

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000082/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/01/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR075101/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.206891/2025-61
DATA DO PROTOCOLO: 21/01/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

CESAR CENTRO DE ESTUDOS E SISTEMAS AVANÇADOS DO RECIFE, CNPJ n. 01.203.327/0004-76, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LEONARDO SANTANA DA SILVA COELHO;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA, E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**, com abrangência territorial em PE.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE PROJETOS

A critério exclusivo do CESAR, poderá adicionalmente ser efetuado o pagamento de uma gratificação de projetos, remuneração variável ou premiação, de natureza não salarial, suplementar ao salário do

empregado, quando o mesmo for designado para laborar em projetos específicos que comportem a concessão financeira desse plus. Os critérios de concessão desse pagamento serão definidos por Comitê constituído com este fim. Poderá tal verba ser suprimida posteriormente sem que isso implique em redução remuneratória, ante o encerramento do projeto ou mesmo ante a transferência do empregado para outra atividade ou projeto;

CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE CONSULTORIA

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PREMIAÇÃO

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

Não descaracteriza a natureza de “premiação”, assim como os efeitos dispostos na cláusula anterior, a estipulação de metas coletivas e/ou individuais, campanhas, programas, diretrizes, ou similares, estando presente o elemento liberalidade tanto no pagamento sem prévia parametrização quanto também nessas situações anteriormente descritas.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO REFEIÇÃO

O CESAR concederá a todos os seus empregados, a partir do registro deste acordo, independente de faixa salarial, auxílio-alimentação ou auxílio-refeição, conforme opção pessoal, no valor mensal de R\$ 1.336,00 (hum mil trezentos e trinta e seis reais).

É possível a opção pelo recebimento de 50% (cinquenta por cento) de tal valor em cada modalidade de benefício. Uma vez feita a opção por uma modalidade ou pelo conjunto de ambas, eventual nova alteração só ocorrerá após um período de 6 meses.

Tal(is) benefício(s) continuará(ão) a ser pago(s) no período da licença maternidade, assim como durante os 6 (seis) primeiros meses de afastamento por doença profissional devidamente constatada (B-91) e durante os 3 (três) primeiros meses de afastamento por doença comum (B-31).

Referidos auxílios não serão considerados como salário *in natura*.

A partir de 01/01/2025, as novas admissões com jornada parcial (abaixo das 200 horas mensais) e os casos de redução de jornada terão o vale-alimentação e/ou vale-refeição pago(s) em valor diretamente proporcional à jornada mensal contratada. Os empregados que já possuem contrato vigente com jornada reduzida permanecerão recebendo o valor integral, sendo que, em caso haja nova redução a partir da data anteriormente referida, aplicar-se-á a regra anterior da proporcionalidade do(s) benefício(s).

CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO LENTE

O CESAR concederá auxílio-lente nos moldes estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho aos seus empregados, mas no valor de R\$ 601,57 (seiscentos e um reais e cinquenta e sete centavos), tendo os mesmos o prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da receita, para fazer a solicitação. Havendo recomendação médica devidamente fundamentada em parecer para uso de lentes especiais, o CESAR analisará a possibilidade de restituição de valor superior, ficando tal concessão ao seu exclusivo critério.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MIGRAÇÃO DE COLABORADORES PARA O CESAR SCHOOL / CONTRATOS AUTÔNOMOS

O CESAR SCHOOL é um segmento educacional do CESAR, dentro da finalidade estatutária deste, e sua metodologia de ensino se diferencia do método tradicional pela prevalência do aprendizado através de atividades práticas dos alunos junto a profissionais de TI do CESAR, com atuação direta do discentes em ambiente técnico, profissional e corporativo desde o início do curso.

Apesar da prioritária utilização dos profissionais que já fazem parte dos quadros do CESAR para atuarem concomitantemente em tal segmento educacional, podem ocorrer contratações pontuais de profissionais apenas para atuação no CESAR SCHOOL, sem vínculo com as atividades operacionais do CESAR.

É possível, ainda, que profissionais que já são empregados do CESAR optem por se desligar de suas funções técnico-operacionais para se dedicar exclusivamente ao trabalho acadêmico no CESAR SCHOOL. Havendo interesse comum para que o mesmo passe a atuar apenas no Cesar School, as partes envolvidas pactuarão nova remuneração condizente com o novo cargo acadêmico a ser ocupado, de forma totalmente dissociada da remuneração anterior e de forma proporcional ao número de horas a ser dedicada neste novo cargo. Ou seja, sua nova remuneração será desvinculada do cargo anteriormente exercido, inclusive sem os benefícios deste, incluindo premiações e bonificações. Nesse caso, será dado início a um novo contrato de trabalho desvinculado do vínculo até então existente, ainda que contíguos sejam os mesmos, sem que tal prática configure contrato único e também não representando redução salarial ou prejuízo de qualquer ordem a mudança de remuneração e/ou benefícios e/ou de função.

