

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025

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; E

EMPREL - EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMÁTICA, CNPJ n. 11.006.269/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). VITOR PAVESI e por seu Presidente, Sr(a). BERNARDO JUAREZ D ALMEIDA;

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 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

1. A Empresa se compromete a reajustar os salários de todos/as empregados/as em 1,5% (hum vírgula cinco por cento), sendo:

a) 1% (hum por cento), aplicado sobre o salário do mês de dezembro de 2024, referente e a partir do mês de janeiro de 2025, e;

b) 0,5% (zero vírgula cinco por cento), aplicado sobre o salário do mês de junho de 2025, referente e a partir do mês julho de 2025.

2. As diferenças salariais referentes ao mês de janeiro até junho de 2025 serão pagas, em parcela única, na folha salarial do mês de junho de 2025.

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

2. 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.

3. Na ocorrência de diferença de pagamento a maior, o valor devido não sofrerá nenhuma correção monetária, e será procedido de forma parcelada, mediante acordo entre Empresa e empregado. Não havendo acordo entre a Empresa e o empregado nas condições do parcelamento, será aplicado, como valor limite do desconto mensal, até 10% (dez por cento) do salário-base. A primeira parcela será descontada na segunda folha de pagamento subsequente à comunicação da ocorrência ao empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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 do ano em referência abrangido por este instrumento e o restante até o dia 20 de

dezembro do mesmo ano, 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.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUTO DE CARGO COMISSIONADO - GRATIFICAÇÃO

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

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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ESTABILIDADE FINANCEIRA

1. A EMPREL garante a estabilidade financeira já incorporada aos seus empregados de acordo com o estabelecido pela Lei nº 15.464/91, pela Emenda à Lei Orgânica do Recife nº 09/99 e pelo disposto na Súmula n. 372 do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA OITAVA - NATUREZA SALARIAL DAS GRATIFICAÇÕES

1. A EMPREL se compromete a manter o entendimento de que todas as gratificações decorrentes em leis municipais, atualmente praticadas ou mantidas em favor dos seus trabalhadores, tem natureza salarial.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS E JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS

1. As horas extras, na vigência deste acordo, passarão a ser remuneradas nas seguintes condições:

- a) 60% (sessenta por cento) nos dias úteis em horário diurno, inclusive no sábado até doze as 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.

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 sobre tempo, 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.

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, no limite prescrito em lei.

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

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

6. Na hipótese de superveniente extinção do contrato de trabalho, anterior ao pagamento das horas extras ou compensação respectiva, serão objeto de pagamento no termo de rescisão do contrato de trabalho.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

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.

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 na Súmula n. 291/TST.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

1. Fica mantido o Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR, nos termos da Resolução de Diretoria 003/2015, bem como da legislação vigente aplicável, estendendo-se seus benefícios de todos os empregados da empresa.

2. Fica, desde já, acordado que o próximo incremento financeiro da PLR da EMPREL deverá ser alocado por meio de Resolução de Diretora da EMPREL.

3. O valor máximo mensal da PLR será de R\$ 730,00 (setecentos e trinta reais) a partir do pagamento do mês de outubro de 2025.

4. O pagamento da PLR será feito semestralmente na folha de abril (relativos aos meses de outubro a março) e na folha de outubro (relativos aos meses de abril a setembro).

5. Os valores pagos a título de Participação nos Lucros e Resultados terão natureza exclusivamente indenizatória, não se constituindo como parcela integrativa do salário.

6. O valor da PLR será apurado e pago proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados pelo empregado no respectivo período de apuração, sendo aplicados descontos proporcionais em razão dos dias não trabalhados, de modo que, quanto a esse ponto específico, prevalecerão as disposições deste Acordo Coletivo de Trabalho, se mais favoráveis ao empregado, sobre eventuais regras em sentido diverso previstas na Resolução de Diretoria n° 003/2015 ou em outras normas internas da empresa.

