁSTICA LABORAL**

Visando reduzir o stress, manter o bem-estar no trabalho e evitar a ocorrência de doenças ocupacionais, o CESAR manterá um programa de ginástica laboral destinado a conceder ao seu quadro funcional as melhores práticas preventivas disciplinadas pela medicina do trabalho.

#### **Disposições Gerais**

##### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DA MOTIVAÇÃO PARA A CELEBRAÇÃO DO PRESENTE ACORDO / DA ABRANGÊNCIA**

Esclarecem as partes convenientes que o presente Acordo Coletivo de Trabalho leva em consideração a especificidade e a natureza dos serviços prestados no âmbito do CESAR, inclusive o contido no art. 218 da Constituição Federal, haja vista as diferenças existentes entre este empregador e as demais empresas que atuam no mercado de Informática realizando serviços similares.

Por ilação, é o presente instrumento aplicável aos trabalhadores que mantêm ou venham a manter vínculo empregatício com o CESAR durante a sua respectiva vigência, ainda que laborem externamente, alocados em clientes, ou em unidades não localizadas na sede propriamente dita do CESAR, mas que estejam a mesma vinculadas em face de se tratar da mesma pessoa jurídica ou filiais desta instituição, bem assim aqueles que trabalham no regime denominado “home Office”.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem vigência pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a partir do seu registro, conforme previsão disposta no art. 614 da CLT.

Após 12 (doze) meses de vigência do presente instrumento e havendo provocação formal por parte do Sindicato, o CESAR se compromete a (re)negociar as cláusulas objeto da provocação, podendo, se for o caso de consenso, ser firmado novo ACT ou mesmo aditivo ao presente, antes de expirada sua vigência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DAS DEMAIS CONDIÇÕES**

Permanece em pleno vigor a Convenção Coletiva de trabalho firmada pela entidade de classe ora conveniente e pelo Sindicato das Empresas de Processamento de dados do estado de Pernambuco, bem como serão implementadas aos contratos de trabalho regidos por este instrumento as demais condições que vierem a ser pactuadas em nova e futura Convenção Coletiva, desde que não disponham em sentido diverso do estabelecido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, o qual deve prevalecer em caso de eventual divergência.

Fica ajustado que os reajustes salariais, de tíquete-alimentação, auxílio-creche, auxílio lente e plano de saúde, decorrentes de assinatura de CCT da categoria, serão automaticamente praticados pelo CESAR, mesmo antes de encerrada a vigência do presente ACT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DA REVISÃO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser revisto, nos termos do art. 615 da CLT, por consenso entre as partes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

E por estarem concordes, após lidas pelas partes, assinam as mesmas o presente instrumento em 03 (três) vias, de igual teor e forma e para um só efeito, sendo que uma delas destina-se à Delegacia Regional do Trabalho/PE, consoante art. 614 da CLT, devendo a incumbência de arquivamento ser adimplida pelo CESAR.

SHEYLA WILMA DE LIMA

Presidente

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

LEONARDO SANTANA DA SILVA COELHO

Procurador