Para que a presunção disposta no parágrafo anterior se concretize, serão necessários 2 requisitos: 1) seja garantido ao empregado o pagamento dos haveres rescisórios devidos contratual com base na remuneração até então vigente (anterior à dedicação exclusiva ao Cesar School) e na modalidade “mútuo acordo” (art 484-A da CLT); 2) a anuência (“de acordo”) do sindicato de classe (Sindpd), a qual será aposta no novo instrumento contratual a ser firmado após entrevista ao trabalhador, certificando-se o seu efetivo interesse na pactuação dessas novas condicionantes.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CÓDIGO DE CONDUTA

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TELEFONE CELULAR

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

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

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

De igual forma e pelos motivos já anteriormente narrados, não se cogitará da hipótese de pagamento de “sobreaviso”, “prontidão” ou qualquer outro acréscimo salarial, em face de portar o empregado referido aparelho e/ou chip de propriedade da empresa, ainda que fora do seu horário de trabalho, durante finais de semana, férias ou feriados, estendendo-se tal previsão, ainda, ao uso de computadores portáteis (notebook). Se houver a efetiva designação para um dos regimes antes citados, nas condições caracterizáveis como tanto, deverá o CESAR obrigatoriamente proceder comunicação ao empregado, por escrito, indicando-lhe o(s) dia(s) e o(s) horário(s) específicos, sendo-lhe devido ainda, por evidente, o pagamento correlato, na forma da lei;

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA CESAR.LABS E DA REDUÇÃO DE JORNADA PARA FINS DE EMPREENDEDORISM

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

O contrato de natureza civil a ser firmado em documento próprio entre as partes interessadas para estabelecer a participação do empregado no referido programa difere do contrato de trabalho e se caracteriza pela oportunização ao empregado da criação de novos produtos e serviços tecnológicos,

mediante a concessão de permissão por parte do CESAR para que o empregado constitua e/ ou trabalhe no empreendimento aprovado, se utilizando de espaço físico e/ou material técnico e/ou ferramentas de trabalho diversas (concretas e/ou abstratas) do CESAR, enfim, de toda a infraestrutura necessária para tanto e pertencente ao CESAR.

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

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

O referido programa poderá mudar de nome sem que isso altere a essência do mesmo e o regramento ora disciplinado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - USO DAS INSTALAÇÕES DO CESAR POR TERCEIROS

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

Nos termos da Lei 10.973/04 e na condição de Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação que permite que referidas ICTs concedam bolsas diretamente aos alunos de cursos técnicos, graduação e pós-graduação, também poderá o CESAR conceder mencionadas bolsas de pesquisas ou estímulo à inovação, de forma dissociada do vínculo empregatício.

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE JORNADA

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

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

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

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORÁRIO FLEXÍVEL / BANCO DE HORAS / INTERVALOS / DOMINGOS E FERIADOS

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

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

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

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

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

O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu “Banco de Horas” (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique igual a zero. Referida sistemática não se aplica aos empregados mencionados na cláusula quinta.

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

Levando-se em consideração a vigência do presente instrumento (prazo de 24 meses), após expirado o primeiro período de sua vigência, automaticamente se dará o início de uma nova contagem para o “Banco de Horas” firmado, com nova duração máxima de outros 06 (seis) meses subsequentes e assim sucessivamente, nos mesmos moldes e regras aqui estabelecidos, até o término do prazo total de vigência deste instrumento. O fechamento deste “Banco de Horas” ocorrerá semestralmente a cada 10 janeiro e 10 julho (ou periodicidade inferior, a critério do CESAR), sempre com pagamento até o último dia do mês subsequente, sendo possível apenas o repasse das horas negativas para o período subsequente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DE CONTROLE DE JORNADA

As funções abaixo listadas e suas derivações de nomenclaturas (sub espécies), por se tratarem de cargos de confiança, nos termos do art. 62 da CLT, estão excluídas do controle de jornada e, portanto, dispensadas de proceder registros de seus horários, seja em folha, cartão, papeleta ou qualquer outra forma de registro mecânico ou eletrônico: CEO, Chief Technical Manager, Consultor, COO – Chief Operating Officer, Coordenador, Vice Coordenador, Design Lead, Designer Manager, Diretor, gerente, Head, Lider de área, Principal Technical Manager, Senior Manager, Technical Manager, Chief Design Manager.