7. Para fins de acompanhamento e aprimoramento do Programa, cada parte signatária indicará até 02 (dois) membros para compor comissão paritária, a qual se reunirá anualmente, entre os meses de setembro e outubro, com o objetivo de discutir e propor diretrizes estratégicas da PLR para o exercício subsequente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

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/vale-alimentação) de R\$ 23,00 (vinte e três reais), por dia efetivamente trabalhado, com efeito a partir de 1° de abril de 2025, sendo custeado, integralmente, pela Empresa acordante, mantidas as demais regras abaixo transcritas:

2. A diferença de valor referente aos meses de abril e maio de 2025 será creditada, em única parcela, no mês de junho de 2025.

3. O trabalhador que eventualmente tiver a sua jornada de trabalho prorrogada por mais de 02 (duas) horas extras, terá direito a 01 (um) vale-refeição/alimentação extra, creditado no mês subsequente.

4. Os vales-refeição/alimentação de que trata o item 1 acima, serão fornecidos aos empregados com lotação e exercício na EMPREL, Agência EMPREL e Porto EMPREL, na data do pagamento dos salários, conforme cronograma de pagamento da Prefeitura do Recife.

5. 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.

6. Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos, citados no item 2 da cláusula trigésima terceira - JORNADA DE TRABALHO deste documento, receberão, excepcionalmente, na vigência deste Acordo, vale-refeição, nas mesmas condições e valores prescritos nesta cláusula décima segunda, em exceção ao disposto no item 1 acima.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

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.

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.

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

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

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

6. O custeio do vale-transporte, previsto nesta cláusula, não se constitui em parcela integrativa do salário, possuindo natureza indenizatória.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO CRECHE - PRÉ-ESCOLAR

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\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) mensais. Para tal, o empregado deverá comprovar mensalmente o pagamento efetuado no mês anterior.

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

3. O prazo para a entrega do comprovante, conforme previsto no item 2, 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.

4. A diferença de valor referente aos meses de janeiro a maio de 2025 será creditada, em única parcela, no mês de junho de 2025.

5. O benefício previsto nesta cláusula não será acumulável com outro reembolso creche - Pré-escola ou semelhante eventualmente concedido em razão de vínculo público ou privado mantido pelos pais ou responsável legal, hipótese em que os beneficiários deverão optar expressamente por um único benefício, vedado o recebimento cumulativo apenas nesta hipótese.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE

1. A EMPREL se compromete a manter o mesmo Plano de Saúde para todos os empregados que aderirem.
2. A EMPREL se compromete a incluir no rol, já existente, de beneficiários do plano de saúde, os filhos com idade entre 24 (vinte e quatro) e 30 (trinta) anos completos, como também filhos não universitários com idade entre 21 (vinte e um) e 24 (vinte e quatro) anos, desde que sejam solteiros (não emancipados) e, que não tenham economia própria, cujo pagamento das mensalidades e coparticipação dos referidos beneficiários será suportado integralmente pelo empregado titular do plano de saúde, caso opte pela inclusão.
3. A EMPREL manterá o desconto correspondente ao fator moderador, nos exatos termos anteriormente pactuados, objetivando a diminuição da sinistralidade, devendo posteriormente as partes firmarem Acordo Coletivo específico sobre o uso do montante arrecadado, com a premissa de direcioná-los à saúde dos trabalhadores da EMPREL.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

1. A Empresa pagará complementação salarial, até o valor integral do salário, a todos os empregados em benefício previdenciário ou acidentário.
2. A complementação prevista no item anterior deverá ser paga juntamente com o pagamento normal de salário dos demais empregados.
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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

