

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 1. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

1.1 Por este instrumento normativo, de um lado, o SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, atualmente denominado, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINDPD-PE, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda sob o nº 10.579.332/0001-26, com sede na Rua Bispo Cardoso Ayres, nº 111, Bairro da Boa Vista, nesta Capital, representando a categoria profissional, neste ato representado por seu Presidente o Sr. Glaucus José Bastos Lima, brasileiro, casado, CPF nº 225.502.241-91, Cédula de Identidade nº 660.325 SSP-DF, e de outro lado, a EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMÁTICA - EMPREL, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda sob o nº 11.006.269/0001-00, representando a categoria econômica, com sede na Rua 21 de Abril, nº 3370, Torrões, nesta cidade, Estado de Pernambuco, na pessoa do seu Presidente, o Sr. Wellington Batista da Silva, brasileiro, casado, Bacharel em ciências sociais, inscrito no CPF/MF Nº 402.920.614-04, Cédula de Identidade nº 2.533.708 SSP-PE, pactuam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, com fundamentos no artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição da República, em consonância com as cláusulas e condições laborais descritas em sucessivo.

## 2. OBJETO

2.1 Este Acordo Coletivo de Trabalho - baseado no parágrafo 1º do Art. 611 da C.L.T. - tem por finalidade a concessão de aumento de salário e estipulação de condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito da Empresa acordante, especificamente às relações individuais de trabalho mantidas entre esta e seus empregados, definidos nas Cláusulas seguintes.

## 3. BENEFICIÁRIOS

3.1 São beneficiários deste negócio jurídico, os empregados da Empresa acordante abrangidos na representação sindical profissional.

## 4. DO REAJUSTE SALARIAL

4.1 A EMPREL concederá a seus empregados um reajuste salarial, a partir de 1º (primeiro) de junho de 2012, mediante a aplicação linear do percentual de 7,35 % (sete inteiros e trinta e cinco décimos), incidente sobre os salários básicos vigentes em 30 de abril de 2012, a título de reposição das perdas salariais acumuladas no período de 1º de março de 2010 a 29 de fevereiro de 2012.

## 5. NEGOCIAÇÃO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA

5.1 As partes encontrar-se-ão, sempre que solicitadas, com o objetivo de analisar o cenário de aplicação dos pactos, avaliando o quadro econômico e produtivo geral e da Empresa, perspectivas de desenvolvimento de produtividade e qualidade, processos de reestruturação, inovação tecnológica e organização do trabalho, alterações do nível de emprego e questões supervenientes, podendo acordar modificações, ampliações ou aprimoramentos.

## 6. REESTRUTURAÇÃO NA EMPRESA

6.1 A EMPREL garantirá a representação dos trabalhadores na participação ativa em programas de reestruturação da Empresa, preservado e assegurado o poder decisório da Diretoria Executiva desta última.

6.2 A EMPREL apresentará aos representantes dos trabalhadores, com a antecedência necessária, os seus projetos de mudanças tecnológicas, organizacionais e comerciais, sempre que a implantação de qualquer deles possa gerar impacto no nível de emprego da Empresa. Neste caso a Empresa envidará esforços no sentido da construção de soluções consensuais objetivando o aproveitamento dos empregados, nos limites do disposto no item 6.1 desta cláusula.

6.3 A EMPREL garante a participação consultiva dos seus empregados e representantes dos trabalhadores no processo de planejamento estratégico para 2011/2012.

## 7. HORAS EXTRAS E JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS

7.1 As horas extras, na vigência deste acordo coletivo de trabalho, passarão a ser remuneradas nas seguintes condições:

- a) 60% (sessenta por cento) nos dias úteis em horário diurno, inclusive no sábado até as doze horas, acrescidas do correspondente adicional;
- b) 70% (setenta por cento) nos dias úteis em horário noturno, acrescidas do correspondente adicional;
- c) 100% (cem por cento) aos domingos, feriados e sábados, neste último quando prestadas após as 12:00 (doze) horas, acrescidas do referido percentual;

7.2 As horas extras aos sábados, a partir das 12 (doze) horas, previstas na alínea "c" desta cláusula, somente serão prestadas mediante prévia autorização da Direção da EMPREL, com motivação escrita exarada pelo Gerente do setor solicitante, ainda assim condicionadas a sua execução à prévia prestação de serviços, em regime de sobretempo, nas primeiras 4 (quatro) horas do mesmo sábado, salvo neste último caso se houver necessidade exclusiva da Empresa ou impossibilidade técnica de iniciar sua execução no turno da manhã.

7.3. A prestação de horas extras e jornada extraordinária, somente será materializada através de prévia autorização da Direção da EMPREL, cumulada com motivação escrita exarada pelo Gerente do setor solicitante.

7.4 A EMPREL obriga-se a incluir na folha de pagamento do mês subsequente, a remuneração das horas extras prestadas no mês anterior.

7.5 As horas extras, prestadas habitualmente por pelo menos um ano, se suprimidas, asseguram ao empregado o direito à indenização, nos termos do Enunciado nº 291, do Tribunal Superior do Trabalho.

7.6. A Empresa acordante submeterá ao Sindicato profissional proposta acerca de banco de horas, no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, seguindo-se da necessária negociação coletiva entre as partes, visando a sua implantação.

## 8. ADICIONAL NOTURNO

8.1 O trabalho noturno, executado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá remuneração com acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna, sendo certo que a hora de trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

8.2 O adicional das horas noturnas prestadas habitualmente, por pelo menos um ano, se suprimido, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente, nos termos estabelecidos pelo Enunciado 291/TST.

## 9. ESTABILIDADE FINANCEIRA

9.1 A EMPREL garante a estabilidade financeira aos seus empregados de acordo com o estabelecido pela Lei nº 15.464/91 e pela Emenda à Lei Orgânica do Recife nº 09/99.

## 10. SUBSTITUTO DE CARGO COMISSIONADO - GRATIFICAÇÃO

10.1 Enquanto perdurar a substituição, o empregado substituto fará jus à gratificação paga ao substituído, desde que haja efetiva nomeação através do Diário Oficial do Município, para cargo comissionado, proporcionalmente aos dias trabalhados.

10.2 O empregado nomeado para exercer função gratificada, seja por substituição ou não, com contrato de trabalho originalmente de 06 (seis) horas e na hipótese do exercício da referida função requerer 08 (oito) horas diárias de trabalho, terá o seu salário básico acrescido proporcionalmente no equivalente a 02 (duas) horas diárias, pelo tempo em que permanecer na função, não se caracterizando, em tal hipótese, horário extraordinário.

10.3 Na hipótese prevista no item acima, será vedado o pagamento cumulativo de mais de uma gratificação, de mesma natureza, ao substituto.

## 11. LICENÇA PRÊMIO

11.1 Consoante o estabelecido na Lei nº 15.464 de 08/03/91 a empresa concederá ao empregado que completar 05 (cinco) anos de serviço efetivo, licença prêmio de 90 (noventa) dias, com remuneração integral, desde que não tenha faltado injustificadamente, por mais de 25 (vinte e cinco) dias, durante o período aquisitivo.

11.2 Se durante o período aquisitivo o empregado tiver faltado de 25 (vinte e cinco) a 45 (quarenta e cinco) dias, injustificadamente, observado ainda o máximo de 09 (nove) faltas por ano, a referida licença será reduzida a 45 (quarenta e cinco) dias.

11.3 A licença prêmio referida acima poderá ser dividida em 03 (três) períodos de 30 (trinta) dias ou 2(dois) períodos de 45(quarenta e cinco) dias, por opção do empregado, para efetivo gozo.

11.4 A contagem do tempo de serviço a que alude o item acima, será feita a partir da admissão no emprego, inclusive com relação aos atuais empregados, não se computando, porém nessa contagem, os períodos de afastamento do trabalhador, com ou sem ônus para o empregador, excluídos os casos de exercício de atividades laborais em órgãos do âmbito do Poder Executivo Municipal, bem assim, as hipóteses previstas nos artigos 4º, parágrafo único; 392 e 473 da CLT.

11.5 O empregado que tenha sofrido punição disciplinar, exceto advertência verbal, terá subtração de um mês quando da advertência escrita, e um mês, para cada dia de suspensão, na contagem do tempo para efeito da licença-prêmio.

11.6 Ocorrendo rescisão de contrato ou aposentadoria e o empregado que tiver algum período incompleto ou completo adquirido e não gozado, esta licença será convertida em pecúnia, na sua proporcionalidade ou na sua totalidade, conforme o caso.

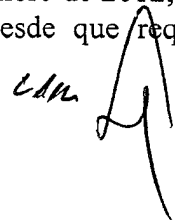
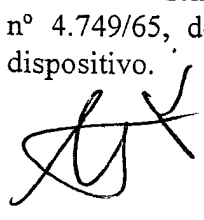
11.7 Quando do falecimento do empregado, serão convertidos em pecúnia e pagos aos seus dependentes, os períodos completos e/ou proporcionais. Nesta última hipótese, limitada ao mínimo de 02 (dois) anos.

11.8 O direito de gozo da licença prêmio, se dá com o período completo adquirido, no prazo de 05(cinco) anos, subsequentes ao vencimento do período aquisitivo, sob pena de decair o direito ao gozo da mesma, podendo ser juntado com as férias, desde que seja do interesse do empregador.

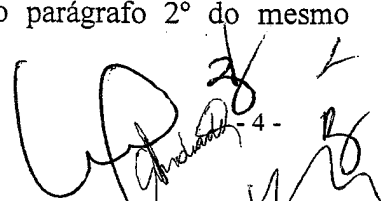
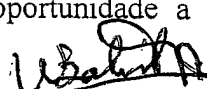
11.9 As licenças vencidas há mais de 05 (cinco) anos, período que corresponde ao prazo obrigatório para gozo, serão analisadas mediante pedido escrito e fundamentado, com prova inequívoca do adiamento do seu gozo por necessidade do serviço.

## 12. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

12.1 O pagamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13º salário, (lei nº 4.090/62), a que tiver direito o empregado, será efetuado até o pagamento do mês de julho de 2012 e o restante até o dia 19 de dezembro de 2012, podendo o empregado optar pela vantagem prevista no art. 2º da lei nº 4.749/65, desde que requerido na oportunidade a que alude o parágrafo 2º do mesmo dispositivo.



ACORDO COLETIVO 2011-2012



### 13. REEMBOLSO CRECHE - PRÉ-ESCOLAR

13.1 A EMPREL reembolsará ao empregado, as despesas efetuadas com creche ou pré-escola dos seus filhos com idade de até 6 (seis) anos e 11 (onze) meses, no valor de até R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) mensais. Para tal, o empregado deverá comprovar mensalmente o pagamento efetuado no mês anterior.

13.2 Não será permitido o acúmulo de mensalidades para o reembolso, exceto causado por fato justificado por escrito à GGP, até o dia 10 (dez) do 2º mês subsequente ao mês em atraso.

13.3 O prazo para a entrega do comprovante, conforme previsto no item 13.1, acima, visando o respectivo reembolso, será até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de perda do direito ao ressarcimento. Caso este dia seja sábado, domingo ou feriado, deverá ser entregue no primeiro dia útil subsequente.

### 14. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

14.1 Os empregados da EMPREL que tenham jornada diária igual ou superior a 8 (oito) horas farão jus à ajuda de custo para alimentação (vale-refeição) de R\$ 10,00 (dez reais), por dia efetivamente trabalhado, sendo subsidiado integralmente pela Empresa. A partir de primeiro de junho de 2012, o valor facial do vale alimentação/refeição será reajustado para R\$ 12,00 (doze reais).

14.2 O trabalhador que eventualmente tiver a sua jornada de trabalho prorrogada por mais de 03 (três) horas extras, terá direito a 01 (um) vale-refeição/alimentação extra, creditado no mês subsequente.

14.3 Os vales-refeição/alimentação de que trata o item 14.1, serão fornecidos aos empregados com lotação e exercício na EMPREL e Agência EMPREL, na data do pagamento dos salários, conforme cronograma de pagamento da Prefeitura do Recife.

14.4 A parcela normatizada nesta cláusula não integra o salário dos empregados, constituindo-se em direito meramente indenizatório, destituído de natureza salarial, com fundamento na inscrição nº 0242632, da EMPREL no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

14.5 Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos, citados no item 22.2 deste documento, receberão, excepcionalmente, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, vale-refeição, nas mesmas condições e valores prescritos nesta cláusula décima quarta, em exceção ao disposto no subitem 14.1.

### 15. VALE TRANSPORTE

15.1 A Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) das despesas de todos os empregados que comprovadamente utilizarem transporte coletivo público no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante o respectivo Termo de Responsabilidade, sendo-lhe facultado auditar os percursos e horários em que referido benefício for utilizado.

15.2 A EMPREL garantirá aos seus empregados, sempre que for para benefício dos mesmos, o direito de optar pelos fatores concedidos através da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, modificada pela Lei Nº 7.619, de 30 de setembro de 1987.

15.3 O vale transporte será fornecido aos empregados até o último dia útil de cada mês.

15.4 Em cada mês, só serão entregues os vales transporte relativos aos dias úteis daquele mês e, correspondentes aos percursos diários: residência/trabalho/residência.

15.5 Não farão jus a este benefício os empregados que estiverem em período de gozo de férias, licença-prêmio e auxílio-doença previdenciário.

## 16. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

16.1 A Empresa se compromete a efetuar o pagamento do salário mensal de seus empregados, de acordo com o cronograma de pagamento de pessoal da Prefeitura do Recife, para o período da vigência deste Acordo.

## 17. EVENTUAIS DIFERENÇAS NO PAGAMENTO

17.1 As eventuais diferenças a menor no pagamento de vantagens salariais do empregado, serão repostas, na forma de adiantamento, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da data da reclamação por parte do interessado, ou da verificação por parte da Empresa, devendo, no entanto, ser corrigida a diferença com base nos índices salariais, para pagamento no mês seguinte, caso o prazo estipulado não seja obedecido. Na ocorrência de diferença de pagamento a maior, o desconto mensal será procedido de forma parcelada, mediante acordo entre Empresa e empregado.

## 18. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

18.1 A Empresa pagará complementação salarial, até o valor integral do salário, a todos os empregados em benefício previdenciário ou acidentário.

18.2 A complementação prevista no item anterior deverá ser paga juntamente com o pagamento normal de salário dos demais empregados.

18.3 Após o afastamento do trabalho, por benefício previdenciário e/ou acidentário, o retorno à atividade anterior será gradativo e de acordo com a evolução do quadro de saúde/função de cada trabalhador.

18.4 A EMPREL envidará esforços no sentido de firmar Convênio com o INSS, com a finalidade de implementar pagamento de benefícios e aposentadorias.

## 19. SEGURO DE VIDA

19.1 A EMPREL manterá seguro de vida para os seus empregados, no valor individual de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

19.2 A EMPREL se compromete a negociar com quaisquer das empresas contratadas, uma apólice complementar, que permita a alteração do valor segurado, conforme opção individual, sendo de total responsabilidade do empregado o custeio da diferença do prêmio, correspondente ao acréscimo opcional, da referida alteração.

## 20. AUXÍLIO FUNERAL

20.1 A EMPREL, em caso de falecimento do empregado, concederá aos seus familiares dependentes, na forma da legislação previdenciária, o valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), a título de auxílio funeral.

20.2 Em caso de falecimento de seus pais, filhos e cônjuge/companheiro(a), conforme conceito dado na Legislação da Previdência Social, a EMPREL concederá a título de antecipação, para auxílio funeral, por opção do empregado, o valor de até R\$ 800,00 (oitocentos reais), que serão descontados a partir do mês subsequente a sua concessão, em até 08 (oito) parcelas.

20.3 O empregado deverá manter atualizada a informação referente ao beneficiário dependente, a quem deverá ser pago o referido auxílio na hipótese do seu falecimento, cujo valor acima estabelecido será de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

20.4 O referido benefício deverá ser requerido pela parte interessada no prazo de até 06 (seis) meses, contados da data do óbito, sob pena de decair o direito.

## 21. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS/AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

21.1 O PCCS - Plano de Cargos, Carreiras e Salários vigente, com suas revisões implementadas até janeiro de 2006, só será alterado mediante acordo entre Empresa e Sindicato profissional, conforme definido em sua implantação, e exigível, conforme lei, a sua homologação junto ao Ministério do Trabalho.