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

Se ao longo da vigência desse ACT houver o enquadramento de um novo cargo nessas mesmas condições, o CESAR deverá comunicar ao SINDPD tal aditamento à relação anterior, passando o referido cargo a figurar a partir de então no rol acima descrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MODALIDADE DE CONTROLE DE JORNADA "POR EXCEÇÃO"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Também em face de manifestação volitiva espontânea das partes, com o objetivo de implementar novas condições de trabalho muito mais benéficas a seus empregados, institui-se a possibilidade de realização de

trabalho no sistema de teletrabalho ou home office - expressões ora utilizadas de forma equivalente -, realidade comum na era contemporânea do Direito do Trabalho, eis que propicia ao empregado maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e uma melhoria indubitável em sua condição social. Enquanto isso, ao CESAR, os benefícios consistem na redução de custos com infraestrutura interna, mobiliário, eventual custeio de transporte de empregados e outros gastos, redução do absenteísmo e, sem dúvida, melhoria na satisfação e produtividade dos empregados;

A pactuação pela realização doravante de trabalho no sistema de teletrabalho ou home office por parte do empregado ocorrerá sempre que o CESAR assim possibilitar ao mesmo tal prerrogativa, a depender de critérios técnicos, físicos e comerciais que serão avaliados pela gerência responsável, não sendo tal sistemática de caráter definitivo, mas sim condicionada ao interesse constante de ambas as partes, ou seja, caso qualquer das partes não mais manifeste interesse na permanência desta modalidade de prestação de labor, pode ser interrompida a continuação desta prestação sem implicar em ilicitude da alteração contratual em questão e sem qualquer necessidade de concordância da outra parte. Para tanto, fica estipulada meramente a comunicação expressa com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

Durante a prestação de trabalho no sistema de teletrabalho ou home office, o empregado estará isento de qualquer vinculação a jornadas de trabalho, horários e intervalos, bem como manifestamente desprovido de fiscalização ou controle desta por parte do CESAR (até porque inexistente interesse do mesmo em assim proceder), nos termos do inciso I do art. 62 da CLT.

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

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

Diante da peculiaridade de cada caso, pode vir a ser necessário o eventual comparecimento do contratado nos hostes empresariais, para participação de reunião ou mesmo para percepção de material ou dados físicos, bem assim, a depender de exigência dos projetos, poderá haver limitação territorial por cidade, estado ou região, sem que tais hipóteses deságüem ou justifiquem a descaracterização do inciso I do art. 62 da CLT. Tal comparecimento, todavia, ficará restrito ao horário de funcionamento do CESAR. Excetua-se desta regra a possibilidade de reuniões remotas fora do horário mencionado na referida cláusula em decorrência da necessidade de atendimento a clientes que possuam funcionamento comercial em fuso horário diverso.

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

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

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

Como regra geral, presume-se uma jornada diária de 8 horas, ainda que sem controle, para quem labora no regime de teletrabalho ou home office, bem assim presume-se que tais atividades desempenhadas ao longo do dia, pela média, são compatíveis com a citada carga horária ordinária. Não será admitida a redução de salário do empregado que trabalhar no regime teletrabalho/home office, salvo pedido expresso do mesmo, devidamente motivado, que, após análise do sindicato, poderá ser autorizado. (a exemplo do interesse do empregado em reduzir o quantitativo médio de suas atividades/tarefas com uma carga horária menor, ainda que não possua controle de jornada). Nessa hipótese, ficará igualmente definida que a carga horária de trabalho presumida estará relacionada a sua nova remuneração e ao novo quantitativo de trabalho,

aplicando-se a presunção de compatibilização entre jornada presumida e atividades/tarefas/produção desempenhadas.

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

A utilização de correio eletrônico ou outras formas remotas de contato por parte do empregado, enquanto pertencente ao regime ora previsto, não ensejará a caracterização de trabalho naquele horário específico e nem mesmo de qualquer espécie de controle. Também não descaracteriza essa modalidade (home office), a eventual deliberação por parte do empregador para que o empregado esteja *on line* em determinado horário, objetivando atender a uma necessidade específica e previamente agendada. Neste caso, deverão ser sempre observados o bom-senso e a razoabilidade entre as partes.

Para além da modalidade de teletrabalho ou home office sem controle de jornada, poderá ser ainda adotado o mesmo sistema de teletrabalho ou home office com controle de jornada ou ainda por produção ou tarefa. As atividades/tarefas/produção mencionadas nos parágrafos anteriores dessa cláusula são meramente estimativas e não se confundem com as atividades/tarefas/produção dispostas em lei para fins de apuração do valor mensal da remuneração, a exemplo daquela disposta na MP 1.108 de 2022 que em seu art. 6º deu nova redação ao art. 75B da CLT.