1. A EMPREL, em caso de falecimento do empregado ativo, concederá aos seus familiares dependentes auxílio-funeral, correspondente a um mês de salário do falecido, limitado ao valor de máximo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), mediante requerimento dos herdeiros legais ou, na ausência destes, da pessoa que houver arcado com as despesas do sepultamento.
2. Em caso de falecimento de pai, mãe, filho(a), ou cônjuge/companheiro(a) do empregado, conforme conceito dado na Legislação da Previdência Social, a EMPREL concederá, por solicitação expressa do empregado, valor a título de antecipação para custeio das despesas de funeral, até o limite previsto no item 1 desta cláusula, ou seja, valor correspondente a até um mês de sua própria remuneração, a ser descontado em até 08 (oito) parcelas mensais consecutivas, iniciando-se no mês subsequente à concessão.
3. O benefício previsto nesta cláusula não será acumulável com outro auxílio-funeral ou semelhante eventualmente concedido em razão de vínculo público ou privado mantido pelo pai, mãe, filho(a), ou cônjuge/companheiro(a) do empregado, hipótese em que os beneficiários deverão optar expressamente por um único benefício, vedado o recebimento cumulativo apenas nesta hipótese.
4. O empregado deverá manter atualizados, junto ao setor de pessoal, os dados referentes ao(s) beneficiário(s) do auxílio-funeral, para efeito de pagamento na hipótese de seu falecimento.
5. O auxílio-funeral deverá ser requerido pela parte interessada no prazo de até 06 (seis) meses, contados da data do óbito, sob pena de decadência do direito.
6. Os valores eventualmente pagos por seguradora contratada pela EMPREL, a título de auxílio-funeral, capital segurado ou similares, serão considerados para fins de

cumprimento do disposto nesta cláusula, inclusive para efeito de compensação ou complementação, conforme o caso, não se admitindo cumulação indevida entre o valor pago pela seguradora e aquele previsto nesta cláusula.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

1. A EMPREL manterá seguro de vida para os seus empregados, no valor individual de R\$ 27.000,00 (vinte e sete mil reais).
2. O valor individual, prescrito no item acima, será reajustado, em periodicidade anual, acaso haja superveniente reajustamento do contrato civil, celebrado entre EMPREL e empresa seguradora, utilizando-se como fator de atualização do valor individual o mesmo índice de reajuste do contrato civil em epígrafe.
3. 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.
4. A EMPREL se compromete elaborar estudo de impacto financeiro decorrente da inclusão de doenças graves no corpo do Termo de Referência, para possível inclusão na próxima licitação.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO A PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

1. A Empresa acordante concederá aos empregados que sejam pessoas portadores de necessidades especiais (física, auditiva, visual ou mental), bem como àqueles que possuam dependentes econômicos com deficiência, definidos como cônjuge, companheiro(a), filho(a), inclusive aqueles sob regime de guarda judicial, auxílio mensal no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), a partir de janeiro de 2025, destinado ao custeio parcial de tratamento, medicamentos, terapias e/ou atividades específicas de apoio à saúde e desenvolvimento.
2. As diferenças dos valores referentes ao mês de janeiro até maio de 2025 serão pagas, em parcela única, na folha salarial do mês de junho de 2025.
3. O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser concedido de forma cumulativa, observada a condição de elegibilidade individual, de modo que será devido um auxílio por cada pessoa portadora de necessidades especiais, seja o próprio empregado e/ou seus dependentes econômicos, sendo possível a acumulação de valores em um mesmo núcleo familiar.
4. O benefício previsto nesta cláusula não será acumulável com outro auxílio semelhante eventualmente concedido em razão de vínculo público ou privado mantido pelo pai, mãe, filho(a), ou cônjuge/companheiro(a) do empregado, hipótese em que os beneficiários deverão optar expressamente por um único benefício, vedado o recebimento cumulativo apenas nesta hipótese.
5. O auxílio previsto nesta cláusula não se constitui em parcela integrativa do salário, possuindo natureza exclusivamente indenizatória.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADMISSÃO DE PESSOAL

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.
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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA EM CASO DE DEMISSÃO COLETIVA

1. Na hipótese de a Empresa acordante promover demissão coletiva, o prazo de aviso prévio aludido no art. 487, inciso II, da C.L.T., será computado na forma normatizada na Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, garantindo-se o mínimo de 60 (sessenta) dias.
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.
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.
4. Não se aplicam as disposições da presente cláusula às hipóteses de encerramento definitivo das atividades da Empresa.
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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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).
2. As homologações poderão ser realizadas remotamente, havendo concordância para tal entre sindicato, empresa e empregado.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

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.
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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

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

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANOS DE CARGOS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1. Fica instituído o Plano de Cargos e Salários da EMPREL (PCSE), cujo termo preliminar contemplará todos os cargos e regulamentações dos 02 (dois) Planos de Cargos Vigentes (PCCS e PCRC);
2. No prazo de até 90 (noventa) dias da assinatura deste ACT, a EMPREL e o SINDPD-PE formalizarão o termo final do PCSE, resultado da compilação do termo preliminar;

3. As tabelas, de todos os cargos, contêm 34 (trinta e quatro) faixas salariais, sendo que, da faixa 01 (um) até a 17 (dezesete), o interstício salarial é igual a 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) e, da faixa 17 (dezesete) até a 34 (trinta e quatro), o interstício salarial é igual a 2,55% (dois vírgula cinquenta e cinco por cento).