21.2 Os empregados da EMPREL somente farão jus aos benefícios dispostos no vigente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, a partir das alterações avençadas em janeiro de 2006, sendo vedada a cumulação de direitos fundados em regulamentos distintos, a teor do estatuído na Súmula n. 51, do Tribunal Superior do Trabalho.

21.3 Os empregados públicos, vinculados a Empresa acordante, não farão jus ao benefício da equiparação salarial, em virtude da existência de Plano de Cargos, Carreiras e Salários desde o ano de 1995, em consonância com o parágrafo segundo do art. 461 da CLT.

21.4 Todo e qualquer estudo sobre o PCCS, será objeto de negociação coletiva entre o Sindicato Profissional e a EMPREL, não possuindo efeito vinculativo, e terá garantida a participação dos representantes dos empregados (Comissão de Funcionários).

ACORDO COLETIVO 2011-2012

## 22. JORNADA DE TRABALHO

22.1 A jornada normal de trabalho da Empresa não poderá ser superior a 40 (quarenta) horas semanais, prestadas de segunda-feira a sexta-feira.

22.2 Nos serviços de turnos contínuos, a jornada normal de trabalho não poderá ser superior a 06 (seis) horas diárias, prestadas de segunda-feira a sexta-feira, não podendo ultrapassar 30 (trinta) horas semanais.

22.3 Aos empregados que trabalham em um único turno de 06 (seis horas), será concedido durante o seu expediente normal de trabalho, um intervalo de 20 minutos para descanso e ou alimentação, não gerando obrigação compensatória e nem redução remuneratória.

22.4 Os empregados, enquadrados na hipótese prevista no subitem anterior, serão dispensados do dever de assinalação eletrônica do intervalo intrajornada (20 minutos), ficando obrigados a declarar junto à Gerência de Gestão de Pessoas, mediante formulário específico, em periodicidade mensal, o gozo efetivo do intervalo epigrafado ao longo do trintídio correlato.

## 23. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

23.1 Poderá ser reduzida de 08 (oito) para 06 (seis) horas, portanto em 02 (duas) horas diárias, a carga horária laboral com consequente diminuição de 18% (dezoito por cento) no salário base, dos trabalhadores detentores dos cargos de ANALISTAS DE INFORMÁTICA, DE SISTEMAS E DE TELECOMUNICAÇÕES, ASSISTENTES DE INFORMÁTICA, TÉCNICOS DE TELEMÁTICA, lotados na EMPREL, ou a disposição de outros órgãos ou poderes.

23.2 O trabalhador envolvido no processo de redução da carga horária, que originalmente tenha contrato de 06 (seis) horas e com posterior alteração para 08 (oito) horas, terá o salário reduzido na equivalência do acréscimo que lhe fora dado, na hipótese de retomar à jornada contratual original de 6 (seis) horas.

23.3 Ao grupo de trabalhadores com redução de carga horária, só será permitida a realização de horas extras por imperiosa necessidade da empresa, previamente autorizada por seu Diretor, implicando neste caso, em compensação das 02 (duas) primeiras horas trabalhadas, em igual número de horas de folga e aplicação do adicional de horas extras, apenas àquelas que excederem as duas primeiras. Quando essas horas extras forem prestadas nos dias de sábados, domingos e feriados, serão remuneradas integralmente.

23.4 O horário de trabalho a ser cumprido pelo grupo envolvido no processo de redução será de acordo com as normas de frequência em vigor.

23.5 Os trabalhadores detentores de FUNÇÕES GRATIFICADAS ou CARGOS COMMISSIONADOS, lotados na EMPREL ou à disposição da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo Municipal, manterão inalterados os seus contratos de trabalho, com relação à carga horária e consequentemente salário durante a permanência no cargo, salvo se o contrato originariamente seja de 06 (seis) horas, devendo-se nesse caso seguir a norma contida no item 23.2, acima.



23.6 O retorno dos trabalhadores, de forma coletiva, à 8 (oito) horas diárias, durante o prazo de vigência deste instrumento, dar-se-á mediante negociação e consequente alteração deste Acordo Coletivo de Trabalho.

23.7 O Empregado poderá, de comum acordo com a EMPREL, e mediante termo próprio, retornar à carga horária original de 8 (oito) horas, aplicando-se de forma reversa a regra contida no item 23.1. Excepcionalmente, quando o retorno for por prazo inferior a 90 (noventa) dias, dispensa-se o referido termo.

23.8 A redução de carga horária prevista no item 23.1 poderá ocorrer para outros trabalhadores com cargos distintos, mediante requerimento do interessado e aprovação prévia da Diretoria da EMPREL, na mesma forma e condição dos itens anteriores.

23.9 A redução de carga horária, será analisada por uma comissão paritária composta por 3 (três) membros representantes da Empresa e 3 (três) membros representantes dos empregados para estudar a aplicação desta cláusula, propor mecanismos permanentes, fornecer um parecer final com sugestões sobre o assunto, no prazo de 90 (noventa) dias, contados da assinatura deste instrumento, que será usado como base para as negociações entre o Sindicato, Empresa e empregados.

23.10 O empregado contratado a partir de 30/03/2006, data de assinatura do Acordo, vigência 2005/2006, não terá direito a redução de carga horária.

23.11. A redução ou ampliação da jornada de trabalho diária, previstas nesta cláusula, constituem prerrogativas exclusivas da Empresa acordante, desde que haja anuência do empregado interessado, resultando na correspondente redução ou majoração salarial proporcional à alteração.

## 24. REDUÇÃO E JORNADA DE TRABALHO – ESTUDANTES

24.1 A empresa acordante autoriza que todo empregado público da EMPREL, que participar de cursos de formação acadêmica, de 1º grau, 2º grau, técnicos, graduação, pós-graduação, lato sensu e stricto sensu, mestrado e doutorado, sem a responsabilidade financeira da EMPREL, e desde que haja relação do curso com a atividade desenvolvida na empresa, disporá de redução em sua jornada de trabalho, na equivalência a seguir, sem nenhuma perda ou redução de direitos, benefícios e vantagens:

24.1.1. Para os cursos realizados nos finais de semana ou durante a semana, mas fora do expediente de trabalho, ou à distância, será concedida a redução da jornada de trabalho de 04 (quatro) horas semanais, independente da carga horária do empregado do quadro.

24.1.2 Para os cursos realizados de segunda-feira a sexta-feira, durante o expediente de trabalho, será concedido a redução da jornada de trabalho equivalente a 1 (um) dia de trabalho, independentemente da carga horária/contrato de trabalho do empregado do quadro.

24.1.3 O benefício, previsto no item 24.1.2 acima, será reduzido para quatro horas semanais durante o período em que não haja aula.

24.1.4. O gozo do benefício, previsto nesta cláusula, terá duração idêntica ao período regular do curso.

24.2. Determinar que a referida redução da carga horária beneficie aos empregados do quadro que estejam com curso em andamento, desde que analisados, pela Gerência de Gestão de Pessoas – GGP, bem como pela Gerência de Lotação, caso a caso, a vinculação do curso a sua atividade desempenhada na EMPREL.

24.3. O partícipe, beneficiário da redução da carga horária semanal, deverá manter comprovada a participação no curso, em periodicidade semestral, através de declaração da instituição, contendo em anexo a grade de disciplinas;

24.3.1. Caso haja uma interrupção no acompanhamento do curso, por parte do partícipe, o mesmo deverá comunicar a empresa o fato e retornar a sua carga horária normal, sob pena de exclusão do benefício e compensação das horas gozadas irregularmente.

24.4. Determinar que o empregado do quadro que aderir a este benefício, compromete-se a permanecer na EMPREL, não tomando a iniciativa de rescindir seu contrato de trabalho, durante ou após o curso, pelo período mínimo correspondente ao da duração do benefício em epígrafe.

24.5. O não cumprimento do compromisso previsto acima, ocasionará o ressarcimento à EMPREL dos valores correspondentes aos abonos praticados em seu registro de ponto, decorrentes do benefício constante nos itens acima.

24.6. O empregado do quadro que pretender o benefício deverá previamente dirigir-se a GGP para efetuar assinatura do Termo de Compromisso específico, em obediência ao disposto no §1º do art. 462 da CLT;

24.7. Na hipótese de o empregado do quadro partícipe dos cursos contemplados nesta cláusula, tipificar-se como concluinte ou desistente, estará automaticamente obrigado, sem prévio aviso, a retornar ao cumprimento da jornada de trabalho anteriormente praticada, não se constituindo em direito adquirido a jornada de trabalho reduzida com fundamento neste benefício.

## 25. FÉRIAS

25.1 O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá recair nos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, salvo nos casos em que a modificação da data de início implique na expiração do prazo legal para concessão, prevista no art.134 da CLT.

## 26. AUSÊNCIAS LEGAIS

26.1 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.

26.2 O empregado masculino poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 7 (sete) dias consecutivos contados a partir do nascimento de seu filho ou primeiro dia útil subsequente, se este nascer em dia destinado a repouso do trabalhador.

26.3 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 4 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a) (conforme conceito dado na Legislação da Previdência Social), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em Imposto de Renda, viva sob sua dependência econômica.

## 27. CONTROLE DE FREQUÊNCIA/ACESSO À EMPRESA

27.1 A empresa concederá uma tolerância de até 15 (quinze) minutos a seus empregados, quanto ao cumprimento do horário de entrada no serviço, não podendo a soma dos atrasos ocorridos ultrapassar 02 (duas) horas em cada mês, sob pena desse excedente ser descontado do salário do empregado, sem prejuízo da aplicação de outras sanções.

## 28. LICENÇA MATERNIDADE / ADOÇÃO

28.1. Será assegurada a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias à empregada pública desta empresa acordante, que gerar criança, adotar ou obtiver a guarda de crianças, observando a graduação proporcional, nesses dois últimos casos, dos parágrafos do art. 392-A da CLT, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do art. 79, inciso X da Lei Orgânica do Município do Recife.

28.2 Enquanto não for deferida judicialmente a guarda provisória e, estando a empregada, com a guarda de fato do menor, a EMPREL assegurará o afastamento, que deverá ser negociado entre as partes, de forma que ao menor seja garantida a presença materna, até ser possível a licença prevista em Lei.

## 29. GESTÃO DE PESSOAL

29.1 Os benefícios constantes das cláusulas: LICENÇA-PRÊMIO, REEMBOLSO CRECHE - PRÉ-ESCOLAR, VALE TRANSPORTE e COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA, somente serão garantidos aos empregados que exerçam seus trabalhos nos estabelecimentos da EMPREL ou nos órgãos da administração direta ou indireta do Poder Executivo Municipal.

29.2 O VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO será concedido aos empregados lotados na EMPREL ou na Agência EMPREL na conformidade do disposto na Cláusula 14 deste Acordo Coletivo.

29.3 Os empregados à disposição de outros órgãos, fora do âmbito do Poder Executivo Municipal, só receberão os benefícios das cláusulas 13, 18 e 20, a partir do momento em que os órgãos aos quais estejam vinculados fizerem o pagamento dos referidos benefícios à EMPREL.

29.4 Quando a cessão implicar em repasse de custos e houver descumprimento por parte do órgão cessionário de tal obrigação, o empregado deverá retornar à EMPREL, imediatamente.

29.5 Os treinamentos na área fim da EMPRESA, deverão ser disponibilizados aos empregados efetivos desta empresa.

### 30. ATIVIDADES INSALUBRES E/OU PERIGOSAS

30.1 O exercício de trabalho em condições insalubres e nas atividades ou operações perigosas, devidamente comprovadas através de perícia a cargo da SRTE/PE e/ou FUNDACENTRO, assegurará aos empregados a percepção dos adicionais legais.

Parágrafo Único: Para o cumprimento do previsto neste item, a Empresa se compromete a contratar a perícia, sempre que necessário, e cumprirá, caso seja devido, o benefício para aqueles que tenham direito.

30.2 Deverá o perito vistoriar todos os locais onde os empregados trabalhem com: terminal de vídeo, material que contenha agentes químicos, luz artificial não complementada com luz natural, material de pintura, serralharia, contato com o público sempre que deste contato resultar exposição a doentes, máquinas cortadoras de papéis e descarbonamento e manutenção de energia elétrica.

30.3 Todo trabalho pericial deverá ser acompanhado pela Comissão de Saúde do SINDPD-PE e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da EMPREL.

30.4 Após a conclusão da perícia acima mencionada, deverá ser estabelecido um programa de trabalho, de comum acordo entre Empresa, Comissão de Saúde do SINDPD-PE e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da EMPREL, que especifique as medidas a serem tomadas e os respectivos prazos de execução, para a eliminação ou neutralização das eventuais insalubridades.

30.5 As medidas acima descritas deverão visar a conservação do ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância para cada fator de insalubridade e/ou a utilização, pelos empregados, de equipamentos de proteção que garantam sua proteção individual.

30.6 A não adoção das medidas ou o descumprimento dos prazos estabelecidos na forma do item 30.5, assegurará aos empregados atingidos, a percepção adicional legal, a partir do encerramento do prazo de solução estipulado, até a eliminação definitiva da condição adversa.

30.7 A despeito do acertado no item anterior, a EMPREL compromete-se desde já, a:

30.7.1 Adotar medidas a fim de neutralizar os efeitos dos ruídos e evitar iluminação deficiente nos diversos setores, adequando-se aos limites e condições previstos na regulamentação em vigor;

30.7.2 Controlar a temperatura nos setores de digitação e operação mantendo-a nos mínimos 22°C (vinte e dois graus Celsius) e 20°C (vinte graus Celsius), respectivamente.

### 31. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

31.1 A Empresa adotará as seguintes medidas de prevenção de doenças profissionais:

31.1.1 Comunicação a todos os empregados dos possíveis efeitos à saúde, provocados por quaisquer mudanças tecnológicas antes de implementá-las, permitindo o acompanhamento pelos trabalhadores.

31.1.2 O trabalhador com problemas físicos, terá garantido a adaptação e humanização do processo de trabalho, de forma que seus problemas não fiquem agravados.

## 32. SAÚDE DO TRABALHADOR E CIPA

32.1 A Empresa se compromete a observar e aplicar as normas regulamentadoras relacionadas à Saúde, Ergonomia e Segurança do Trabalhador. Serão incentivados todos os estudos e ações que venham a contribuir para melhoria das condições de trabalho e saúde ambiental.

32.2 A aplicação das normas regulamentadoras, inclusive no que se refere ao funcionamento da CIPA, será definida de comum acordo com a Diretoria da EMPREL, CIPA e SINDPD-PE.

32.3 A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) será composta de 04 (quatro) membros, eleitos diretamente pelos empregados, sendo 02 (dois) titulares e 02 (dois) suplentes.

32.4 A Empresa reconhecerá o curso de formação em Segurança no Trabalho ministrado por entidade de reconhecida idoneidade técnica e garantirá assessoria da Comissão de Saúde do SINDPD-PE.

32.5 Aos empregados integrantes da CIPA, será concedido 10 (dez) horas mensais para reuniões, condicionada a liberação, de prévia comunicação às chefias imediatas, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

32.6 As partes acordantes constituirão grupo de trabalho paritário, formado por 4(quatro) membros, sendo 2(dois) indicados pela Direção da empresa, nos moldes do §3º do art. 543 da CLT, e 2(dois) membros da CIPA, destinatários de garantia no emprego, os quais serão eleitos a partir de Setembro/2012, com a finalidade de promover estudos sobre saúde do trabalhador.

32.7 A Empresa acordante formaliza sua intenção de na próxima data base alterar o conteúdo do item 32.3, no sentido de ter a seu benefício a escolha de membros na Comissão da CIPA, conforme disposição da NR-5.

## 33. REAPROVEITAMENTO DO EMPREGADO LESIONADO

33.1 Todo trabalhador, afastado com doença profissional ou relacionada ao trabalho, desde que impedido de retornar a função de origem, será reabilitado em nova função.

33.2 Os empregados lesionados por tenossinovite e outras doenças enquadradas no DORT - Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho, devidamente comprovadas por laudo médico expedido por órgão público legalmente autorizado, serão deslocados para outras funções compatíveis com seu estado de saúde (e para isso se submeterão a treinamentos), desde que desejem, sem prejuízo da remuneração percebida na função anterior, sendo que os novos empregados que forem admitidos após a vigência deste acordo, somente terão direito a esta vantagem se for comprovada, ao ensejo do exame médico pré-admissional, a incoerência dessa

*[Handwritten signatures and initials]*

doença. O empregado não terá direito a esse reaproveitamento na hipótese de exercer atividades para terceiros semelhantes às executadas na Empresa.