O valor mensal a ser praticado, a partir de janeiro de 2025, para fins de indenização das despesas decorrentes do regime de teletrabalho/home office, será de R\$ 367,50 (trezentos e sessenta e sete reais e cinquenta centavos).

Já o valor do auxílio home office para quem trabalha no regime híbrido (alguns dias da semana de forma telepresencial e outros de forma presencial) será de R\$ 133,35 (cento e trinta e três reais e trinta e cinco centavos).

Tanto o auxílio home office integral quanto o auxílio home office parcial terão natureza indenizatória, uma vez que os mesmos se destinam ao custeio das despesas diversas inerentes a tal modalidade de prestação de serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PÓS GESTANTES

Após o retorno do período de licença-maternidade, acordam empregador e empregadas que trabalham em jornada de 8 horas, que os 02 (dois) intervalos diários para amamentação de 30 (trinta) minutos, cada, poderão ser usufruídos de uma só vez, conjuntamente (60 min), ao final ou início do expediente e pelo prazo

disposto em CCT, ou seja, reduzindo-se a jornada em 01 (uma) hora sem qualquer redução salarial, como óbvio. Tal medida tem esteio na impossibilidade prática de gozo de intervalos distintos, em cada turno de trabalho, que possibilitem a ida e o retorno da mãe até o local onde se encontra o recém nascido (residência ou creche) para fins de amamentação, beneficiando assim a empregada pós-gestante.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS DE VIAGEM

Nas hipóteses de viagens terrestres ou aéreas, objetivando dirimir dúvidas quanto à obrigatoriedade ou não de pagamento do tempo de deslocamento e ante a inexistência de previsão legal nesse sentido, uma vez

que o empregado não se encontra efetivamente trabalhando e nem sob fiscalização do empregador, mas também detém limitações parciais de uso de tal interregno, consensualizam as partes que será pago referido lapso temporal ao empregado sob a rubrica denominada "horas de viagem", que serão calculadas levando-se em conta os seguintes parâmetros:

- a) Nos deslocamentos de ônibus será considerado como tempo à disposição (horas de viagem), desde os 30 minutos antecedentes ao horário marcado para o início da viagem até 10 minutos após a chegada ao destino (tempo estimado para retirada da bagagem).
- b) Nos deslocamentos aéreos, será considerado como tempo à disposição (horas de viagem), desde os 60 minutos (para voos nacionais) ou 120 minutos (para voos internacionais) antecedentes ao horário marcado para o início da viagem e até 30 minutos após o horário de chegada ao aeroporto de destino;
- c) Sempre se descontará do tempo total das viagens aéreas, nacionais ou internacionais, o período de 01 (uma) hora, referente ao intervalo para alimentação e descanso, dentro de cada viagem, exceto se o tempo de percurso for inferior a 04(quatro) horas;
- d) Eventuais pernoites em hospedagem não serão considerados tempo à disposição (horas de trabalho ou de viagem);
- e) O intervalo entre conexões será também computado como tempo de viagem, exceto se a mesma ensejar pernoite com hospedagem (sendo esta dentro ou fora do aeroporto), hipótese na qual aplica-se a regra do item anterior;
- f) Nas viagens de veículo próprio para localidades fora da região metropolitana onde se localiza a base de trabalho do empregado, será considerado como tempo de viagem o horário em que o empregado sair de sua residência ou hospedagem, até a chegada no destino (cliente). O mesmo critério será adotado para o regresso de cada viagem;
- g) Não será considerado tempo de deslocamento aquele necessário à realização de trajetos dentro de uma mesma região metropolitana;
- h) Pelas características inerentes a determinados deslocamentos, muitas vezes entre países e/ou continentes, o que não permite o fracionamento do tempo/da viagem, não se aplicam os limites constitucionais, legais ou convencionais de jornada, uma vez que tal verba (horas de viagem) será paga na folha de pagamento com fechamento posterior, mas com natureza distinta de horas de trabalho;
- i) As horas de viagem, terão natureza salarial e serão pagas com base no mesmo valor e critérios das horas normais (ordinárias), não se confundindo com as horas extras;
- j) O registro dessas horas de viagem poderá ser feito através de lançamento direto no sistema de controle, pelo próprio empregado, quando do regresso da viagem, ou mediante preenchimento e entrega de formulário próprio a ser disponibilizado pelo empregador, no qual deve apontar os dados que venham a ser exigidos e os respectivos comprovantes de embarque, necessariamente, permitindo-se assim eventual conferência dos horários ali indicados;
- k) Em caso de viagens que contemplem fuso horários, até que se chegue ao local de destino, o apontamento deve obedecer o horário do local onde ocorreu o início da viagem, permitindo-se assim a precisa verificação do tempo total de deslocamento. A partir de então, será considerado o horário local para todos os fins (descanso/intervalo interjornada, horas extras, adicional noturno, etc);
- l) Ainda que laborando fora do país, o empregado se sujeitará às regras, condicionantes e limites de jornada previstos na legislação brasileira e no presente instrumento.
- m) Não se confunde com "horas de trabalho" as denominadas "horas de viagem", ante a natureza distinta entre ambas, sendo que as horas de viagem não são compensáveis e serão computadas e pagas com identificação à parte, também não sendo somados os referidos títulos para fins de cômputo do limite semanal e/ou mensal (art. 7º, XIII da CF).