4. A migração dos planos (PCCS e PCRC) para o PCSE será opcional, sendo elegíveis:

a. Os empregados lotados na EMPREL ou no Poder Executivo Municipal do Município do Recife, na vigência do ACT 2025;

b. Os demais funcionários, cedidos a outros poderes, só poderão ser enquadrados depois de 1 (um) ano de trabalho efetivo na EMPREL, condicionado à assinatura do termo de compromisso de permanência de, no mínimo, mais 1 (um) ano lotado na EMPREL, totalizando, assim, 2 (dois) anos de permanência mínima.

5. Em setembro de 2025, será concedida a progressão de uma faixa para todos/as funcionários/as enquadrados no PCSE; antes de efetivar a progressão, será criada mais uma faixa salarial acima da última de cada cargo e, após efetivadas as progressões, será extinta a primeira faixa e, assim, o ingresso de novos empregados se dará nos novos pisos estabelecidos.

6. Permanecem vigentes o PCCS e o PCRC, sendo suas regras aplicadas para os empregados que não migrarem para o PCSE.

7. As progressões por mérito e antiguidade serão realizadas no mês de novembro de cada ano, alternadamente.

8. As progressões por mérito, com base em avaliação de desempenho serão realizadas segundo os padrões do Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da EMPREL (PGDE) vigente.

9. Quaisquer alterações nos Planos de Cargos (PCCS, PCRC e PCSE) só serão aplicadas mediante acordo entre Empresa e Sindicato profissional com a consequente expedição de norma interna da Empresa.

10. Na próxima negociação, será analisada a reivindicação do SINDPD-PE da concessão de até duas faixas por antiguidade, referente aos anos de 2013 e 2015, aos funcionários à época enquadrados no PCRC.

11. A proposta de revisão do PCSE será remetida para o grupo de estudos da prefeitura para análise.

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

1. A EMPREL atenderá às necessidades de capacitação, nos limites de sua disponibilidade financeira, através do seu Programa Anual de Capacitação, realizado anualmente junto a todos os Órgãos da Empresa.

Parágrafo único: a Empresa acordante formulará proposta para a capacitação profissional de seus empregados, submetendo-a a avaliação da representação dos trabalhadores em reunião previamente agendada, na qual também serão recepcionadas sugestões da entidade sindical.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO DIREITO DE DEFESA

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.

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.

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

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 5 da cláusula quadragésima quarta LICENÇA-PRÊMIO.

5. 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 5 da cláusula quadragésima quarta LICENÇA-PRÊMIO.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REMANEJAMENTO DE PESSOAL

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.

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMOCRATIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO

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

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.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGO POR PRAZO DETERMINADO

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

2. 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.

3. Os empregados que retornem de benefício auxílio-acidente/doença terão garantia de emprego e salário, por um prazo mínimo de 1 (um) ano, contados da cessação da prestação previdenciária, desde que o período de afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doença, seja superior a 15 (quinze) 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Na hipótese de a 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GESTÃO DE PESSOAL

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, Agência EMPREL ou Porto EMPREL ou nos órgãos da administração direta ou indireta do Poder Executivo Municipal.

2. O VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO será concedido aos empregados lotados na EMPREL, Agência EMPREL ou Porto EMPREL na conformidade do disposto na Cláusula VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO deste Acordo.

3. Os empregados à disposição de outros órgãos, fora do âmbito do Poder Executivo Municipal, só receberão os benefícios das cláusulas COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA (cláusula décima quinta) e AUXÍLIO MORTE/FUNERAL (cláusula décima sexta) deste acordo, a partir do momento em que os órgãos aos quais estejam vinculados fizerem o pagamento dos referidos benefícios à EMPREL.