33.3 O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado pela própria Empresa, em convênio com o CRP/INSS, que reservará vagas disponíveis com acompanhamento pela Comissão de Saúde do SINDPD-PE e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, da EMPREL.

#### 34. ENCAMINHAMENTO DA CAT AO INSS

34.1 A Empresa compromete-se a doravante, encaminhar ao INSS, a “CAT” (Comunicação de Acidente de Trabalho) dos seus empregados, anotando inclusive nesse documento, os casos de tenossinovite, as doenças nos olhos causadas pelo vídeo, ou ainda as doenças enquadradas no DORT, não se responsabilizando, porém, pelo não atendimento dessa comunicação.

34.2 A Empresa compromete-se ainda a remeter cópia de cada CAT emitida para o Sindicato profissional.

#### 35. EXAME E ATESTADO MÉDICO

35.1 O empregado, em caso de ausência por motivo de saúde, deverá apresentar atestado médico obrigatoriamente com o Código Internacional de Doenças, expedido por entidades ou médicos credenciados com a Empresa de Seguro de Saúde, contratada pela EMPREL, pelo INSS, quando para fins de benefício e excepcionalmente, desde que devidamente justificado, por outros profissionais e entidades de Saúde, todos com justificativa, ao ensejo do seu retorno ao serviço, através de protocolização direta e exclusiva na Gerência de Gestão de Pessoas no primeiro dia imediato após a ausência. A falta da comunicação ensejará justificativa escrita, para apreciação da Empresa.

35.2 Será abonada a falta do empregado que, comprovadamente tiver de se ausentar do serviço por motivo de acompanhamento, a pais, filhos e esposa(o), a hospitais e/ou médicos, para tratamento de saúde em caráter emergencial, abono este limitado a um dia por mês.

35.3 Em caso de internação ou emergência, que sejam necessárias a ampliação do número de dias, a GGP avaliará a documentação apresentada pelo empregado solicitante, encaminhando para ser deferido pela Diretoria Administrativa.

35.4 A empresa obriga-se a realizar exames médicos admissionais, demissionais e periódicos: clínicos e do aparelho músculo esquelético, para todos os empregados.

35.5 Obriga-se ainda a realizar exames demissionais, apenas do aparelho músculo esquelético, para os empregados que exercem função de digitador, ficando garantido ao trabalhador acesso a qualquer exame realizado.

#### 36. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

*Am*  
*2/12*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ACORDO COLETIVO 2011-2012

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
-14-  
*um B*

36.1 A EMPREL compromete-se a solicitar junto aos órgãos depositários, cumprimento do que dispõem os arts. 22 e 24 do Decreto nº 99.684 de 08/11/90.

### 37. AFASTAMENTO DA EMPREGADA PARA AMAMENTAR FILHO

37.1 Para amamentar o próprio filho, até que este complete 09 (nove) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho de 08 (oito) horas, a 02 (dois) descansos especiais, a cada meio expediente de 45 (quarenta e cinco) minutos cada um. A empregada que cumprir jornada de 06 (seis) horas, será concedido um único descanso especial, também de 45 (quarenta e cinco) minutos para esse fim.

### 38. GARANTIA DO EMPREGO POR PRAZO DETERMINADO

38.1 A Empresa dará garantia de emprego e salário a seus empregados nos seguintes casos e condições:

38.1.1 Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 90 (noventa) dias, após o retorno da licença compulsória (para o parto), prevista no inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal.

38.1.2 Os empregados que retornem de benefício auxílio acidente/doença terão garantia de emprego e salário, por um prazo de 60 (sessenta) dias, contados da cessação da prestação previdenciária, desde que o período de afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doença, seja igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único: Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional compreendida inclusive os casos de "DORT", a garantia de emprego independe do prazo de afastamento.

38.1.3 Os empregados que, comprovadamente, estiverem a 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa terão garantia contra despedida arbitrária nesses 24 (vinte e quatro) meses, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Ocorrendo a despedida, caberá a Empresa, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos aqui mencionados, sob pena de ser condenada a reintegrar o empregado.

38.1.3.1 Fica assegurado aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na Empresa, ao ensejo do despedimento imotivado, o direito a percepção de indenização dobrada da verba, prevista no parágrafo 1º do art. 487 da CLT.

38.1.3.2 As garantias aqui mencionadas não serão aplicáveis quando o empregado se demitir por livre e espontânea vontade, manifestada ao empregador, ou ainda, em caso de dispensa imotivada, desde que ele, assistido pelo Sindicato profissional, renuncie a garantia prevista nesta cláusula, como também nos casos de demissão por justa causa do empregado.

38.1.3.3 Na hipótese da EMPREL proceder a extinção de função, ocasionada por motivo de modificação tecnológica, técnica, econômica, financeira, administrativa ou de objetivo da Empresa, será garantido aos empregados afetados a readaptação ao trabalho, em nova

função, sendo garantido seu emprego e salário do cargo efetivo desde que contemplada a necessidade do quadro da EMPREL e, enquanto durar essa readaptação.

### 39. GARANTIA EM CASO DE DEMISSÃO COLETIVA

39.1 Na hipótese da Empresa proceder demissão coletiva, o prazo de aviso prévio aludido no art. 487, inciso II, da C.L.T., fica aumentado para 60 (sessenta) dias.

39.2 O mesmo acréscimo se aplica ao caso de conversão do aviso prévio em dinheiro (parágrafo 1º, do art. 487 da CLT). Essa dobra porém, não importará em alongamento do tempo de serviço do empregado para fins legais.

39.3 Considera-se demissão coletiva quando a Empresa, no período de 30 (trinta) dias, demitir sem justa causa, 10% (dez por cento) do seu quadro de pessoal, a menos que se readmita novos empregados, garantindo o nível de emprego.

39.4 Não se aplicam as disposições da presente cláusula às hipóteses de encerramento definitivo das atividades da Empresa.

39.5 Não serão consideradas para caracterização de demissão coletiva as rescisões nos termos de contrato por prazo determinado, e aquelas, de interesse do empregado, que são formalizadas apenas para permitir-lhe admissão imediata em entidades outras da administração direta ou indireta do Município do Recife, bem assim os casos de nulidade do contrato de trabalho.

### 40. REMANEJAMENTO DE PESSOAL

40.1 A transferência do local de prestação de serviço, bem assim, a cessão de pessoal, somente serão efetivadas mediante anuência do empregado, salvo as hipóteses de transferência e cessão no âmbito de administração do município.

40.2 Na hipótese de transferência coletiva, a Empresa informará aos empregados envolvidos, com antecedência de 30 (trinta) dias.

### 41. ADMISSÃO DE PESSOAL

41.1 O acesso ao quadro funcional da EMPREL somente será possível através de Concurso Público. A mobilidade interna será normatizada através do Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

41.2 Os candidatos aprovados em concurso público de provas ou provas e títulos terão o regime jurídico de acordo com a CLT e o estatuto da EMPRESA, salvo os casos previstos em Lei.

### 42. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA



42.1 Na hipótese de contratação de mão-de-obra temporária ou por tempo determinado, os contratos de prestação de serviços, serão preferencialmente efetuados entre a Empresa e empregado.

42.2 Nos casos de contratação de empresas prestadoras de serviços, a EMPREL, somente fará pagamento das faturas, mediante a apresentação de prova de regularidade da contratação dos empregados, do cumprimento de suas obrigações sociais e trabalhistas e dos acordos coletivos das categorias envolvidas.

Parágrafo Único: Em caso de contratação através de terceiros, de profissionais de processamento de dados e/ou informática, será exigido o cumprimento da convenção coletiva da categoria representada pelo Sindicato profissional.

### 43. DO DIREITO DE DEFESA

43.1 Ao empregado que sofrer punição disciplinar, será concedido um prazo de 05 (cinco) dias úteis, para apresentação de defesa, contados a partir do recebimento da respectiva comunicação, a ser apreciada e decidida pela EMPREL no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

43.2 Sendo acolhida a defesa do empregado ou deixando a Empresa ultrapassar o prazo acima para decisão, sem justo motivo, a punição será automaticamente cancelada.

43.3 O empregado só terá anotação em sua ficha funcional, caso o mesmo seja punido, após a conclusão do procedimento administrativo.

43.4 O empregado que for punido e posteriormente for avaliado com conceito BOM ou EXCELENTE no período aquisitivo correspondente ao da licença-prêmio, terá sua punição considerada sem efeito com relação aos direitos da licença-prêmio, especificamente ao item 11.5.

43.4 O empregado que for punido e posteriormente vier a ser positivamente avaliado nos três quadrimestres do ano pelo desempenho, com conseqüente promoção, terá sua punição considerada sem efeito com relação aos direitos da licença-prêmio, especificamente ao item 11.5.

### 44. ACESSO AS FICHAS DE INFORMAÇÃO FUNCIONAL

44.1 A Empresa assegurará aos empregados o acesso às anotações em suas fichas de registro funcional, para aquisição de cópias e para solicitação de retificação de informações, desde que formalmente requerido.

44.2 A EMPREL, quando do requerimento do trabalhador em processo administrativo, terá o prazo máximo de 45(quarenta e cinco) dias para resposta, ressalvando-se, aqueles pleitos nos quais se necessite de informações que ultrapassem a competência interna do setor demandado.

### 45. ACESSO A INFORMAÇÃO GERAL E ADMINISTRATIVA

45.1 A Empresa se obriga a fornecer ao Sindicato acordante, quando solicitado, informações sobre tabela salarial, relação de empregados, plano de cargos e salários e cópias de comprovantes de recolhimento.

45.2 A Empresa fornecerá ao Sindicato acordante, a cada quatro meses, relatório contendo o quantitativo de horas extras prestadas no período, o número de trabalhadores acometidos por doença profissional e, em 48 (quarenta e oito) horas, os casos de acidentes de trabalho.

45.3 Visando garantir a transparência da coisa pública, a EMPREL, na forma do art. 5º, inciso XXXIII da Constituição Federal, fornecerá toda a informação necessária ao SINDPD-PE e comissão de trabalhadores, quando solicitada.

45.4 A Empresa cumprirá o pedido normatizado nos itens anteriores, no prazo máximo de 30 (trinta) dias de sua protocolização.

45.5 A EMPREL agilizará o repasse das informações e procederá a reuniões para acompanhamento, com a participação da Gerência de Gestão de Pessoas – GGP e Comissão de Empregados.

45.6 A Empresa envidará esforços para emitir pareceres jurídicos, respeitantes às postulações formuladas por empregados, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da protocolização do requerimento administrativo junto a Diretoria de Assuntos Jurídicos.

#### 46. INFORMAÇÕES OFICIAIS

46.1 A Empresa compromete-se a dar conhecimento a seus empregados no âmbito do seu estabelecimento os seus atos administrativos envolvendo: realização de cursos, com número de vagas, programas e requisitos, aposentadorias, promoções, reclassificações e remanejamento, licitações, contratos e convênios. Isto poderá ser veiculado através da Intranet, de quadro de aviso e dos sistemas de informações públicas mantidos pela Prefeitura do Recife.

#### 47. GARANTIA DE ACESSO

47.1 Será garantido o acesso a todos os locais de trabalho da Empresa aos membros de direção do Sindicato acordante, da Comissão de Representantes dos Empregados, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, além dos delegados sindicais, com prévia comunicação à Direção da EMPREL e sempre previamente identificados.

47.2 As fiscalizações por órgãos públicos poderão ser acompanhadas pelas representações dos empregados, salvo quando esses órgãos obstarem essa participação.

47.3 A EMPREL compromete-se em desenvolver programas que gerem oportunidades para pessoas portadoras de deficiência e ainda em adequar suas instalações para facilitar o acesso destas pessoas à Empresa.

47.4 A EMPREL, a fim de facilitar a entrada dos diretores do sindicato acordante na empresa, manterá nas portarias de acesso da mesma, uma lista contendo os nomes dos referidos diretores, mediante ofício enviado pelo sindicato acordante, já autorizando o acesso a empresa em dias úteis e horário comercial, desde que devidamente identificados e observando o disposto no item 4.7.1

## 48. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

48.1 As homologações de rescisões contratuais serão feitas junto ao SINDPD-PE, observadas as regras consubstanciadas no parágrafo 6º. Do art. 477 da CLT (Lei n. 7855, de 24/10/89).

## 49. LICENÇA REMUNERADA AOS EXERCENTES DE CARGO DE DIREÇÃO SINDICAL

49.1 Os empregados eleitos para cargos de direção do Sindicato profissional acordante e/ou direção da Associação dos Profissionais de Processamento de Dados de Pernambuco ficam, durante seu mandato, liberados, total ou parcialmente, se o desejarem, de prestar serviço a Empresa, a fim de melhor desenvolverem suas atividades em favor da categoria, sem prejuízo de suas remunerações e demais vantagens, limitada essa concessão, porém, a 02 (dois) empregados.

49.2 Aos demais empregados eleitos para cargos de direção do sindicato profissional ficam asseguradas liberações para participação em reuniões e/ou eventos convocados por este, condicionadas essas liberações, à previa comunicação as chefias imediatas, no prazo de 72(setenta e duas) horas de antecedência, sem prejuízo de remuneração e demais benefícios e direitos, sendo este prazo válido apenas quando a responsabilidade da escolha da data e horário tiver sido exclusivamente do Sindicato.

49.3 A Empresa garantirá aos diretores liberados parcialmente, acesso a treinamento adequado a sua função, em igualdade de condições com os demais empregados.

49.4 Os diretores liberados terão garantido o retorno às suas atividades normais se e quando o desejarem.

49.5 Os empregados poderão eleger substituto para os diretores do Sindicato profissional que comprovadamente saíram da base sindical ou renunciaram ao seu cargo, sendo garantido a estabilidade prevista no parágrafo 3º do art. 543 da CLT aos eleitos nos mesmos moldes dos demais diretores remanescentes.

49.6 A EMPREL reconhece o Sindicato Profissional como única entidade legitimada a representar os empregados desta empresa pública, durante as negociações coletivas.

## 50. LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTO

50.1 A Empresa liberará seus empregados para participarem de assembleias convocadas pelo SINDPD-PE, pela Comissão de Representantes dos Empregados e pela Associação dos Empregados da EMPREL, ficando porém, condicionada a aviso prévio de 48h (quarenta e oito horas), podendo a Empresa sugerir nova data para sua realização.

50.2 Os empregados, têm autorização patronal para se afastarem do serviço por até 2 (duas) horas diária, limitada a 8 (oito) horas mensais, durante o período de negociação salarial da data base.

50.3 Excepcionalmente, os empregados da Empresa acordante serão autorizados a se afastar do trabalho, por 4 (quatro) horas mensais, consecutivas ou intercaladas, nos demais meses do ano, ficando acertado, desde já, que essa liberação será condicionada a calendário previamente

negociado ou comunicação prévia a chefia imediata do empregado, no prazo mínimo de 48h (quarenta e oito horas).

## 51. COMISSÃO DE TRABALHADORES

51.1 A Empresa reconhece a “Comissão de Trabalhadores”, como instância de representação dos seus empregados, com atuação permanente, na fiscalização do cumprimento deste Acordo Coletivo, composta de 06 (seis) pessoas na qualidade de efetivos, e 02 (dois) suplentes, escolhidos pelos empregados através do processo de eleição direta, coordenado pelo SINDPD-PE e de acordo com as normas aprovadas pelos trabalhadores sindicalizados ou não, cujo mandato será de 01 (um) ano, e ainda com as atribuições contidas no regimento desta comissão, a saber:

- a) atuar como canal de comunicação entre os funcionários da EMPREL e a direção da Empresa em todos os níveis;
- b) acompanhar o SINDPD nas negociações coletivas;
- c) zelar pelo cumprimento dos acordos coletivos de trabalho firmados entre a Empresa e o SINDPD;
- d) propor à administração da Empresa, adoção de medidas, que visem a melhoria das condições de trabalho e acompanhar os resultados.

51.2 Os membros desta comissão, no exercício da titularidade, têm autorização patronal para se afastarem do serviço por 04 (quatro) horas diárias, durante o período de negociação salarial da data base, facultando-lhes, ainda, afastarem-se do trabalho, também por 8 (oito) horas mensais, consecutivas ou não, nos demais meses do ano, ficando acertado, desde já, que essa liberação será condicionada a calendário previamente negociado ou comunicação prévia a chefia imediata do servidor, no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas.

