CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001209/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068733/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.226088/2026-72
DATA DO PROTOCOLO: 26/10/2026

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

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de 2026, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:

ALÍNEA	DESCRIÇÃO	REMUNERAÇÃO
a	Empregados na área administrativa	R$ 1.708,00 (hum mil, setecentos e oito reais)
b	Digitadores e/ou operadores de equipamento de entrada e transmissão de dados; operadores e/ou técnicos de operação e monitoração de computadores; auxiliares, assistentes e/ou atendentes de informática e tecnologia da informação	R$ 2.014,00 (dois mil e quatorze reais)
c	Profissionais de nível médio que desempenhem atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas “a”, "b", “d” e “e”	R$ 2.170,00 (dois mil, cento e setenta reais)
d	Programadores de computadores; demais profissionais, que desenvolvam atividades técnicas de TI em funções que a empresa exija nível superior compatível, desde que a atividade técnica em TI não se enquadre no piso “e”	R$ 2.662,00 (dois mil, seiscentos e sessenta e dois reais)

e	Analistas de tecnologia da informação	R$ 3.455,00 (três mil, quatrocentos e cinquenta e cinco reais)

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica acordado que o PISO técnico–profissional da categoria será o da alínea "c".

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para esta convenção, independentemente das nomenclaturas próprias de cargos de cada empresa considera–se Digitador e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados aqueles trabalhadores que exercem atividade de transcrição e/ou verificação de informações e dados de meio não eletrônico para meio eletrônico, necessariamente a partir da utilização de teclados de equipamento computacional, desde que essas informações estejam estruturalmente organizadas em fichas, boletins, relatórios, pré-impressos, escritos à mão ou documentos assemelhados.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A atividade de digitação só poderá ser desenvolvida por digitador e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados. A utilização de empregados de outras funções no desempenho de atividades típicas de digitação, conforme previsto no PARÁGRAFO SEGUNDO, implicará na obrigatoriedade, por parte do empregador, em aplicar remuneração, jornada e condições de trabalho garantidos ao digitador.

PARÁGRAFO QUARTO – Para esta convenção, independentemente das nomenclaturas próprias de cargos de cada empresa são considerados operadores de computador e/ou técnicos em operação e monitoração de computadores aqueles trabalhadores dos centros de processamento de dados, empresas de informática ou de tecnologia da informação, independente do porte, que funcionem em até 4 (quatro) turnos diários de 6 (seis) horas por turno, exercendo em conjunto ou isoladamente atividades de monitoração de recursos computacionais (hardware, software e telecomunicações), interagindo com estes recursos, visando a efetivação de procedimentos preestabelecidos em documentação técnica pertinente, procedimentos estes estabelecidos pela empresa.

PARÁGRAFO QUINTO – Independente da denominação do cargo e/ou função ocupada, a todos os trabalhadores alocados nos clientes da empresa, que por força de contratos de terceirização ou prestação de serviços em bancos ou qualquer outro ambiente de instituições financeiras, no Estado de Pernambuco, desenvolvam serviços de tratamento de documentos oriundos de envelopes do caixa rápido, malotes de clientes, digitação de documentos não capturados pelo sistema de automação bancária, conferência de listagens, manuseio e arquivamento de documentos, não poderá ser aplicado piso salarial inferior ao de "DIGITADOR" estabelecido no CAPUT da presente CLÁUSULA, assegurada a mesma jornada de trabalho relativa ao cargo de "DIGITADOR" prevista na CLÁUSULA JORNADA DE TRABALHO desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO e a legislação ordinária vigente.

PARÁGRAFO SEXTO – Fica estabelecido que, no momento da atualização do valor do salário-mínimo para o ano de 2027, o valor previsto na alínea "a" deverá ser reajustado para equivaler a 1% (hum vírgula zero por cento) maior que o salário-mínimo oportunamente definido.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Pactuam os convenentes que os empregados beneficiários da presente convenção farão jus, em 1º de setembro de 2026, a um reajuste de 5,0% (cinco vírgula zero por cento) sobre o salário de agosto de 2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O reajuste será aplicado integralmente para todos os empregados, sem utilização de tabela PRO–RATA.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica acordado que as empresas só poderão compensar reajustes salariais concedidos expressamente à título de antecipação do reajuste previsto no caput, não sendo admitido nenhum outro tipo de compensação, a exemplo de promoções.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As diferenças resultantes da aplicação do reajuste de 5% (cinco por cento) sobre as folhas de pagamento de setembro e outubro de 2026 (salário e suas repercussões), bem como sobre o quinquênio, convênio médico, auxílio-funeral, auxílio-creche ou auxílio escolar, e auxílio lente, serão pagas junto com a folha de pagamento de novembro de 2026, a título de retroativo.