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, a partir da recepção de notificação extrajudicial.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO ÀS FICHAS DE INFORMAÇÃO FUNCIONAL

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.

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.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

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.

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.

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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

1. Poderá ser reduzida de 08 (oito) para 06 (seis) horas, portanto em 02 (duas) horas diárias, a carga horária laboral com conseqüente 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.

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 a jornada contratual original de 6 (seis) horas.

3. Os trabalhadores detentores de FUNÇÕES GRATIFICADAS ou CARGOS COMISSIONADOS, 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 2, acima.

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.

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

6. 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.

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 1, acima. Excepcionalmente, quando o retorno for por prazo inferior a 90 (noventa) dias, dispensar-se-á o referido termo, substituindo-o por anotação na ficha de registro funcional.

8. 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.

9. A eventual materialização de redução salarial, resultante da diminuição da jornada de trabalho diária, prevista nesta cláusula, tem fundamento no artigo 7º, inciso VI, da Constituição da República.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO E JORNADA DE TRABALHO - ESTUDANTES

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:

2. 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.

3. 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.

4. O benefício, previsto no item 3 acima, será reduzido para quatro horas semanais durante o período em que não haja aula.

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

6. Determinar que a referida redução da carga horária beneficie aos empregados do quadro que estejam com curso em andamento, desde que analisados, pelo Departamento de Gestão de Pessoas - DEGP, bem como pelo setor de Lotação, caso a caso, a vinculação do curso a sua atividade desempenhada na EMPREL.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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

12. Na hipótese de o empregado do quadro partícipe dos cursos contemplados nesta cláusula, tipificar-se como concludente 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO E COMPENSAÇÃO DE HORAS

1. A Empresa acordante submeterá ao Sindicato profissional proposta acerca de flexibilização de horário e compensação da jornada de trabalho, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, prorrogado por igual período, contados a partir da celebração deste Acordo, seguindo-se da necessária negociação coletiva entre as partes, visando a sua implantação, de acordo com a lei nº 9.601/98.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA / ACESSO À EMPRESA

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO

1. A EMPREL implantará em caráter definitivo o teletrabalho Inteligente por meio de Resolução de Diretoria a ser expedida, a qual contemplará, critérios objetivos para análise dos pedidos de adesão pelos trabalhadores, garantindo a estes todos os direitos firmados, por meio do acordo coletivo de trabalho vigente.
2. Os critérios objetivos a serem definidos para análise dos pedidos de adesão ao teletrabalho têm por finalidade apenas credenciar/habilitar o empregado ao regime de teletrabalho, de modo que sua adesão depende da anuência concomitante do empregado e do empregador.
3. A resolução da Direção garantirá o direito à desconexão, entendido como a não obrigatoriedade de trabalhar ou manter comunicação com a Empresa, fora da jornada de trabalho contratada, por qualquer meio de comunicação, exceto em situação de emergência que impeça o funcionamento regular dos serviços da empresa.
4. A resolução de Diretoria estabelecerá os critérios para remuneração e/ou compensação de eventuais horas extraordinárias realizadas pelo empregado, desde que eventuais horas extras sejam prévia e formalmente autorizadas pela DPR, preservadas as regras estabelecidas na CLÁUSULA NONA.
5. O EMPREGADO a qualquer tempo poderá solicitar a rescisão do Teletrabalho, ocasião na qual retornará a exercer suas atividades de modo presencial, garantido nesta hipótese, o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO DA EMPREGADA PARA AMAMENTAR FILHO

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.

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SOBREAVISO

1. O sobreaviso terá a duração máxima de 48 (quarenta e oito) horas, como forma de propiciar um revezamento entre os empregados executores dos serviços.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DO EMPREGADO DOADOR DE SANGUE

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 ao Departamento de Gestão de Pessoas, no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas após a doação.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

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.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

1. O adiantamento concedido nas férias, por opção do empregado, será descontado em 05 (cinco) parcelas mensais iguais, a partir da folha de pagamento do mês subsequente ao retorno do gozo das férias.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA-PRÊMIO

1. A Empresa acordante ajusta com o Sindicato acordante a possibilidade de particionar licença-prêmio em múltiplos de 15 (quinze) dias, por manifestação de vontade do empregado beneficiário, mantidas as demais regras abaixo transcritas:

2. 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.