51.3 Serão destinatários da garantia de emprego prevista no parágrafo 3º do art. 543 da CLT, todos os membros entre titulares e suplentes. Essa mesma garantia se estende aos empregados que forem substituídos em regime definitivo pelos atuais integrantes dessa comissão.

51.4 A Comissão dos trabalhadores, prevista nesta cláusula, poderá solicitar à Empresa acordante a cessão temporária do auditório para a realização de assembléias e reuniões, de interesse direto daquela, sempre com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e posterior autorização da Direção da EMPREL.

51.5 A Comissão aludida nesta cláusula, substitui a figura de representação preconizada no artigo 11 da Constituição Federal vigente.

51.6 Aos membros desta comissão, no exercício da titularidade, ficam asseguradas liberações para participação em reuniões e/ou eventos convocados pelo sindicato, condicionadas essas liberações, à prévia comunicação às chefias imediatas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sem prejuízo de remuneração e demais benefícios e direitos. Sendo este prazo válido apenas quando a responsabilidade da escolha da data e horário tiver sido exclusivamente do Sindicato.

52. REPRESENTANTE DA AFE

ACORDO COLETIVO 2011-2012

52.1 Ao empregado eleito para Presidência da AFE – Associação dos Empregados da EMPREL, fica garantida a estabilidade prevista no parágrafo 3º do art. 543 da CLT, por período igual ao da vigência do mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada, nos termos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, e fica também garantida durante o seu mandato a liberação, total ou parcial, a depender de negociação entre as partes, de prestar serviço a Empresa, sem prejuízo de suas remunerações e demais vantagens, a fim de viabilizar aos empregados da EMPREL as atividades especificadas no estatuto desta associação a saber:

- a) estimular a prática de exercícios e desportos amadores;
- b) organizar e patrocinar reuniões artísticas, culturais e sociais;
- c) incentivar a cultura intelectual e artística, em todas as suas manifestações;
- d) promover maior união e estreitamento das relações pessoais e familiares entre seus associados;
- e) prestar a assistência social necessária aos associados carentes, conforme parecer do Departamento Assistencial;
- f) prestar à EMPREL a sua colaboração especialmente nos programas de aperfeiçoamento de pessoal, através de cursos, treinamentos e outros de interesse da EMPREL e compatíveis com a realidade sócio-cultural do próprio Estado.

52.2 A Empresa garantirá ao empregado eleito para a Presidência da AFE, acesso a treinamento adequado a sua função, em igualdade de condições com os demais empregados.

52.3 O empregado eleito para a Presidência da AFE, que tiver sido liberado totalmente, terá garantido o retorno às suas atividades normais ao término do mandato ou antes se assim o desejar.

52.4 O empregado eleito para a Presidência da AFE, que tiver sido liberado totalmente, será lotado na Diretoria da Presidência.

### 53. OBRIGAÇÕES PROCESSUAIS

53.1 A Empresa negociará valores e prazos de pagamento, oriundos de ações trabalhistas de caráter coletivo.

53.2 Nos processos plúrimos ou de substituição processual, a Empresa se obriga a fornecer cálculos ou informações que possibilitem a feitura dos mesmos, como forma de evitar gastos astronômicos com perícias que onerem o município ou a própria Empresa, os trabalhadores ou o Sindicato.

### 54. CONSIGNAÇÕES PAGAS AO SINDICATO

54.1 O repasse das consignações ao Sindicato, será efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente, implicando em juros e correção pelo indexador oficial vigente, se ultrapassado esse prazo.

### 55. DESCONTO ASSISTENCIAL

ACORDO COLETIVO 2011-2012

55.1 A Empresa concorda em descontar dos seus empregados, em folha de pagamento, uma taxa para o custeio do Sistema Confederativo, nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, que deverá ser recolhida ao SINDPD-PE, na forma aprovada em assembléia, garantindo-se o direito de oposição, que deverá ser exercido no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da divulgação, nos quadros de avisos da empresa.

## 56. DA DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

56.1 A Direção da EMPREL, e/ou SINDPD/PE e/ou a Comissão de Trabalhadores divulgará este acordo coletivo de trabalho, após a sua prolação; através dos meios eletrônicos de comunicação.

## 57. GARANTIA DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS

57.1 A EMPREL se compromete a cumprir todos os direitos sociais e trabalhistas de seus empregados previstos na Constituição em vigor, ressaltando-se os direitos dependentes de lei complementares e ordinárias.

## 58. CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

58.1 A EMPREL atenderá às necessidades de capacitação, nos limites de sua disponibilidade financeira, através do seu Programa Anual de Capacitação, de acordo com o LNC – Levantamento de Necessidades de Capacitação, realizado anualmente junto a todos os Órgãos da Empresa.

Parágrafo único: Fica acordado entre as partes uma reunião específica a ser realizada até o dia 30 de abril de 2012, onde a empresa apresentará a proposta de capacitação para avaliação por parte da representação dos trabalhadores e recepção das sugestões que forem apresentadas.

## 59. DEMOCRATIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO

59.1 Serão garantidos a todos os empregados da EMPREL, os recursos de informática necessários a utilização da internet, inclusive com endereço eletrônico individual, garantindo-se a privacidade do seu uso e conteúdo, na forma da lei e das políticas de segurança da empresa, com exceção dos e-mails corporativos, ficando vedado o uso do que não se afigure de interesse institucional.

59.2 Será disponibilizado para o SINDICATO o endereço eletrônico dos empregados da EMPREL, para comunicações do interesse da categoria, garantindo-se o direito a cada empregado de ser excluído desta lista.

## 60. LIBERAÇÃO DO EMPREGADO DOADOR DE SANGUE

60.1 A EMPREL liberará seus empregados do trabalho, quando da ocorrência de doação de sangue pelos mesmos, sem perda de qualquer vantagem ou benefício, durante todos os dias em

Am  
[Handwritten signatures and initials]

que o mesmo figurar como doador, mediante comprovação, junto à Gerência de Recursos Humanos, no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas após a doação.

## 61. CUMPRIMENTO DO ACORDO

61.1 As partes obrigam-se a observar, fiel e rigorosamente, o presente acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade Sindical Obreira e os oferecimentos feitos em contraproposta pela Empresa acordante, nos exatos limites de suas possibilidades, em consequência do que fica vedada, até o termo final deste acordo, qualquer iniciativa das partes que tenham por finalidade denunciar, alterar ou revogar, total ou parcialmente, o acordado neste documento, durante a sua vigência.

## 62. AUXÍLIO A PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

62.1. A Empresa acordante pagara aos seus empregados portadores de necessidades especiais (física, auditiva, visual ou mental), bem assim aos seus dependentes econômicos, nomeadamente cônjuge, companheiro (a), filho (a), inclusive aqueles sob regime de guarda judicial, um auxílio mensal no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), destinados ao custeio parcial de tratamento, medicamentos ou atividades específicas.

62.2. O auxílio previsto nesta cláusula não se constitui em parcela integrativa do salário, possuindo natureza exclusivamente indenizatória.

## 63. INCENTIVO À PRODUTIVIDADE

63.1. A Empresa acordante regulamentará o Programa de Incentivo à Produtividade - PIP, implantado em 31 de dezembro de 2011, conforme cláusula disposta no acordo anterior (Cláusula 64), que tem valor máximo de até R\$ 400,00 (quatrocentos reais), por Empregado, que esteja contemplado pelo referido PIP.

Parágrafo 1º - O comitê gestor terá um prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias para apresentar um relatório à representação dos trabalhadores, sobre as especificações definidas no Programa de Incentivo à Produtividade.

Parágrafo 2º - A Empresa acordante se compromete a, sempre que for elaborada qualquer modificação no mecanismo de avaliação do Programa de Incentivo a Produtividade, essa modificação seja previamente divulgada para os empregados, passando a vigorar no mês subsequente.

Parágrafo 3º - A Empresa acordante se compromete a analisar as sugestões formuladas pelos trabalhadores, através do Sindicato profissional e Comissão dos trabalhadores, a respeito de melhorias no conteúdo do Programa de Incentivo a Produtividade.

63.2. Por se tratar de Programa pioneiro no âmbito da administração pública indireta, a Empresa acordante poderá ampliá-lo para extensão futura aos demais empregos públicos, não finalísticos, dependendo da avaliação e deliberação exclusivas da Direção da EMPREL, bem assim da conjugação de fatores econômicos, financeiros e administrativos.

## 64. PLANO DE SAÚDE

64.1 A EMPREL se compromete em atualizar o levantamento dos valores referentes à repercussão financeira, resultantes da extensão do Plano de Saúde para todos os trabalhadores, bem assim, promover estudo sobre a viabilidade jurídica da extensão. Fica acordado entre as partes que será realizada uma reunião em até 60 (sessenta) dias contados da assinatura deste ACT, para tratar desta matéria.

## 65. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

65.1 A EMPREL envidará esforços para realizar estudos sobre a possibilidade de implantação de Previdência Complementar para todos os trabalhadores da empresa.

## 66. PLANO DE CARGOS REMUNERAÇÃO E CARREIRAS

66.1 A Empresa acordante implantará um novo quadro de carreira (Plano de Cargos Remuneração e Carreira – PCRC), a partir de 1º de julho de 2012, que poderá resultar em um incremento da folha salarial em até R\$ 67.000,00 (Sessenta e sete mil reais).

66.2 Os empregados públicos da empresa acordante terão a faculdade de optar pelo novo quadro de carreira ou se manter na condição de beneficiários do PCCS vigente na forma prescrita na Súmula 51, item II do Tribunal Superior do Trabalho.

66.3 Fica acordado entre as partes a designação de uma reunião, que realizar-se-á no dia 17 de abril de 2012, onde a representação dos empregados irá apresentar sugestões de melhorias na proposta do PCRC que será implantado pela Empresa.

66.4 Uma vez concluída e entregue pelo Consultor a nova proposta de Avaliação de Desempenho, a Empresa se compromete a apresentar tal documento a representação dos Empregados.

## 67. VIGÊNCIA DO ACORDO

67.1 O presente Acordo vigorará até o dia 30 de Abril de 2013.

67.2. Fica expressamente ressalvado que o reajuste salarial, previsto no item 4.1 da Cláusula Quarta deste instrumento jurídico produzirá efeitos jurídicos somente a partir de 1º de Junho de 2012, em observância aos termos do Acordo Coletivo de Trabalho.

## 67. DISPOSIÇÕES FINAIS

67.1 Este acordo coletivo de trabalho, impresso em 25 (vinte e cinco) laudas, está sendo lavrado em 2 (duas) vias, extraindo-lhe tantas cópias quanto forem necessárias para arquivo dos acordantes e uma delas será depositada na Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco - SRTE/PE, para fins de registro, como ordena o parágrafo único do art. 613 da CLT.

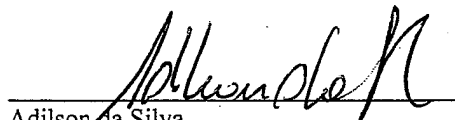


67.2 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os representantes legais dos acordantes e seus assessores jurídicos, este documento, para que se produzam os efeitos legais

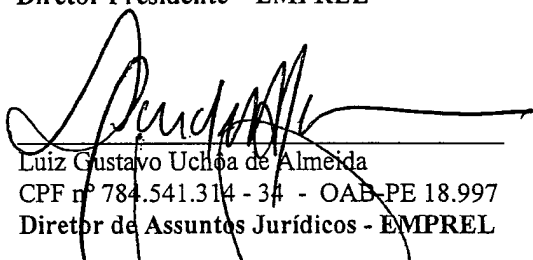
Recife, 04 de abril de 2012.



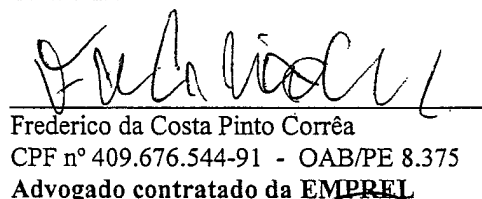
Wellington Batista da Silva  
CPF nº 402.920.614-04  
Diretor Presidente – EMPREL



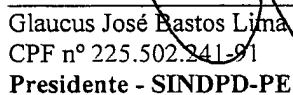
Adilson da Silva  
CPF nº 391.128.104-87  
Diretor Negócios e Sistemas Corporativos –  
EMPREL



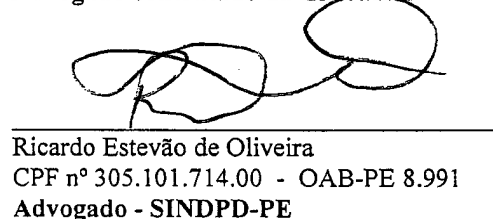
Luiz Gustavo Uchoa de Almeida  
CPF nº 784.541.314 - 34 - OAB-PE 18.997  
Diretor de Assuntos Jurídicos - EMPREL



Frederico da Costa Pinto Corrêa  
CPF nº 409.676.544-91 - OAB/PE 8.375  
Advogado contratado da EMPREL

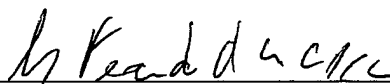


Glaucus José Bastos Lima  
CPF nº 225.502.241-91  
Presidente - SINDPD-PE

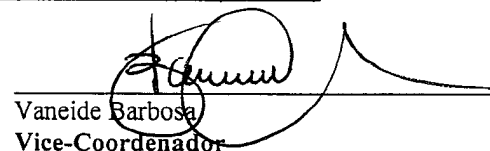


Ricardo Estevão de Oliveira  
CPF nº 305.101.714.00 - OAB-PE 8.991  
Advogado - SINDPD-PE

**COMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS DA EMPREL/2012:**



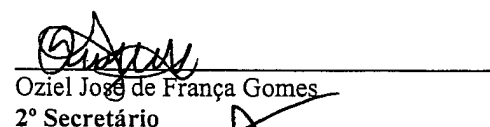
Luiz Fernando de Menezes Calabria  
Coordenador



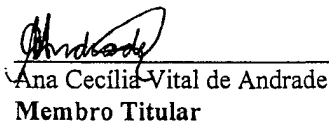
Vaneide Barbosa  
Vice-Coodenador



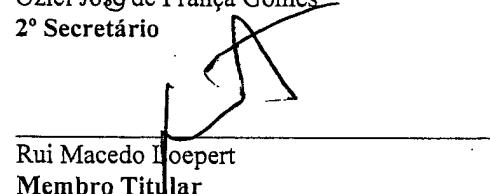
Luis Gotardo Betto  
1º Secretário



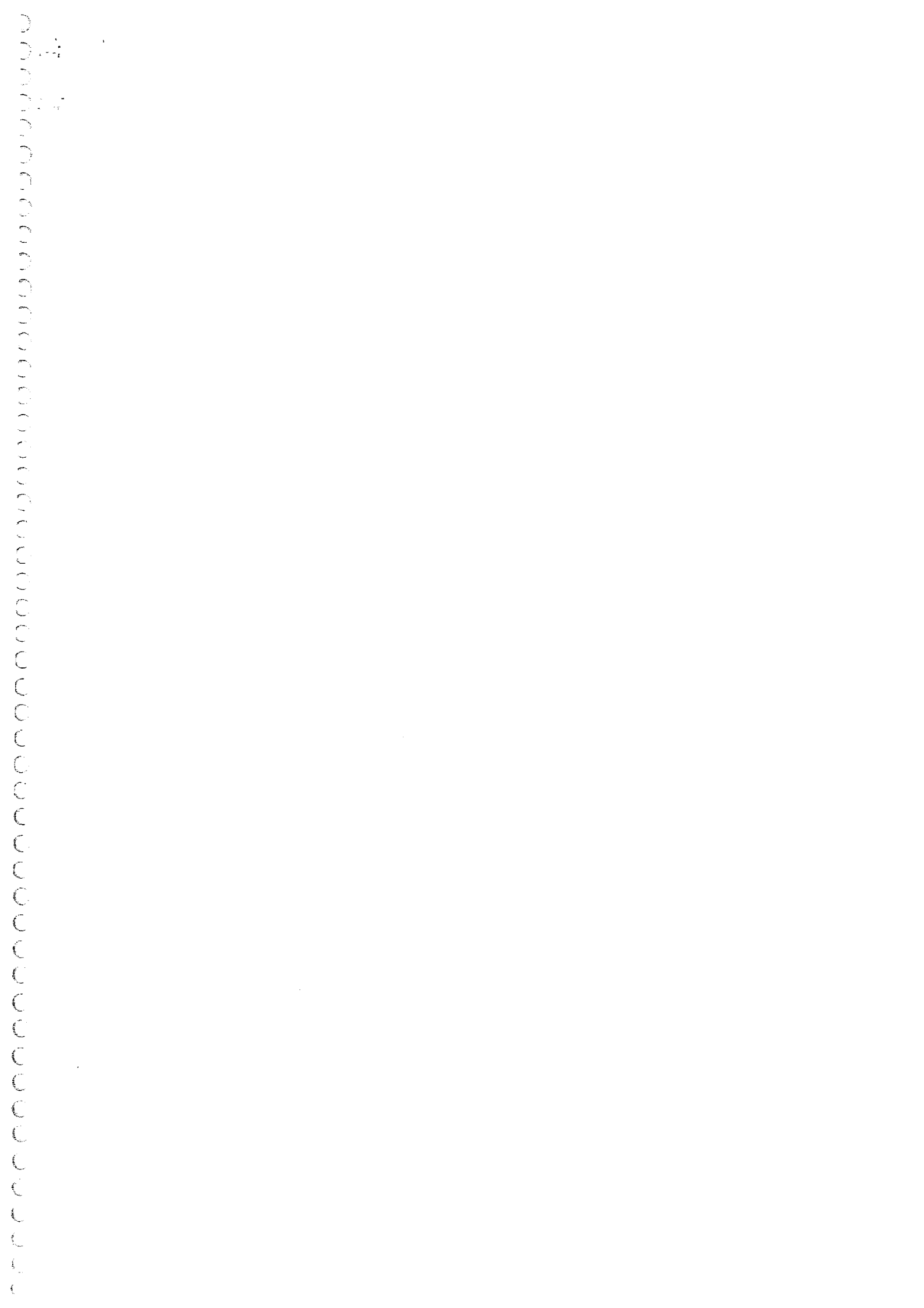
Oziel José de França Gomes  
2º Secretário