PARÁGRAFO QUARTO - Também serão devidas as diferenças resultantes da aplicação do reajuste de 5% (cinco por cento) sobre as verbas rescisórias daqueles empregados desligados entre 01 de setembro de 2026 e a data de registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS GERAIS

Na forma do art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, ficam permitidos descontos nos salários dos empregados, desde que originários de convênios médicos, convênios com farmácia, com supermercados, com óticas e com o

comércio em geral, assim como os decorrentes de seguros, de aluguéis de imóveis, de contribuições a associações recreativas e de empréstimos pessoais em consignação com entidades financeiras, sendo suficiente uma única autorização individual escrita do empregado.

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO DE PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

CLÁUSULA SÉTIMA - IRREGULARIDADE NO PAGAMENTO

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

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas concederão aos seus empregados, mediante solicitação formal, o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, calculado sobre o salário-base, por ocasião do pagamento das férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados que não tiverem recebido o adiantamento do décimo terceiro salário por ocasião das férias receberão, independentemente de solicitação, a antecipação correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário-base, em duas parcelas, observados os seguintes critérios:

I – 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base do mês de setembro, pagos juntamente com a folha de pagamento do referido mês;

II – 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base do mês de outubro, pagos juntamente com a folha de pagamento do referido mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os valores antecipados nos termos desta cláusula serão compensados por ocasião do pagamento do décimo terceiro salário, observada a legislação vigente.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

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

ALÍNEA	DESCRIÇÃO	PERCENTUAL
a	Horas extras trabalhadas em dias úteis	50% (cinquenta por cento),
b	Horas extras prestadas aos sábados	70% (setenta por cento)
c	Serviços efetuados em domingos e feriados, além do pagamento das horas normais trabalhadas, já incluída no percentual a dobra prevista em lei.	150% (cento e cinquenta por cento)

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor das horas extras prestadas habitualmente por mais de 02 (dois) anos, havendo supressão, integra–se ao salário do empregado para todos os efeitos legais.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para cálculo da integração de que trata o parágrafo anterior, será utilizada a média dos valores pagos a título de horas extraordinárias nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à supressão.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Na hipótese do empregado, que aufira valores a título de horas extras integradas, vir a prestar serviços além da sua jornada normal, o trabalho extraordinário será remunerado com dedução do importe a que corresponda a integração prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregado escalado expressamente para o regime de sobreaviso, com utilização de BIP, telefone celular ou convencional fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal de trabalho, por cada hora de sobreaviso.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Para cada período de 05 (cinco) anos ininterruptos de relação empregatícia com o mesmo empregador, e enquanto perdurar esta relação, o empregado fará jus, mensalmente, ao valor de R$ 85,00 (oitenta e cinco reais), a título de Adicional de Tempo de Serviço.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESSARCIMENTO DE DESPESAS - REFEIÇÃO PERNOITE

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

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

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS DE FÉRIAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O percentual de 40% (quarenta por cento) incidirá sobre o abono pecuniário de férias previsto no artigo 143 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os trabalhadores que porventura venham ser demitidos também farão jus ao mesmo percentual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas poderão fixar, em aditamento a presente Convenção, os critérios relativos à Participação nos Lucros e Resultados, a ser distribuída aos seus empregados, de forma a cumprir o disposto no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e a Lei nº 10.101, de 30/11/2000, a ser instituído por acordo coletivo de trabalho ou comissão formada pelos próprios empregados e empresários, com a participação de representante do sindicato laboral, que deverá, obrigatoriamente, ser convidado a integrar a mesma, pelo menos 15 (quinze) dias antes da primeira reunião, sob pena de nulidade de todo o processo, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da antecipação e regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo, bem assim demais critérios e condições, tais como programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas com matriz localizada fora do Estado de Pernambuco, que já adotem Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PLR em sua sede, ficam obrigadas a estender o referido programa aos empregados que prestem serviços no Estado de Pernambuco, independentemente da existência de filial ou estabelecimento formalmente constituído nessa localidade.