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS COLETIVAS

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

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

Havendo interesse do empregado em se licenciar sem remuneração, deverá o mesmo proceder com um requerimento justificado ao CESAR que analisará o caso e poderá deferir o pedido pelo prazo total de até 2 anos, podendo a referida licença ter renovações sucessivas. Após o deferimento do pleito do empregado, deverá o CESAR comunicar o fato ao Sindpd, enviando ainda cópia da solicitação respectiva para ciência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE E ADOÇÃO

A LICENÇA PATERNIDADE passa a ser de 13 dias corridos, a se iniciar a partir do nascimento da criança (contando com o dia do nascimento) ou do dia em que a mesma for legalmente entregue ao adotante.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS PREVENTIVAS DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL

O CESAR se compromete a adotar medidas efetivas visando a proteção da saúde física e mental de seus empregados.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BENEFÍCIOS DIVERSOS EXTRAS

Para além dos benefícios de concessão obrigatória dispostos em lei ou norma coletiva, poderá o CESAR conceder benefícios adicionais à integralidade ou apenas a uma parcela do seu quadro, por nível funcional, sem a configuração da natureza salarial dessas parcelas, sendo possível, ainda, que dentro de um mesmo cargo ou categoria, a ser definida oportunamente pelo empregador, cada empregado opte por benefício(s) diferenciado(s) em relação a outro(s) empregado(s), a depender de seu interesse pessoal. Como na prática os valores dos benefícios não são absolutamente iguais, ajustam as partes que restará configurada a igualdade, por presunção, quando ocorrer a concessão de benefícios ou conjuntos de benefícios com margem de até 50% (cinquenta por cento) de diferença pecuniária entre empregados, sendo indevida a postulação futura de eventual benefício (s) não escolhido(s) baseado em possível tentativa de equiparação isonômica.

Os benefícios referidos podem incluir produtos da área de educação do CESAR (CESAR SCHOOL).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS

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

Nestas hipóteses, em comum acordo com o empregado e através de documento escrito, poderá o CESAR fixar um prazo de permanência do empregado após o encerramento do curso, com o desiderato de fazer frente ao investimento realizado, sendo possível a compensação/desconto/cobrança do valor integral do curso, na hipótese de desate contratual por iniciativa do empregado, dentro do período ajustado.

A compensação/desconto/cobrança não poderá ser realizada acaso o curso seja de natureza obrigatória (não se considera como tal – natureza obrigatória - cursos de interesse recíproco: mestrado, doutorado, especialização e outros dessa natureza).

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MOTIVAÇÃO PARA CELEBRAÇÃO DO ACT / ABRANGÊNCIA MATERIAL / CESAR SCHOOL

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

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

As condições dispostas no presente ACT englobam também todos os profissionais da área de educação e ensino do CESAR (FACULDADE CESAR SCHOOL), uma vez que faz parte da missão institucional da instituição o ensino, a pesquisa e a educação em conjunto com o exercício prático de atividades inerentes à área de TI desenvolvida como atividade central do CESAR.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA DO PRESENTE ACT E APLICAÇÃO ESTENDIDA DO ACT ANTERIOR

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem vigência pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a partir do seu registro, conforme previsão disposta no art. 614 da CLT, todavia, as partes reconhecem que as condições dispostas em Acordo Coletivo anterior permaneceram vigentes entre a data de seu término e o início da vigência do presente ACT, conforme instrumento próprio pactuado nesse sentido entre sindicato e CESAR.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMAIS CONDIÇÕES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

}

**LEONARDO SANTANA DA SILVA COELHO
PROCURADOR
CESAR CENTRO DE ESTUDOS E SISTEMAS AVANÇADOS DO RECIFE**

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES EM 16/12/2024

[AtaAssembTrabalhad16dez2024 \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.