Ana Cecília Vital de Andrade  
Membro Titular



Rui Macedo Hoepert  
Membro Titular



**EMPREL**  
**ACORDO COLETIVO**

**2011/2012**

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 1. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

1.1 Por este instrumento normativo, de um lado, o SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO, atualmente denominado, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO - SINDPD-PE, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda sob o nº 10.579.332/0001-26, com sede na Rua Bispo Cardoso Ayres, nº 111, Bairro da Boa Vista, nesta Capital, representando a categoria profissional, neste ato representado por seu Presidente o Sr. Glaucus José Bastos Lima, brasileiro, casado, CPF nº 225.502.241-91, Cédula de Identidade nº 660.325 SSP-DF, e de outro lado, a EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMÁTICA - EMPREL, inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica do Ministério da Fazenda sob o nº 11.006.269/0001-00, representando a categoria econômica, com sede na Rua 21 de Abril, nº 3370, Torrões, nesta cidade, Estado de Pernambuco, na pessoa do seu Presidente, o Sr. Wellington Batista da Silva, brasileiro, casado, Bacharel em ciências sociais, inscrito no CPF/MF Nº 402.920.614-04, Cédula de Identidade nº 2.533.708 SSP-PE, pactuam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, com fundamentos no artigo 7º, incisos VI e XXVI da Constituição da República, em consonância com as cláusulas e condições laborais descritas em sucessivo.

## 2. OBJETO

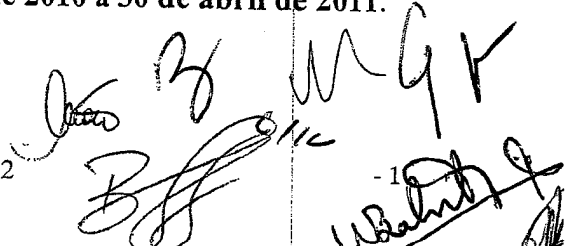
2.1 Este Acordo Coletivo de Trabalho - baseado no parágrafo 1º do Art. 611 da C.L.T. - tem por finalidade a concessão de aumento de salário e estipulação de condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito da Empresa acordante, especificamente às relações individuais de trabalho mantidas entre esta e seus empregados, definidos nas Cláusulas seguintes.

## 3. BENEFICIÁRIOS

3.1 São beneficiários deste negócio jurídico, os empregados da Empresa acordante abrangidos na representação sindical profissional.

## 4. DO REAJUSTE SALARIAL

4.1 A EMPREL concederá a seus empregados um reajuste salarial, a partir de 1º (primeiro) de setembro de 2011, mediante a aplicação linear do percentual de 4,00 % (quatro inteiros por cento), incidente sobre os salários básicos vigentes em 30 de abril de 2011, a título de reposição das perdas salariais acumuladas no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011.



## 5. NEGOCIAÇÃO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA

5.1 As partes encontrar-se-ão, sempre que solicitadas, com o objetivo de analisar o cenário de aplicação dos pactos, avaliando o quadro econômico e produtivo geral e da Empresa, perspectivas de desenvolvimento de produtividade e qualidade, processos de reestruturação, inovação tecnológica e organização do trabalho, alterações do nível de emprego e questões supervenientes, podendo acordar modificações, ampliações ou aprimoramentos.

## 6. REESTRUTURAÇÃO NA EMPRESA

6.1 A EMPREL garantirá a representação dos trabalhadores na participação ativa em programas de reestruturação da Empresa, preservado e assegurado o poder decisório da Diretoria Executiva desta última.

6.2 A EMPREL apresentará aos representantes dos trabalhadores, com a antecedência necessária, os seus projetos de mudanças tecnológicas, organizacionais e comerciais, sempre que a implantação de qualquer deles possa gerar impacto no nível de emprego da Empresa. Neste caso a Empresa envidará esforços no sentido da construção de soluções consensuais objetivando o aproveitamento dos empregados, nos limites do disposto no item 6.1 desta cláusula.

6.3 A EMPREL garante a participação consultiva dos seus empregados e representantes dos trabalhadores no processo de planejamento estratégico para 2010/2011.

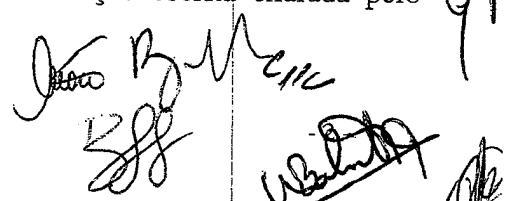
## 7. HORAS EXTRAS E JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS

7.1 As horas extras, na vigência deste acordo coletivo de trabalho, passarão a ser remuneradas nas seguintes condições:

- a) 60% (sessenta por cento) nos dias úteis em horário diurno, inclusive no sábado até as doze horas, acrescidas do correspondente adicional;
- b) 70% (setenta por cento) nos dias úteis em horário noturno, acrescidas do correspondente adicional;
- c) 100% (cem por cento) aos domingos, feriados e sábados, neste último quando prestadas após as 12:00 (doze) horas, acrescidas do referido percentual;

7.2 As horas extras aos sábados, a partir das 12 (doze) horas, previstas na alínea "c" desta cláusula, somente serão prestadas mediante prévia autorização da Direção da EMPREL, com motivação escrita exarada pelo Gerente do setor solicitante, ainda assim condicionadas a sua execução à prévia prestação de serviços, em regime de sobretempo, nas primeiras 4 (quatro) horas do mesmo sábado, salvo neste último caso se houver necessidade exclusiva da Empresa ou impossibilidade técnica de iniciar sua execução no turno da manhã.

7.3. A prestação de horas extras e jornada extraordinária, somente será materializada através de prévia autorização da Direção da EMPREL, cumulada com motivação escrita exarada pelo Gerente do setor solicitante.



7.4 A EMPREL obriga-se a incluir na folha de pagamento do mês subsequente, a remuneração das horas extras prestadas no mês anterior.

7.5 As horas extras, prestadas habitualmente por pelo menos um ano, se suprimidas, asseguram ao empregado o direito à indenização, nos termos do Enunciado nº 291, do Tribunal Superior do Trabalho.

7.6. A Empresa acordante submeterá ao Sindicato profissional proposta acerca de banco de horas, no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho, seguindo-se da necessária negociação coletiva entre as partes, visando a sua implantação.

## 8. ADICIONAL NOTURNO

8.1 O trabalho noturno, executado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá remuneração com acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna, sendo certo que a hora de trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

8.2 O adicional das horas noturnas prestadas habitualmente, por pelo menos um ano, se suprimido, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente, nos termos estabelecidos pelo Enunciado 291/TST.

## 9. ESTABILIDADE FINANCEIRA

9.1 A EMPREL garante a estabilidade financeira aos seus empregados de acordo com o estabelecido pela Lei nº 15.464/91 e pela Emenda à Lei Orgânica do Recife nº 09/99.

## 10. SUBSTITUTO DE CARGO COMISSIONADO - GRATIFICAÇÃO

10.1 Enquanto perdurar a substituição, o empregado substituto fará jus à gratificação paga ao substituído, desde que haja efetiva nomeação através do Diário Oficial do Município, para cargo comissionado, proporcionalmente aos dias trabalhados.

10.2 O empregado nomeado para exercer função gratificada, seja por substituição ou não, com contrato de trabalho originalmente de 06 (seis) horas e na hipótese do exercício da referida função requerer 08 (oito) horas diárias de trabalho, terá o seu salário básico acrescido proporcionalmente no equivalente a 02 (duas) horas diárias, pelo tempo em que permanecer na função, não se caracterizando, em tal hipótese, horário extraordinário.

10.3 Na hipótese prevista no item acima, será vedado o pagamento cumulativo de mais de uma gratificação, de mesma natureza, ao substituto.

## 11. LICENÇA PRÊMIO

11.1 Consoante o estabelecido na Lei nº 15.464 de 08/03/91 a empresa concederá ao empregado que completar 05 (cinco) anos de serviço efetivo, licença prêmio de 90 (noventa) dias, com remuneração integral, desde que não tenha faltado injustificadamente, por mais de 25 (vinte e cinco) dias, durante o período aquisitivo.

11.2 Se durante o período aquisitivo o empregado tiver faltado de 25 (vinte e cinco) a 45 (quarenta e cinco) dias, injustificadamente, observado ainda o máximo de 09 (nove) faltas por ano, a referida licença será reduzida a 45 (quarenta e cinco) dias.

11.3 A licença prêmio referida acima poderá ser dividida em 03 (três) períodos de 30 (trinta) dias ou 2(dois) períodos de 45(quarenta e cinco) dias, por opção do empregado, para efetivo gozo.

11.4 A contagem do tempo de serviço a que alude o item acima, será feita a partir da admissão no emprego, inclusive com relação aos atuais empregados, não se computando, porém nessa contagem, os períodos de afastamento do trabalhador, com ou sem ônus para o empregador, excluídos os casos de exercício de atividades laborais em órgãos do âmbito do Poder Executivo Municipal, bem assim, as hipóteses previstas nos artigos 4º, parágrafo único; 392 e 473 da CLT.

11.5 O empregado que tenha sofrido punição disciplinar, exceto advertência verbal, terá subtração de um mês quando da advertência escrita, e um mês, para cada dia de suspensão, na contagem do tempo para efeito da licença-prêmio.

11.6 Ocorrendo rescisão de contrato ou aposentadoria e o empregado que tiver algum período incompleto ou completo adquirido e não gozado, esta licença será convertida em pecúnia, na sua proporcionalidade ou na sua totalidade, conforme o caso.

11.7 Quando do falecimento do empregado, serão convertidos em pecúnia e pagos aos seus dependentes, os períodos completos e/ou proporcionais. Nesta última hipótese, limitada ao mínimo de 02 (dois) anos.

11.8 O direito de gozo da licença prêmio, se dá com o período completo adquirido, no prazo de 05(cinco) anos, subsequentes ao vencimento do período aquisitivo, sob pena de decair o direito ao gozo da mesma, podendo ser juntado com as férias, desde que seja do interesse do empregador.

11.9 As licenças vencidas há mais de 05 (cinco) anos, período que corresponde ao prazo obrigatório para gozo, serão analisadas mediante pedido escrito e fundamentado, com prova inequívoca do adiamento do seu gozo por necessidade do serviço.

## 12. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

12.1 O pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, (lei nº 4.090/62), a que tiver direito o empregado, será efetuado até o pagamento do mês de julho de 2011 e o restante até o dia 19 de dezembro de 2011, podendo o empregado optar pela vantagem prevista no art. 2º da lei nº 4.749/65, desde que requerido na oportunidade a que alude o parágrafo 2º do mesmo dispositivo.

### 13. REEMBOLSO CRECHE - PRÉ-ESCOLAR

13.1 A EMPREL reembolsará ao empregado, as despesas efetuadas com creche ou pré-escola dos seus filhos com idade de até 6 (seis) anos e 11 (onze) meses, no valor de até R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) mensais. Para tal, o empregado deverá comprovar mensalmente o pagamento efetuado no mês anterior.

13.2 Não será permitido o acúmulo de mensalidades para o reembolso, exceto causado por fato justificado por escrito à GGP, até o dia 10 (dez) do 2º mês subsequente ao mês em atraso.

13.3 O prazo para a entrega do comprovante, conforme previsto no item 13.1, acima, visando o respectivo reembolso, será até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de perda do direito ao ressarcimento. Caso este dia seja sábado, domingo ou feriado, deverá ser entregue no primeiro dia útil subsequente.

### 14. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

14.1 Os empregados da EMPREL que tenham jornada diária igual ou superior a 8 (oito) horas farão jus à ajuda de custo para alimentação (vale-refeição) de R\$ 10,00 (dez reais), por dia efetivamente trabalhado, sendo subsidiado integralmente pela Empresa.

14.2 O trabalhador que eventualmente tiver a sua jornada de trabalho prorrogada por mais de 03 (três) horas extras, terá direito a 01 (um) vale-refeição/alimentação extra, creditado no mês subsequente.

14.3 Os vales-refeição/alimentação de que trata o item 14.1, serão fornecidos aos empregados com lotação e exercício na EMPREL e Agência EMPREL, na data do pagamento dos salários, conforme cronograma de pagamento da Prefeitura do Recife.

14.4 A parcela normatizada nesta cláusula não integra o salário dos empregados, constituindo-se em direito meramente indenizatório, destituído de natureza salarial, com fundamento na inscrição nº 0242632, da EMPREL no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

14.5 Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos, citados no item 22.2 deste documento, receberão, excepcionalmente, na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, vale-refeição, nas mesmas condições e valores prescritos nesta cláusula décima quarta, em exceção ao disposto no subitem 14.1.

### 15. VALE TRANSPORTE

15.1 A Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) das despesas de todos os empregados que comprovadamente utilizarem transporte coletivo público no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante o respectivo Termo de Responsabilidade, sendo-lhe facultado auditar os percursos e horários em que referido benefício for utilizado.



15.2 A EMPREL garantirá aos seus empregados, sempre que for para benefício dos mesmos, o direito de optar pelos fatores concedidos através da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, modificada pela Lei Nº 7.619, de 30 de setembro de 1987.

15.3 O vale transporte será fornecido aos empregados até o último dia útil de cada mês.

15.4 Em cada mês, só serão entregues os vales transporte relativos aos dias úteis daquele mês e, correspondentes aos percursos diários: residência/trabalho/residência.

15.5 Não farão jus a este benefício os empregados que estiverem em período de gozo de férias, licença-prêmio e auxílio-doença previdenciário.

## 16. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

16.1 A Empresa se compromete a efetuar o pagamento do salário mensal de seus empregados, de acordo com o cronograma de pagamento de pessoal da Prefeitura do Recife, para o período da vigência deste Acordo.

## 17. EVENTUAIS DIFERENÇAS NO PAGAMENTO

17.1 As eventuais diferenças a menor no pagamento de vantagens salariais do empregado, serão repostas, na forma de adiantamento, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados da data da reclamação por parte do interessado, ou da verificação por parte da Empresa, devendo, no entanto, ser corrigida a diferença com base nos índices salariais, para pagamento no mês seguinte, caso o prazo estipulado não seja obedecido. Na ocorrência de diferença de pagamento a maior, o desconto mensal será procedido de forma parcelada, mediante acordo entre Empresa e empregado.

## 18. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

18.1 A Empresa pagará complementação salarial, até o valor integral do salário, a todos os empregados em benefício previdenciário ou acidentário.