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus funcionários, a partir de 1º de setembro de 2026, nos meses efetivamente trabalhados, fora as exceções previstas nesta cláusula, 22 (vinte e dois) vales–refeições por mês, com valor individual de R$ 42,00 (quarenta e dois reais), no mínimo, sem qualquer ônus para o empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor facial do vale–refeição concedido em agosto de 2026 será reajustado em 7,7% (sete vírgula sete por cento), garantido o valor previsto no caput como mínimo a ser praticado pela empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso o empregado falte por motivo de doença devidamente comprovado através de atestado médico, não poderão ser descontados os vales–refeições correspondentes aos dias ausentes por licença médica.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É facultado ao empregado optar por vale–refeição ou alimentação, desde que haja exequibilidade de conversão junto à empresa fornecedora e equivalência de custos entre as alternativas.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO – Os empregados da empresa que possua refeitório, assim entendido local onde o empregador forneça ao empregado alimentação compatível com o vale–refeição vigente, não farão jus às vantagens ora instituídas, ficando asseguradas as condições mais benéficas já concedidas.

PARÁGRAFO SEXTO – As empresas poderão, a seu critério e se assim desejarem, conceder vale–refeição ou ajuda de custo de alimentação (ticket ou similar), aos seus empregados, em valor superior às cifras estabelecidas no caput e no parágrafo quarto desta cláusula, mantendo–se integralmente as condições definidas nos demais Parágrafos desta cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO – A ajuda de custo de que trata esta cláusula, assim como todas as demais condições nela estabelecida, não têm natureza salarial e, por consequência, não se aplica sobre qualquer outro título trabalhista.

PARÁGRAFO OITAVO – Fica assegurado a todos os empregados o recebimento deste benefício durante o gozo de férias, inclusive quando indenizadas, sendo, neste caso, devido juntamente com as verbas rescisórias, observada a proporção e o valor facial vigentes nesta Convenção.

PARÁGRAFO NONO – Fica assegurado ao empregado afastado de suas atividades em razão de doença ocupacional ou acidente de trabalho, desde que reconhecido pelo INSS e Ministério do Trabalho, o recebimento do benefício previsto nesta cláusula, sem qualquer custo, pelo período de até 06 (seis) meses.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Juntamente com a folha de pagamentos do mês antecedente, a empresa deverá fornecer o valor integral desse benefício, relativo ao mês subsequente. Caso a contratação do empregado ocorra após o pagamento da folha de pagamentos do mês, o funcionário terá direito a receber o valor integral do benefício no seu primeiro dia de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – Considerando que o pagamento do vale–refeição é realizado de maneira antecipada, com o objetivo de evitar prejuízo aos empregados, será fornecida junto com os tíquetes concedidos no mês de novembro de 2026, a importância correspondente à diferença entre o valor facial do vale–refeição previsto no caput e o valor pago nos meses de setembro e outubro de 2026, multiplicada pela quantidade de vales pagos no mês, ou seja, 22 (vinte e dois).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO TRANSPORTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica facultada às empresas a utilização de transporte próprio.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO MÉDICO

As empresas se obrigam a manter convênio de assistência Médico–Hospitalar, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde), e garantir cobertura em todo o estado de Pernambuco, observando–se o seguinte:

a) O convênio terá como objeto assistência médico-hospitalar aos empregados, com cobertura médica, ambulatorial e hospitalar;

b) Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, desde que, o custo com estes, seja pago integralmente pelo empregado;

c) Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R$ 259,00 (duzentos e cinquenta e nove reais);

d) A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo, desde que o valor custeado pela empresa não seja inferior ao previsto na alínea "c":

VALOR DO PLANO (PER CAPITA)	PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA	PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR
Até R$ 259,00	100 %	–
De R$ 259,01 até R$ 340,00	80 %	20 %
Acima de R$ 340,00	50 %	50 %

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O(A) empregado(a) que já dispuser ou que optar por contratar um plano de saúde, como titular ou dependente de plano individual ou coletivo, deverá notificar sua situação/decisão à empresa no momento de sua admissão ou na ocasião em que desejar desligar–se do plano empresarial, fazendo jus a reembolso do valor despendido com o plano, observando-se o seguinte:

a) O valor a ser reembolsado será equivalente ao que a empresa despenderia caso o empregado participasse do plano empresarial, obedecendo a gradação prevista na alínea "d" do caput desta cláusula, assegurado, em qualquer caso, o reembolso no valor mínimo estabelecido na alínea "c";

b) O reembolso apenas ocorrerá após a apresentação de comprovante de vínculo ao plano pelo empregado, bem como da quitação da mensalidade correspondente, não sendo aceito comprovante com mais de 30 (trinta) dias da quitação da mensalidade;

c) Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês, caso contrário, será pago na folha do mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas poderão, a seu critério, conceder aos seus empregados, condições mais vantajosas que as definidas no caput da presente cláusula, inclusive quanto ao custeio de plano de saúde para dependentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas deverão garantir transparência quanto ao plano de saúde disponibilizado, informando aos empregados o valor do plano, o custeio, a cobertura e eventuais alterações do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO – A coparticipação somente poderá ser cobrada quando prevista em contrato e previamente informada ao empregado.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA (CÓDIGO 091)