3. 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.

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, ambos da CLT.

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.

6. A licença-prêmio de períodos incompletos somente será convertida em pecúnia após o decurso do primeiro período aquisitivo, exceto no caso de falecimento do empregado. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa da empresa acordante ou do empregado, e caso este último tenha 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.

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.

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.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE / ADOÇÃO

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.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

1. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos seguintes casos:

a) Casamento: até 3 (três) dias consecutivos;

b) Nascimento ou adoção de filhos: o empregado do sexo masculino poderá ausentar-se por até 20 (vinte) dias consecutivos, contados a partir do nascimento de filho(s) ou da adoção de criança de até 12 (doze) anos de idade incompletos, ou a partir do primeiro dia útil subsequente, se o fato ocorrer em dia não útil (dia destinado a repouso do trabalhador);

c) Falecimento: até 04 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a) (conforme definição da legislação previdenciária), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente econômico em seu Imposto de Renda.

2. Poderá ser concedida, mediante requerimento e comprovação por perícia médica oficial, licença por motivo de doença do cônjuge ou companheiro(a), dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta, enteado(a), ou dependente que viva às expensas do empregado e conste de seu assentamento funcional.

3. A licença de que trata o item anterior será concedida somente quando for comprovado que a assistência direta do empregado é indispensável e não pode ser prestada simultaneamente com o exercício de suas funções, nem mediante compensação de horário, conforme estabelece o Estatuto dos Servidores do Município do Recife.

4. A licença poderá ser concedida por até 12 (doze) meses, consecutivos ou não, dentro de um período de 48 (quarenta e oito) meses, contados a partir da data do deferimento da primeira licença. Findo esse período, não será permitida nova concessão até o decurso do interstício legal.

5. É vedada a prorrogação da licença após atingido o limite máximo de 12 (doze) meses no ciclo de 48 (quarenta e oito) meses, conforme disposto no Estatuto dos Servidores do Município do Recife.

6. O direito à licença por motivo de doença de familiar ou dependente será indeferido quando já houver sido concedido benefício similar a outro servidor com vínculo público em relação à mesma pessoa enferma, devendo o núcleo familiar optar por apenas um titular do direito.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

1. A Empresa adotará as seguintes medidas de prevenção de doenças profissionais:

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

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

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATIVIDADES INSALUBRES E/OU PERIGOSAS

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.

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 descarbonação e manutenção de energia elétrica.

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.

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.
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.
6. A não adoção das medidas ou o descumprimento dos prazos estabelecidos na forma do item 5 acima, assegurará aos empregados atingidos, a percepção adicional legal, a partir do encerramento do prazo de solução estipulado, até a eliminação definitiva da condição adversa.
7. A despeito do acertado no item anterior, a EMPREL compromete-se desde já, a:
 - a) 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;
 - b) 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.

CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SAÚDE DO TRABALHADOR E CIPA

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.
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.
3. A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) será composta de 04 (quatro) membros, sendo 01 (um) titular escolhido pela Diretoria da EMPREL, o qual presidirá a Comissão, e 02 (dois) titulares e 01 (um) suplente eleitos diretamente pelos empregados, sendo vice-presidente o titular mais bem votado.
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.
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.
6. As partes acordantes constituirão o 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/2017, com a finalidade de promover estudos sobre saúde do trabalhador.
7. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, com a inovação disposta no item 3 acima, vigorará a partir da próxima eleição da CIPA, sujeitando-se à normatização prescrita na Norma Regulamentadora nº 5.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAME E ATESTADO MÉDICO

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 no Departamento de Gestão de Pessoas no primeiro dia imediato após a ausência. A falta da comunicação ensejará justificativa escrita, para apreciação da Empresa.

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.

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

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

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.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REAPROVEITAMENTO DO EMPREGADO LESIONADO

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.

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

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.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ENCAMINHAMENTO DA CAT AO INSS

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.