18.2 A complementação prevista no item anterior deverá ser paga juntamente com o pagamento normal de salário dos demais empregados.

18.3 Após o afastamento do trabalho, por benefício previdenciário e/ou acidentário, o retorno à atividade anterior será gradativo e de acordo com a evolução do quadro de saúde/função de cada trabalhador.

18.4 A EMPREL envidará esforços no sentido de firmar Convênio com o INSS, com a finalidade de implementar pagamento de benefícios e aposentadorias.

## 19. SEGURO DE VIDA

19.1 A EMPREL manterá seguro de vida para os seus empregados, no valor individual de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

19.2 A EMPREL se compromete a negociar com quaisquer das empresas contratadas, uma apólice complementar, que permita a alteração do valor segurado, conforme opção individual, sendo de total responsabilidade do empregado o custeio da diferença do prêmio, correspondente ao acréscimo opcional, da referida alteração.

## 20. AUXÍLIO FUNERAL

20.1 A EMPREL, em caso de falecimento do empregado, concederá aos seus familiares dependentes, na forma da legislação previdenciária, o valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), a título de auxílio funeral.

20.2 Em caso de falecimento de seus pais, filhos e cônjuge/companheiro(a), conforme conceito dado na Legislação da Previdência Social, a EMPREL concederá a título de antecipação, para auxílio funeral, por opção do empregado, o valor de até R\$ 800,00 (oitocentos reais), que serão descontados a partir do mês subsequente a sua concessão, em até 08 (oito) parcelas.

20.3 O empregado deverá manter atualizada a informação referente ao beneficiário dependente, a quem deverá ser pago o referido auxílio na hipótese do seu falecimento, cujo valor acima estabelecido será de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

20.4 O referido benefício deverá ser requerido pela parte interessada no prazo de até 06 (seis) meses, contados da data do óbito, sob pena de decair o direito.

## 21. PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS/AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

21.1 O PCCS - Plano de Cargos, Carreiras e Salários vigente, com suas revisões implementadas até janeiro de 2006, só será alterado mediante acordo entre Empresa e Sindicato profissional, conforme definido em sua implantação, e exigível, conforme lei, a sua homologação junto ao Ministério do Trabalho.

21.2 Os empregados da EMPREL somente farão jus aos benefícios dispostos no vigente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, a partir das alterações avençadas em janeiro de 2006, sendo vedada a cumulação de direitos fundados em regulamentos distintos, a teor do estatuído na Súmula n. 51, do Tribunal Superior do Trabalho.

21.3 Os empregados públicos, vinculados a Empresa acordante, não farão jus ao benefício da equiparação salarial, em virtude da existência de Plano de Cargos, Carreiras e Salários desde o ano de 1995, em consonância com o parágrafo segundo do art. 461 da CLT.

21.4 A EMPREL se compromete a envidar esforços no sentido de viabilizar contratação de profissional especializado para estudos sobre o PCCS.

21.5 Todo e qualquer estudo sobre o PCCS, será objeto de negociação coletiva entre o Sindicato Profissional e a EMPREL, não possuindo efeito vinculativo, e terá garantida a participação dos representantes dos empregados (Comissão de Funcionários).

21.6 Os empregados da EMPREL em face do conteúdo normativo expresso na Cláusula 4ª deste Acordo Coletivo, declaram quitada obrigação financeira relacionada a Avaliação de Desempenho prevista no PCCS vigente, aprazada para Novembro/2010.

## 22. JORNADA DE TRABALHO

22.1 A jornada normal de trabalho da Empresa não poderá ser superior a 40 (quarenta) horas semanais, prestadas de segunda-feira a sexta-feira.

22.2 Nos serviços de turnos contínuos, a jornada normal de trabalho não poderá ser superior a 06 (seis) horas diárias, prestadas de segunda-feira a sexta-feira, não podendo ultrapassar 30 (trinta) horas semanais.

22.3 Aos empregados que trabalham em um único turno de 06 (seis horas), será concedido durante o seu expediente normal de trabalho, um intervalo de 20 minutos para descanso e ou alimentação, não gerando obrigação compensatória e nem redução remuneratória.

22.4 Os empregados, enquadrados na hipótese prevista no subitem anterior, serão dispensados do dever de assinalação eletrônica do intervalo intrajornada (20 minutos), ficando obrigados a declarar junto à Gerência de Gestão de Pessoas, mediante formulário específico, em periodicidade mensal, o gozo efetivo do intervalo epigrafado ao longo do trintídio correlato.

## 23. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

23.1 Poderá ser reduzida de 08 (oito) para 06 (seis) horas, portanto em 02 (duas) horas diárias, a carga horária laboral com consequente diminuição de 18% (dezoito por cento) no salário base, dos trabalhadores detentores dos cargos de ANALISTAS DE INFORMÁTICA, DE SISTEMAS E DE TELECOMUNICAÇÕES, ASSISTENTES DE INFORMÁTICA, TÉCNICOS DE TELEMÁTICA, lotados na EMPREL, ou a disposição de outros órgãos ou poderes.

23.2 O trabalhador envolvido no processo de redução da carga horária, que originalmente tenha contrato de 06 (seis) horas e com posterior alteração para 08 (oito) horas, terá o salário reduzido na equivalência do acréscimo que lhe fora dado, na hipótese de retomar à jornada contratual original de 6 (seis) horas.

23.3 Ao grupo de trabalhadores com redução de carga horária, só será permitida a realização de horas extras por imperiosa necessidade da empresa, previamente autorizada por seu Diretor, implicando neste caso, em compensação das 02 (duas) primeiras horas trabalhadas, em igual número de horas de folga e aplicação do adicional de horas extras, apenas àquelas que excederem as duas primeiras. Quando essas horas extras forem prestadas nos dias de sábados, domingos e feriados, serão remuneradas integralmente.

23.4 O horário de trabalho a ser cumprido pelo grupo envolvido no processo de redução será de acordo com as normas de frequência em vigor.

23.5 Os trabalhadores detentores de FUNÇÕES GRATIFICADAS ou CARGOS COMMISSIONADOS, lotados na EMPREL ou à disposição da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo Municipal, manterão inalterados os seus contratos de trabalho, com relação à carga horária e conseqüentemente salário durante a permanência no cargo, salvo se o contrato originariamente seja de 06 (seis) horas, devendo-se nesse caso seguir a norma contida no item 23.2, acima.

23.6 O retorno dos trabalhadores, de forma coletiva, à 8 (oito) horas diárias, durante o prazo de vigência deste instrumento, dar-se-á mediante negociação e conseqüente alteração deste Acordo Coletivo de Trabalho.

23.7 O Empregado poderá, de comum acordo com a EMPREL, e mediante termo próprio, retornar à carga horária original de 8 (oito) horas, aplicando-se de forma reversa a regra contida no item 23.1. Excepcionalmente, quando o retorno for por prazo inferior a 90 (noventa) dias, dispensa-se o referido termo.

23.8 A redução de carga horária prevista no item 23.1 poderá ocorrer para outros trabalhadores com cargos distintos, mediante requerimento do interessado e aprovação prévia da Diretoria da EMPREL, na mesma forma e condição dos itens anteriores.

23.9 A redução de carga horária, será analisada por uma comissão paritária composta por 3 (três) membros representantes da Empresa e 3 (três) membros representantes dos empregados para estudar a aplicação desta cláusula, propor mecanismos permanentes, fornecer um parecer final com sugestões sobre o assunto, no prazo de 90 (noventa) dias, contados da assinatura deste instrumento, que será usado como base para as negociações entre o Sindicato, Empresa e empregados.

23.10 O empregado contratado a partir de 30/03/2006, data de assinatura do Acordo, vigência 2005/2006, não terá direito a redução de carga horária.

23.11. A redução ou ampliação da jornada de trabalho diária, previstas nesta cláusula, constituem prerrogativas exclusivas da Empresa acordante, desde que haja anuência do empregado interessado, resultando na correspondente redução ou majoração salarial proporcional à alteração.

## 24. REDUÇÃO E JORNADA DE TRABALHO – ESTUDANTES

24.1 A Empresa acordante autoriza que todo empregado público e servidor público lato sensu da EMPREL, que participar de cursos de 1º grau, 2º grau, técnicos, graduação, pós-graduação, lato sensu e stricto sensu, mestrado e doutorado, sem a responsabilidade financeira da EMPREL, e desde que haja relação do curso com a atividade desenvolvida na empresa, disporá de redução em sua jornada de trabalho, na equivalência a seguir, sem nenhuma perda ou redução de direitos, benefícios e vantagens:

24.1.1. Para os cursos realizados nos finais de semana, será concedida a redução da jornada de trabalho de 04 (quatro) horas semanais, independente da carga horária do empregado do quadro e de função gratificada;

24.1.2. Para os cursos realizados de segunda-feira a sexta-feira será concedida a redução da jornada de trabalho equivalente a 1(um) dia de trabalho, independente da carga horária/contrato de trabalho do empregado do quadro e de função gratificada;

24.2. Determinar que a referida redução da carga horária, beneficie aos empregados do quadro e de função gratificada que estejam com curso em andamento, desde que analisados, pela Gerência de Gestão de Pessoas – GGP, bem como pela Gerência de Lotação, caso a caso, a vinculação do curso a sua atividade desempenhada na EMPREL.

24.3. O partícipe beneficiário da redução da carga horária semanal, deverá manter comprovada a participação no curso, em periodicidade semestral, através de declaração da instituição, contendo em anexo a grade de disciplinas;

24.4. Determinar que o empregado do quadro e de função gratificada que aderir a este benefício, obriga-se de forma irrevogável e irretroatável, a permanecer na EMPREL, não rescindindo seu contrato de trabalho ou pedindo exoneração, após o curso, pelo período mínimo correspondente ao da duração do benefício em epígrafe.

24.5. O não cumprimento da permanência prevista no item 24.4, ocasionará o ressarcimento à EMPREL dos valores correspondentes aos abonos praticados em seu registro de ponto, decorrentes do benefício constante no item 24.1 deste instrumento.

24.6. O empregado do quadro e de função gratificada que pretender o benefício deverá previamente dirigir-se à GGP para efetuar assinatura do Termo de Compromisso específico, em obediência ao disposto no §1º do art. 462 da CLT;

24.7. Na hipótese de o empregado do quadro e de função gratificada participe dos cursos contemplados neste item, tipificar-se como conculinte ou desistente, estará automaticamente obrigado, sem prévio aviso, a retornar ao cumprimento da jornada de trabalho anteriormente praticada, não se constituindo em direito adquirido a jornada de trabalho reduzida com fundamento neste benefício.

## 25. FÉRIAS

25.1 O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá recair nos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, salvo nos casos em que a modificação da data de início implique na expiração do prazo legal para concessão, prevista no art.134 da CLT.

## 26. AUSÊNCIAS LEGAIS

26.1 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.

26.2 O empregado masculino poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 7 (sete) dias consecutivos contados a partir do nascimento de seu filho ou primeiro dia útil subsequente, se este nascer em dia destinado a repouso do trabalhador.

26.3 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 4 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a) (conforme

conceito dado na Legislação da Previdência Social), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em Imposto de Renda, viva sob sua dependência econômica.

## 27. CONTROLE DE FREQUÊNCIA/ACESSO À EMPRESA

27.1 A empresa concederá uma tolerância de até 15 (quinze) minutos a seus empregados, quanto ao cumprimento do horário de entrada no serviço, não podendo a soma dos atrasos ocorridos ultrapassar 02 (duas) horas em cada mês, sob pena desse excedente ser descontado do salário do empregado, sem prejuízo da aplicação de outras sanções.

## 28. LICENÇA MATERNIDADE / ADOÇÃO

28.1. Será assegurada a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias à empregada pública desta empresa acordante, que gerar criança, adotar ou obtiver a guarda de crianças, observando a gradação proporcional, nesses dois últimos casos, dos parágrafos do art. 392-A da CLT, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos do art. 79, inciso X da Lei Orgânica do Município do Recife.

28.2 Enquanto não for deferida judicialmente a guarda provisória e, estando a empregada, com a guarda de fato do menor, a EMPREL assegurará o afastamento, que deverá ser negociado entre as partes, de forma que ao menor seja garantida a presença materna, até ser possível a licença prevista em Lei.

## 29. GESTÃO DE PESSOAL

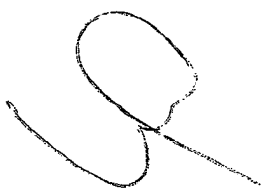
29.1 Os benefícios constantes das cláusulas: LICENÇA-PRÊMIO, REEMBOLSO CRECHE - PRÉ-ESCOLAR, VALE TRANSPORTE e COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA, somente serão garantidos aos empregados que exerçam seus trabalhos nos estabelecimentos da EMPREL ou nos órgãos da administração direta ou indireta do Poder Executivo Municipal.

29.2 O VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO será concedido aos empregados lotados na EMPREL ou na Agência EMPREL na conformidade do disposto na Cláusula 14 deste Acordo Coletivo.

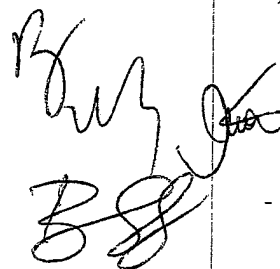
29.3 Os empregados à disposição de outros órgãos, fora do âmbito do Poder Executivo Municipal, só receberão os benefícios das cláusulas 13, 18 e 20, a partir do momento em que os órgãos aos quais estejam vinculados fizerem o pagamento dos referidos benefícios à EMPREL.

29.4 Quando a cessão implicar em repasse de custos e houver descumprimento por parte do órgão cessionário de tal obrigação, o empregado deverá retornar à EMPREL, imediatamente.

29.5 Os treinamentos na área fim da EMPRESA, deverão ser disponibilizados aos empregados efetivos desta empresa.



CMC



### 30. ATIVIDADES INSALUBRES E/OU PERIGOSAS

30.1 O exercício de trabalho em condições insalubres e nas atividades ou operações perigosas, devidamente comprovadas através de perícia a cargo da SRTE/PE e/ou FUNDACENTRO, assegurará aos empregados a percepção dos adicionais legais.

Parágrafo Único: Para o cumprimento do previsto neste item, a Empresa se compromete a contratar a perícia, sempre que necessário, e cumprirá, caso seja devido, o benefício para aqueles que tenham direito.

30.2 Deverá o perito vistoriar todos os locais onde os empregados trabalhem com: terminal de vídeo, material que contenha agentes químicos, luz artificial não complementada com luz natural, material de pintura, serralharia, contato com o público sempre que deste contato resultar exposição a doentes, máquinas cortadoras de papéis e descarbonamento e manutenção de energia elétrica.

30.3 Todo trabalho pericial deverá ser acompanhado pela Comissão de Saúde do SINDPD-PE e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da EMPREL.

30.4 Após a conclusão da perícia acima mencionada, deverá ser estabelecido um programa de trabalho, de comum acordo entre Empresa, Comissão de Saúde do SINDPD-PE e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da EMPREL, que especifique as medidas a serem tomadas e os respectivos prazos de execução, para a eliminação ou neutralização das eventuais insalubridades.

30.5 As medidas acima descritas deverão visar a conservação do ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância para cada fator de insalubridade e/ou a utilização, pelos empregados, de equipamentos de proteção que garantam sua proteção individual.

30.6 A não adoção das medidas ou o descumprimento dos prazos estabelecidos na forma do item 30.5, assegurará aos empregados atingidos, a percepção adicional legal, a partir do encerramento do prazo de solução estipulado, até a eliminação definitiva da condição adversa.

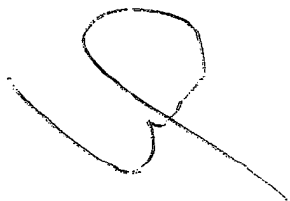
30.7 A despeito do acertado no item anterior, a EMPREL compromete-se desde já, a:

30.7.1 Adotar medidas a fim de neutralizar os efeitos dos ruídos e evitar iluminação deficiente nos diversos setores, adequando-se aos limites e condições previstos na regulamentação em vigor;

30.7.2 Controlar a temperatura nos setores de digitação e operação mantendo-a nos mínimos 22°C (vinte e dois graus Celsius) e 20°C (vinte graus Celsius), respectivamente.

### 31. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

31.1 A Empresa adotará as seguintes medidas de prevenção de doenças profissionais:



Handwritten signatures and initials, including "CIPA" and "RJ".

31.1.1 Comunicação a todos os empregados dos possíveis efeitos à saúde, provocados por quaisquer mudanças tecnológicas antes de implementá-las, permitindo o acompanhamento pelos trabalhadores.

31.1.2 O trabalhador com problemas físicos, terá garantido a adaptação e humanização do processo de trabalho, de forma que seus problemas não fiquem agravados.

## 32. SAÚDE DO TRABALHADOR E CIPA

32.1 A Empresa se compromete a observar e aplicar as normas regulamentadoras relacionadas à Saúde, Ergonomia e Segurança do Trabalhador. Serão incentivados todos os estudos e ações que venham a contribuir para melhoria das condições de trabalho e saúde ambiental.

32.2 A aplicação das normas regulamentadoras, inclusive no que se refere ao funcionamento da CIPA, será definida de comum acordo com a Diretoria da EMPREL, CIPA e SINDPD-PE.

32.3 A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) será composta de 04 (quatro) membros, eleitos diretamente pelos empregados, sendo 02 (dois) titulares e 02 (dois) suplentes.

32.4 A Empresa reconhecerá o curso de formação em Segurança no Trabalho ministrado por entidade de reconhecida idoneidade técnica e garantirá assessoria da Comissão de Saúde do SINDPD-PE.

32.5 Aos empregados integrantes da CIPA, será concedido 10 (dez) horas mensais para reuniões, condicionada a liberação, de prévia comunicação às chefias imediatas, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

32.6 As partes acordantes constituirão grupo de trabalho paritário, formado por 4 (quatro) membros, sendo 2 (dois) indicados pela Direção da empresa, destinatários de garantia no emprego, nos moldes do §3º do art. 543 da CLT, e 2 (dois) membros da CIPA, os quais serão eleitos a partir de Setembro/2011, com a finalidade de promover estudos sobre saúde do trabalhador.

32.7 A empresa acordante formaliza sua intenção de na próxima data base alterar o conteúdo do item 32.3, no sentido de ter a seu benefício a escolha de membros na Comissão da CIPA, conforme disposição da NR-5.

## 33. REAPROVEITAMENTO DO EMPREGADO LESIONADO

33.1 Todo trabalhador, afastado com doença profissional ou relacionada ao trabalho, desde que impedido de retornar a função de origem, será reabilitado em nova função.

33.2 Os empregados lesionados por tenossinovite e outras doenças enquadradas no DORT - Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho, devidamente comprovadas por laudo médico expedido por órgão público legalmente autorizado, serão deslocados para outras funções compatíveis com seu estado de saúde (e para isso se submeterão a treinamentos), desde que desejem, sem prejuízo da remuneração percebida na função anterior, sendo que os novos



empregados que forem admitidos após a vigência deste acordo, somente terão direito a esta vantagem se for comprovada, ao ensejo do exame médico pré-admissional, a inoccorrência dessa doença. O empregado não terá direito a esse reaproveitamento na hipótese de exercer atividades para terceiros semelhantes às executadas na Empresa.

33.3 O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado pela própria Empresa, em convênio com o CRP/INSS, que reservará vagas disponíveis com acompanhamento pela Comissão de Saúde do SINDPD-PE e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, da EMPREL.

#### 34. ENCAMINHAMENTO DA CAT AO INSS

34.1 A Empresa compromete-se a doravante, encaminhar ao INSS, a “CAT” (Comunicação de Acidente de Trabalho) dos seus empregados, anotando inclusive nesse documento, os casos de tenossinovite, as doenças nos olhos causadas pelo vídeo, ou ainda as doenças enquadradas no DORT, não se responsabilizando, porém, pelo não atendimento dessa comunicação.

34.2 A Empresa compromete-se ainda a remeter cópia de cada CAT emitida para o Sindicato profissional.

#### 35. EXAME E ATESTADO MÉDICO

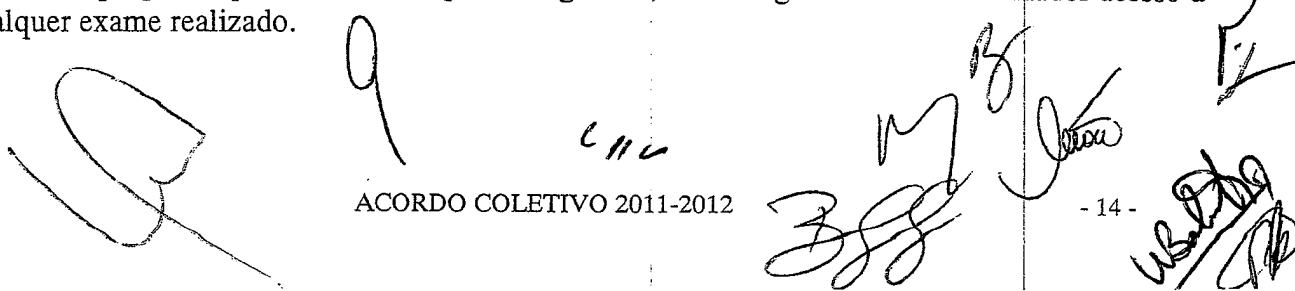
35.1 O empregado, em caso de ausência por motivo de saúde, deverá apresentar atestado médico obrigatoriamente com o Código Internacional de Doenças, expedido por entidades ou médicos credenciados com a Empresa de Seguro de Saúde, contratada pela EMPREL, pelo INSS, quando para fins de benefício e excepcionalmente, desde que devidamente justificado, por outros profissionais e entidades de Saúde, todos com justificativa, ao ensejo do seu retorno ao serviço, através de protocolização direta e exclusiva na Gerência de Gestão de Pessoas no primeiro dia imediato após a ausência. A falta da comunicação ensejará justificativa escrita, para apreciação da Empresa.

35.2 Será abonada a falta do empregado que, comprovadamente tiver de se ausentar do serviço por motivo de acompanhamento, a pais, filhos e esposa(o), a hospitais e/ou médicos, para tratamento de saúde em caráter emergencial, abono este limitado a um dia por mês.

35.3 Em caso de internação ou emergência, que sejam necessárias a ampliação do número de dias, a GGP avaliará a documentação apresentada pelo empregado solicitante, encaminhando para ser deferido pela Diretoria Administrativa.

35.4 A empresa obriga-se a realizar exames médicos admissionais, demissionais e periódicos: clínicos e do aparelho músculo esquelético, para todos os empregados.

35.5 Obriga-se ainda a realizar exames demissionais, apenas do aparelho músculo esquelético, para os empregados que exercem função de digitador, ficando garantido ao trabalhador acesso a qualquer exame realizado.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small '9' in the center, and several other signatures on the right side.

### **36. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO – FGTS**

36.1 A EMPREL, se compromete a solicitar junto aos órgãos depositários, cumprimento do que dispõem os arts. 22 e 24 do Decreto nº 99.684 de 08/11/90.

### **37. AFASTAMENTO DA EMPREGADA PARA AMAMENTAR FILHO**

37.1 Para amamentar o próprio filho, até que este complete 09 (nove) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho de 08 (oito) horas, a 02 (dois) descansos especiais, a cada meio expediente de 45 (quarenta e cinco) minutos cada um. À empregada que cumprir jornada de 06 (seis) horas, será concedido um único descanso especial, também de 45 (quarenta e cinco) minutos para esse fim.

### **38. GARANTIA DO EMPREGO POR PRAZO DETERMINADO**

38.1 A Empresa dará garantia de emprego e salário a seus empregados nos seguintes casos e condições:

38.1.1 Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 90 (noventa) dias, após o retorno da licença compulsória (para o parto), prevista no inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal.

38.1.2 Os empregados que retornem de benefício auxílio acidente/doença terão garantia de emprego e salário, por um prazo de 60 (sessenta) dias, contados da cessação da prestação previdenciária, desde que o período de afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doença, seja igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único: Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional compreendida inclusive os casos de “DORT”, a garantia de emprego independe do prazo de afastamento.

38.1.3 Os empregados que, comprovadamente, estiverem a 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa terão garantia contra despedida arbitrária nesses 24 (vinte e quatro) meses, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Ocorrendo a despedida, caberá a Empresa, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos aqui mencionados, sob pena de ser condenada a reintegrar o empregado.

38.1.3.1 Fica assegurado aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na Empresa, ao ensejo do despedimento imotivado, o direito a percepção de indenização dobrada da verba, prevista no parágrafo 1º do art. 487 da CLT.

38.1.3.2 As garantias aqui mencionadas não serão aplicáveis quando o empregado se demitir por livre e espontânea vontade, manifestada ao empregador, ou ainda, em caso de dispensa imotivada, desde que ele, assistido pelo Sindicato profissional, renuncie a garantia prevista nesta cláusula, como também nos casos de demissão por justa causa do empregado.

38.1.3.3 Na hipótese da EMPREL proceder a extinção de função, ocasionada por motivo de modificação tecnológica, técnica, econômica, financeira, administrativa ou de objetivo da Empresa, será garantido aos empregados afetados a readaptação ao trabalho, em nova função, sendo garantido seu emprego e salário do cargo efetivo desde que contemplada a necessidade do quadro da EMPREL e, enquanto durar essa readaptação.

### **39. GARANTIA EM CASO DE DEMISSÃO COLETIVA**

39.1 Na hipótese da Empresa proceder demissão coletiva, o prazo de aviso prévio aludido no art. 487, inciso II, da C.L.T., fica aumentado para 60 (sessenta) dias.

39.2 O mesmo acréscimo se aplica ao caso de conversão do aviso prévio em dinheiro (parágrafo 1º, do art. 487 da CLT). Essa dobra porém, não importará em alongamento do tempo de serviço do empregado para fins legais.

39.3 Considera-se demissão coletiva quando a Empresa, no período de 30 (trinta) dias, demitir sem justa causa, 10% (dez por cento) do seu quadro de pessoal, a menos que se readmita novos empregados, garantindo o nível de emprego.

39.4 Não se aplicam as disposições da presente cláusula às hipóteses de encerramento definitivo das atividades da Empresa.

39.5 Não serão consideradas para caracterização de demissão coletiva as rescisões nos termos de contrato por prazo determinado, e aquelas, de interesse do empregado, que são formalizadas apenas para permitir-lhe admissão imediata em entidades outras da administração direta ou indireta do Município do Recife, bem assim os casos de nulidade do contrato de trabalho.

### **40. REMANEJAMENTO DE PESSOAL**

40.1 A transferência do local de prestação de serviço, bem assim, a cessão de pessoal, somente serão efetivadas mediante anuência do empregado, salvo as hipóteses de transferência e cessão no âmbito de administração do município.

40.2 Na hipótese de transferência coletiva, a Empresa informará aos empregados envolvidos, com antecedência de 30 (trinta) dias.

### **41. ADMISSÃO DE PESSOAL**

41.1 O acesso ao quadro funcional da EMPREL somente será possível através de Concurso Público. A mobilidade interna será normatizada através do Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

41.2 Os candidatos aprovados em concurso público de provas ou provas e títulos terão o regime jurídico de acordo com a CLT e o estatuto da EMPRESA, salvo os casos previstos em Lei.

## 42. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

42.1 Na hipótese de contratação de mão-de-obra temporária ou por tempo determinado, os contratos de prestação de serviços, serão preferencialmente efetuados entre a Empresa e empregado.

42.2 Nos casos de contratação de empresas prestadoras de serviços, a EMPREL, somente fará pagamento das faturas, mediante a apresentação de prova de regularidade da contratação dos empregados, do cumprimento de suas obrigações sociais e trabalhistas e dos acordos coletivos das categorias envolvidas.

Parágrafo Único: Em caso de contratação através de terceiros, de profissionais de processamento de dados e/ou informática, será exigido o cumprimento da convenção coletiva da categoria representada pelo Sindicato profissional.

## 43. DO DIREITO DE DEFESA

43.1 Ao empregado que sofrer punição disciplinar, será concedido um prazo de 05 (cinco) dias úteis, para apresentação de defesa, contados a partir do recebimento da respectiva comunicação, a ser apreciada e decidida pela EMPREL no prazo de 15 (quinze) dias úteis.

43.2 Sendo acolhida a defesa do empregado ou deixando a Empresa ultrapassar o prazo acima para decisão, sem justo motivo, a punição será automaticamente cancelada.

43.3 O empregado só terá anotação em sua ficha funcional, caso o mesmo seja punido, após a conclusão do procedimento administrativo.

43.4 O empregado que for punido e posteriormente for avaliado com conceito BOM ou EXCELENTE no período aquisitivo correspondente ao da licença-prêmio, terá sua punição considerada sem efeito com relação aos direitos da licença-prêmio, especificamente ao item 11.5.

43.4 O empregado que for punido e posteriormente vier a ser positivamente avaliado nos três quadrimestres do ano pelo desempenho, com conseqüente promoção, terá sua punição considerada sem efeito com relação aos direitos da licença-prêmio, especificamente ao item 11.5.

## 44. ACESSO AS FICHAS DE INFORMAÇÃO FUNCIONAL

44.1 A Empresa assegurará aos empregados o acesso às anotações em suas fichas de registro funcional, para aquisição de cópias e para solicitação de retificação de informações, desde que formalmente requerido.

44.2 A EMPREL, quando do requerimento do trabalhador em processo administrativo, terá o prazo máximo de 45(quarenta e cinco) dias para resposta, ressaltando-se, aqueles pleitos nos quais se necessite de informações que ultrapassem a competência interna do setor demandado.

## 45. ACESSO A INFORMAÇÃO GERAL E ADMINISTRATIVA

45.1 A Empresa se obriga a fornecer ao Sindicato acordante, quando solicitado, informações sobre tabela salarial, relação de empregados, plano de cargos e salários e cópias de comprovantes de recolhimento.

45.2 A Empresa fornecerá ao Sindicato acordante, a cada quatro meses, relatório contendo o quantitativo de horas extras prestadas no período, o número de trabalhadores acometidos por doença profissional e, em 48 (quarenta e oito) horas, os casos de acidentes de trabalho.

45.3 Visando garantir a transparência da coisa pública, a EMPREL, na forma do art. 5º, inciso XXXIII da Constituição Federal, fornecerá toda a informação necessária ao SINDPD-PE e comissão de trabalhadores, quando solicitada.

45.4 A Empresa cumprirá o pedido normatizado nos itens anteriores, no prazo máximo de 30 (trinta) dias de sua protocolização.

45.5 A EMPREL agilizará o repasse das informações e procederá a reuniões para acompanhamento, com a participação da Gerência de Gestão de Pessoas – GGP e Comissão de Empregados.

45.6 A Empresa envidará esforços para emitir pareceres jurídicos, respeitantes às postulações formuladas por empregados, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contados da protocolização do requerimento administrativo junto a Diretoria de Assuntos Jurídicos.

#### 46. INFORMAÇÕES OFICIAIS

46.1 A Empresa compromete-se a dar conhecimento a seus empregados no âmbito do seu estabelecimento os seus atos administrativos envolvendo: realização de cursos, com número de vagas, programas e requisitos, aposentadorias, promoções, reclassificações e remanejamento, licitações, contratos e convênios. Isto poderá ser veiculado através da Intranet, de quadro de aviso e dos sistemas de informações públicas mantidos pela Prefeitura do Recife.

#### 47. GARANTIA DE ACESSO

47.1 Será garantido o acesso a todos os locais de trabalho da Empresa aos membros de direção do Sindicato acordante, da Comissão de Representantes dos Empregados, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, além dos delegados sindicais, com prévia comunicação à Direção da EMPREL e sempre previamente identificados.

47.2 As fiscalizações por órgãos públicos poderão ser acompanhadas pelas representações dos empregados, salvo quando esses órgãos obstarem essa participação.

47.3 A EMPREL compromete-se em desenvolver programas que gerem oportunidades para pessoas portadoras de deficiência e ainda em adequar suas instalações para facilitar o acesso destas pessoas à Empresa.

47.4 A EMPREL, a fim de facilitar a entrada dos diretores do sindicato acordante na empresa, manterá nas portarias de acesso da mesma, uma lista contendo os nomes dos referidos diretores

mediante ofício enviado pelo sindicato acordante, já autorizando o acesso a empresa em dias úteis e horário comercial, desde que devidamente identificados e observando o disposto no item 4.7.1

#### **48. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

48.1 As homologações de rescisões contratuais serão feitas junto ao SINDPD-PE, observadas as regras consubstanciadas no parágrafo 6º. Do art. 477 da CLT (Lei n. 7855, de 24/10/89).