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

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - POSTO MÉDICO

1. A Empresa acordante envidará esforços para instalar posto médico no ambiente de trabalho, a benefício de seus empregados públicos, comprometendo-se a agendar reuniões com o Ministério Público do Trabalho e com a operadora contratada com a finalidade de obter autorização daquele.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE ACESSO

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.
2. As fiscalizações por órgãos públicos poderão ser acompanhadas pelas representações dos empregados, salvo quando esses órgãos obstarem essa participação.
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.
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 à empresa em dias úteis e horário comercial, desde que devidamente identificados e observando o disposto no item 1 acima.

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE TRABALHADORES

1. A Empresa reconhece a "Comissão de Trabalhadores", como instância de representação dos seus empregados, com atuação permanente, na fiscalização do cumprimento deste Acordo, 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 empregados 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.
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.
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.
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.
5. A Comissão aludida nesta cláusula, substitui a figura de representação preconizada no artigo 11 da Constituição Federal vigente.

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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA REMUNERADA AOS EXERCENTES DE CARGO DE DIREÇÃO SINDICAL

1. Os empregados eleitos para cargos de direção do Sindicato profissional acordante 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.

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, a 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.

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

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

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.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTO

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 48 (quarenta e oito) horas, podendo a Empresa sugerir nova data para sua realização.

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

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 à chefia imediata do empregado, no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACESSO A INFORMAÇÃO GERAL E ADMINISTRATIVA

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.

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.

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

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

5. A EMPREL agilizará o repasse das informações e procederá a reuniões para acompanhamento, com a participação do Departamento de Gestão de Pessoas - DEGP e Comissão de Empregados.

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 à Assessoria Jurídica.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INFORMAÇÕES OFICIAIS

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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONSIGNAÇÕES PAGAS AO SINDICATO

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.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

1. A empresa procederá com o desconto da Contribuição Assistencial sobre os salários nominais de todos os seus empregados, na folha de pagamento no prazo, percentual e forma aprovados em assembleia geral convocada pelo SINDPD-PE.

Parágrafo Primeiro - É assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, mediante manifestação individual, expressa, escrita e assinada, a ser, enviada por e-mail para o endereço eletrônico: oposicao.act.emprel@sindpdpe.org.br, no prazo e forma aprovados em assembleia geral, via correio eletrônico institucional.

Parágrafo Segundo - O SINDPD-PE compromete-se a enviar à empresa, no prazo de até 10 (dez) dias após o término do prazo de oposição, a listagem completa dos empregados que formalizarem sua oposição ao desconto.

Parágrafo Terceiro. A implantação do desconto em folha de pagamento observará os prazos e limites operacionais definidos em portaria vigente da Prefeitura do Recife, que regula o calendário de fechamento da folha, de modo que na eventual hipótese dos prazos legais e administrativos impeçam a efetivação do desconto na folha imediatamente seguinte, o lançamento será realizado na folha subsequente.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO E AVALIAÇÃO PERIÓDICA

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.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - OBRIGAÇÕES PROCESSUAIS

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

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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - OBJETO

1. Este Acordo - baseado no parágrafo 1º do Art. 611 da C.L.T. - tem por finalidade a concessão de reajuste de salário condicionado, abono pecuniário 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 citadas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - BENEFICIÁRIOS

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REESTRUTURAÇÃO NA EMPRESA

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.

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 quaisquer 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 1 acima.

3. A EMPREL garante a participação consultiva dos seus empregados e representantes dos trabalhadores no processo de planejamento estratégico.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - REPRESENTANTE DA AFE

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 sociocultural do próprio Estado.

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.

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.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - GARANTIA DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS

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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Este acordo, está sendo lavrado em 2 (duas) vias de igual teor e forma, extraíndo-lhe tantas cópias quanto forem necessárias para arquivo dos acordantes, devendo o mesmo ser homologado pelo sistema mediador da Superintendência Regional do Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, como ordena o parágrafo único do art. 613 da CLT.

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.

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

Reinaldo Melo Soares
Presidente

EMPREL - EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMÁTICA EMPREL - EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMÁTICA

Bernardo Juarez D'Almeida
Diretor-Presidente

Vitor Pavese
Diretor Administrativo e Financeiro