#### **49. LICENÇA REMUNERADA AOS EXERCENTES DE CARGO DE DIREÇÃO SINDICAL**

49.1 Os empregados eleitos para cargos de direção do Sindicato profissional acordante e/ou direção da Associação dos Profissionais de Processamento de Dados de Pernambuco ficam, durante seu mandato, liberados, total ou parcialmente, se o desejarem, de prestar serviço a Empresa, a fim de melhor desenvolverem suas atividades em favor da categoria, sem prejuízo de suas remunerações e demais vantagens, limitada essa concessão, porém, a 02 (dois) empregados.

49.2 Aos demais empregados eleitos para cargos de direção do sindicato profissional ficam asseguradas liberações para participação em reuniões e/ou eventos convocados por este, condicionadas essas liberações, à previa comunicação as chefias imediatas, no prazo de 72(setenta e duas) horas de antecedência, sem prejuízo de remuneração e demais benefícios e direitos, sendo este prazo válido apenas quando a responsabilidade da escolha da data e horário tiver sido exclusivamente do Sindicato.

49.3 A Empresa garantirá aos diretores liberados parcialmente, acesso a treinamento adequado a sua função, em igualdade de condições com os demais empregados.

49.4 Os diretores liberados terão garantido o retorno às suas atividades normais se e quando o desejarem.

49.5 Os empregados poderão eleger substituto para os diretores do Sindicato profissional que comprovadamente saíram da base sindical ou renunciaram ao seu cargo, sendo garantido a estabilidade prevista no parágrafo 3º do art. 543 da CLT aos eleitos nos mesmos moldes dos demais diretores remanescentes.

49.6 A EMPREL reconhece o Sindicato Profissional como única entidade legitimada a representar os empregados desta empresa pública, durante as negociações coletivas.

#### **50. LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTO**

50.1 A Empresa liberará seus empregados para participarem de assembléias convocadas pelo SINDPD-PE, pela Comissão de Representantes dos Empregados e pela Associação dos Empregados da EMPREL, ficando porém, condicionada a aviso prévio de 48h (quarenta e oito horas), podendo a Empresa sugerir nova data para sua realização.

50.2 Os empregados, têm autorização patronal para se afastarem do serviço por até 2 (duas) horas diária, limitada a 8 (oito) horas mensais, durante o período de negociação salarial da data base.

50.3 Excepcionalmente, os empregados da Empresa acordante serão autorizados a se afastar do trabalho, por 4 (quatro) horas mensais, consecutivas ou intercaladas, nos demais meses do ano, ficando acertado, desde já, que essa liberação será condicionada a calendário previamente negociado ou comunicação prévia a chefia imediata do empregado, no prazo mínimo de 48h (quarenta e oito horas).

## 51. COMISSÃO DE TRABALHADORES

51.1 A Empresa reconhece a “Comissão de Trabalhadores”, como instância de representação dos seus empregados, com atuação permanente, na fiscalização do cumprimento deste Acordo Coletivo, composta de 06 (seis) pessoas na qualidade de efetivos, e 02 (dois) suplentes, escolhidos pelos empregados através do processo de eleição direta, coordenado pelo SINDPD-PE e de acordo com as normas aprovadas pelos trabalhadores sindicalizados ou não, cujo mandato será de 01 (um) ano, e ainda com as atribuições contidas no regimento desta comissão, a saber:

- a) atuar como canal de comunicação entre os funcionários da EMPREL e a direção da Empresa em todos os níveis;
- b) acompanhar o SINDPD nas negociações coletivas;
- c) zelar pelo cumprimento dos acordos coletivos de trabalho, firmados entre a Empresa e o SINDPD;
- d) propor à administração da Empresa, adoção de medidas, que visem a melhoria das condições de trabalho e acompanhar os resultados.

51.2 Os membros desta comissão, no exercício da titularidade, têm autorização patronal para se afastarem do serviço por 04 (quatro) horas diárias, durante o período de negociação salarial da data base, facultando-lhes, ainda, afastarem-se do trabalho, também por 8 (oito) horas mensais, consecutivas ou não, nos demais meses do ano, ficando acertado, desde já, que essa liberação será condicionada a calendário previamente negociado ou comunicação prévia a chefia imediata do servidor, no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas.

51.3 Serão destinatários da garantia de emprego prevista no parágrafo 3º do art. 543 da CLT, todos os membros entre titulares e suplentes. Essa mesma garantia se estende aos empregados que forem substituídos em regime definitivo pelos atuais integrantes dessa comissão.

51.4 A Comissão dos trabalhadores, prevista nesta cláusula, poderá solicitar à Empresa acordante a cessão temporária do auditório para a realização de assembleias e reuniões, de interesse direto daquela, sempre com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e posterior autorização da Direção da EMPREL.

51.5 A Comissão aludida nesta cláusula, substitui a figura de representação preconizada no artigo 11 da Constituição Federal vigente.

51.6 Aos membros desta comissão, no exercício da titularidade, ficam asseguradas liberações para participação em reuniões e/ou eventos convocados pelo sindicato, condicionadas essas

liberações, à previa comunicação às chefias imediatas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sem prejuízo de remuneração e demais benefícios e direitos. Sendo este prazo válido apenas quando a responsabilidade da escolha da data e horário tiver sido exclusivamente do Sindicato.

## 52. REPRESENTANTE DA AFE

52.1 Ao empregado eleito para Presidência da AFE – Associação dos Empregados da EMPREL, fica garantida a estabilidade prevista no parágrafo 3º do art. 543 da CLT, por período igual ao da vigência do mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada, nos termos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, e fica também garantida durante o seu mandato a liberação, total ou parcial, a depender de negociação entre as partes, de prestar serviço a Empresa, sem prejuízo de suas remunerações e demais vantagens, a fim de viabilizar aos empregados da EMPREL as atividades especificadas no estatuto desta associação a saber:

- a) estimular a prática de exercícios e desportos amadores;
- b) organizar e patrocinar reuniões artísticas, culturais e sociais;
- c) incentivar a cultura intelectual e artística, em todas as suas manifestações;
- d) promover maior união e estreitamento das relações pessoais e familiares entre seus associados;
- e) prestar a assistência social necessária aos associados carentes, conforme parecer do Departamento Assistencial;
- f) prestar à EMPREL a sua colaboração especialmente nos programas de aperfeiçoamento de pessoal, através de cursos, treinamentos e outros de interesse da EMPREL e compatíveis com a realidade sócio-cultural do próprio Estado.

52.2 A Empresa garantirá ao empregado eleito para a Presidência da AFE, acesso a treinamento adequado a sua função, em igualdade de condições com os demais empregados.

52.3 O empregado eleito para a Presidência da AFE, que tiver sido liberado totalmente, terá garantido o retorno às suas atividades normais ao término do mandato ou antes se assim o desejar.

52.4 O empregado eleito para a Presidência da AFE, que tiver sido liberado totalmente, será lotado na Diretoria da Presidência.

## 53. OBRIGAÇÕES PROCESSUAIS

53.1 A Empresa negociará valores e prazos de pagamento, oriundos de ações trabalhistas de caráter coletivo.

53.2 Nos processos plúrimos ou de substituição processual, a Empresa se obriga a fornecer cálculos ou informações que possibilitem a feitura dos mesmos, como forma de evitar gastos astronômicos com perícias que onerem o município ou a própria Empresa, os trabalhadores ou o Sindicato.



#### **54. CONSIGNAÇÕES PAGAS AO SINDICATO**

54.1 O repasse das consignações ao Sindicato, será efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente, implicando em juros e correção pelo indexador oficial vigente, se ultrapassado esse prazo.

#### **55. DESCONTO ASSISTENCIAL**

55.1 A Empresa concorda em descontar dos seus empregados, em folha de pagamento, uma taxa para o custeio do Sistema Confederativo, nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, que deverá ser recolhida ao SINDPD-PE, na forma aprovada em assembléia, garantindo-se o direito de oposição, que deverá ser exercido no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da divulgação, nos quadros de avisos da empresa.

#### **56. DA DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

56.1 A Direção da EMPREL, e/ou SINDPD/PE e/ou a Comissão de Trabalhadores divulgará este acordo coletivo de trabalho, após a sua prolação, através dos meios eletrônicos de comunicação.

#### **57. GARANTIA DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS**

57.1 A EMPREL se compromete a cumprir todos os direitos sociais e trabalhistas de seus empregados previstos na Constituição em vigor, ressalvando-se os direitos dependentes de lei complementares e ordinárias.

#### **58. CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

58.1 A EMPREL atenderá às necessidades de capacitação, nos limites de sua disponibilidade financeira, através do seu Programa Anual de Capacitação, de acordo com o LNC – Levantamento de Necessidades de Capacitação, realizado anualmente junto a todos os Órgãos da empresa.

58.2. No prazo de cento e vinte dias, a Empresa acordante concluirá plano de capacitação a ser implantado a benefício de seus empregados públicos.

#### **59. DEMOCRATIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO**

59.1 Serão garantidos a todos os empregados da EMPREL, os recursos de informática necessários a utilização da internet, inclusive com endereço eletrônico individual, garantindo-se a privacidade do seu uso e conteúdo, na forma da lei e das políticas de segurança da empresa, com exceção dos e-mails corporativos, ficando vedado o uso do que não se afigure de interesse institucional.

59.2 Será disponibilizado para o SINDICATO o endereço eletrônico dos empregados da EMPREL, para comunicações do interesse da categoria, garantindo-se o direito a cada empregado de ser excluído desta lista.

## **60. LIBERAÇÃO DO EMPREGADO DOADOR DE SANGUE**

60.1 A EMPREL liberará seus empregados do trabalho, quando da ocorrência de doação de sangue pelos mesmos, sem perda de qualquer vantagem ou benefício, durante todos os dias em que o mesmo figurar como doador, mediante comprovação, junto à Gerência de Recursos Humanos, no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas após a doação.

## **61. CUMPRIMENTO DO ACORDO**

61.1 As partes obrigam-se a observar, fiel e rigorosamente, o presente acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade Sindical Obreira e os oferecimentos feitos em contraproposta pela Empresa acordante, nos exatos limites de suas possibilidades, em consequência do que fica vedada, até o termo final deste acordo, qualquer iniciativa das partes que tenham por finalidade denunciar, alterar ou revogar, total ou parcialmente, o acordado neste documento, durante a sua vigência.

## **62. IMPLANTAÇÃO ANTECIPADA DA FAIXA DE ANTIGUIDADE DO PCCS**

62.1. Excepcionalmente, a Empresa acordante promoverá a outorga antecipada da implantação da faixa de antiguidade, prevista no Plano de Cargos, Carreiras e Salários vigente, para o mês de **setembro de 2011**, em benefício dos empregados públicos que fizerem jus, na forma normatizada no PCCS em epígrafe.

62.2. A antecipação da faixa de antiguidade para o mês de setembro/2011, prevista nesta cláusula, tem caráter eminentemente temporário, permanecendo aprazada para o mês de novembro nos anos vindouros.

## **63. AUXÍLIO A PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

63.1. A Empresa acordante pagará aos seus empregados portadores de necessidades especiais (física, auditiva, visual ou mental), bem assim aos seus dependentes econômicos, nomeadamente cônjuge, companheiro (a), filho (a), inclusive aqueles sob regime de guarda judicial, um auxílio mensal no valor de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), destinados ao custeio parcial de tratamento, medicamentos ou atividades específicas.

63.2. O auxílio previsto nesta cláusula não se constitui em parcela integrativa do salário, possuindo natureza exclusivamente indenizatória.

## **64. INCENTIVO À PRODUTIVIDADE**

64.1. A Empresa acordante implantará, até 31 de dezembro de 2011, Programa de Incentivo a Produtividade, garantindo a divulgação das regras a todos os empregados lotados na Emprel e

Agência Emprel, que se afigurarem beneficiários do direito em epígrafe, em benefício restrito dos empregados investidos dos seguintes empregos públicos: Analistas de informática e Analistas organizacionais, além dos técnicos de informática, que estejam no exercício da função.

64.2. Por se tratar de Programa pioneiro no âmbito da administração pública indireta, a Empresa acordante poderá ampliá-lo para extensão futura aos demais empregos públicos, não finalísticos, dependendo da avaliação e deliberação exclusivas da Direção da EMPREL, bem assim da conjugação de fatores econômicos, financeiros e administrativos.

## 65. VIGÊNCIA DO ACORDO

65.1 O presente Acordo vigorará até o dia 30 de Abril de 2012.


65.2. Fica expressamente ressalvado que o reajuste salarial, previsto no item 4.1 da Cláusula Quarta deste instrumento jurídico produzirá efeitos jurídicos somente a partir de 1º de Setembro de 2011, em observância aos termos do Acordo Coletivo de Trabalho.

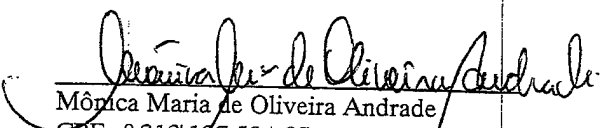
## 66. DISPOSIÇÕES FINAIS

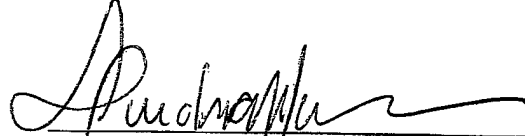
66.1 Este acordo coletivo de trabalho, impresso em 25 (vinte e cinco) laudas, está sendo lavrado em 2 (duas) vias, extraindo-lhe tantas cópias quanto forem necessárias para arquivo dos acordantes e uma delas será depositada na Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco - SRTE/PE, para fins de registro, como ordena o parágrafo único do art. 613 da CLT.


66.2 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os representantes legais dos acordantes e seus assessores jurídicos, este documento, para que se produzam os efeitos legais

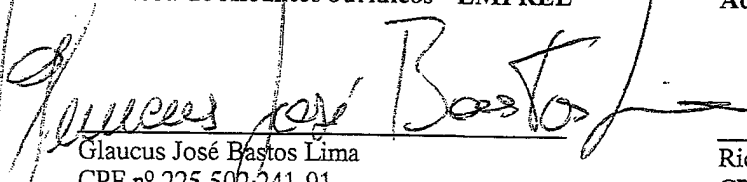
Recife, 31 de agosto de 2011.


  
Wellington Batista da Silva  
CPF nº 402.920.614-04  
Diretor Presidente - EMPREL

  
Mônica Maria de Oliveira Andrade  
CPF nº 313.137.524-87  
Diretor Admin. e Financeiro - EMPREL

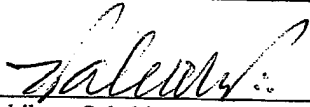
  
Luiz Gustavo Uchôa de Almeida  
CPF nº 784.541.314-34 - OAB-PE 18.997  
Diretora de Assuntos Jurídicos - EMPREL

  
Frederico da Costa Pinto Corrêa  
CPF nº 409.676.544-91 - OAB/PE 8.375  
Advogado contratado da EMPREL

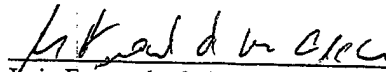
  
Glaucus José Bastos Lima  
CPF nº 225.502.241-91  
Presidente - SINDPD-PE

  
Ricardo Estevão de Oliveira  
CPF nº 305.101.714.00 - OAB-PE 8.991  
Advogado - SINDPD-PE

**COMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS DA EMPREL/2011:**



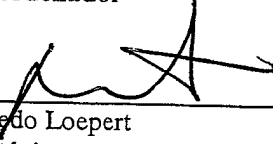
Wilson Yoshiharu Sakaki  
Coordenador



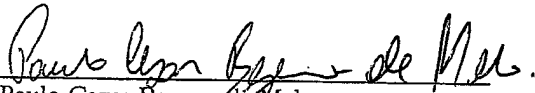
Luiz Fernando de Menezes Calabria  
Vice-Coodenador



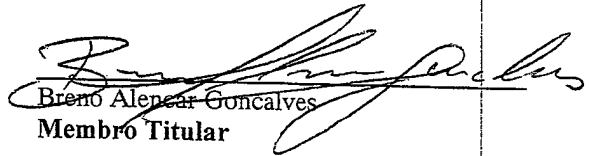
Luiz Gotardo Betto  
1º Secretário



Rui Macedo Loepert  
2º Secretário



Paulo Cezar Bezerra de Melo  
Membro Titular



Breno Aleazar Goncalves  
Membro Titular