As Empresas encaminharão ao INSS a CAT dos empregados acometidos de LER/DORT e acidentes de trabalho, responsabilizando–se pelo complemento do benefício por incapacidade temporária de natureza acidentária (código 91) dos mesmos até 60 (sessenta) dias após o encaminhamento ao INSS. Complementação essa, que representa a diferença entre o valor do benefício por incapacidade temporária e o salário percebido no emprego, antes do encaminhamento.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

As Empresas, quando da morte de empregado ou de pai, mãe, filho, cônjuge, companheira ou companheiro, contribuirão para as despesas do funeral com a importância equivalente a R$ 1.015,00 (hum mil e quinze reais) a partir de setembro de 2026, desde que solicitada à contribuição, por escrito, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, a contribuição deverá ser paga na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.

PARÁGRAFO ÚNICO – Caso o óbito seja do(a) empregado(a), a empresa estará obrigada a pagar o valor acordado no caput desta cláusula no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o recebimento da solicitação do auxílio ao dependente legal do(a) empregado(a) (cônjuge, companheira ou companheiro, filho ou filha, pai ou mãe, nessa ordem), independente de quem apresente o atestado médico.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE OU AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas reembolsarão aos empregados e empregadas, bem como os empregados viúvos, separados judicialmente, desquitados, divorciados ou solteiros que tenham a guarda dos filhos, as despesas mensais efetuadas e comprovadas com mensalidades em creches e/ou escolas, de seus filhos, até a idade de 6 (seis) anos 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, em creches ou instituições similares, de sua livre escolha, desde que reconhecidos pelo órgão público competente, observando o limite máximo mensal de valor correspondente a R$ 378,00 (trezentos e setenta e oito reais), por cada filho, a partir de 01 de setembro de 2026 até o termo final desta convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados poderão optar pelo reembolso do valor do auxílio estipulado no Caput desta Cláusula, caso as despesas efetuadas e comprovadas tenham sido realizadas com o pagamento de empregada doméstica (babá ou cuidadora) contratada para guarda de filhos até a idade de 6 (seis) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, desde que a mesma tenha seu contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e previdência social e seja matriculada junto ao INSS, ficando explicitado que cada empregada doméstica (babá ou cuidadora) só dará direito ao reembolso do limite fixado nesta cláusula, sendo feita à comprovação do pagamento com a remessa à empregadora de cópia do recibo de salário fornecido pela empregada doméstica e de cópia do recolhimento previdenciário correspondente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Será pago ao empregado ou empregada o auxílio–creche / escolar, por filho ou filha, da matrícula até o final do ano letivo em que a criança complete 06 (seis) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregado fará jus ao benefício desde que declare, formalmente, que a mãe de seu filho não recebe benefício semelhante.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso o pai e a mãe, sejam empregados da mesma empresa, o benefício será pago à mãe.

PARÁGRAFO QUINTO – Caso o pai e a mãe, sejam empregados da mesma empresa, e não coabitem, o benefício será pago àquele que detiver a guarda do filho.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO – O benefício será devido caso o comprovante do pagamento da mensalidade da creche ou empregada doméstica seja fornecido à empresa, pelos meios por ela estabelecidos, em até 90 (noventa) dias da data do efetivo pagamento. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.

PARÁGRAFO OITAVO – O benefício previsto nesta cláusula será estendido até 7 (sete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias para os empregados e empregadas com salários até R$ 2.048,00 (dois mil e quarenta e oito reais).

PARÁGRAFO NONO – O benefício previsto nesta cláusula será estendido até 8 (oito) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias para os empregados e empregadas que comprovadamente possuam sob sua responsabilidade legal dependentes diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA) em nível 3, observadas as mesmas condições da CLÁUSULA – FAMÍLIAS ATÍPICAS.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO LENTE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O presente auxílio corresponde a um par de lentes de cada vez, não se estendendo ao custo da armação dos óculos e fica limitado a importância de R$ 236,00 (duzentos e trinta e seis reais) a partir de setembro de 2026, ou seja, o empregado poderá adquirir lentes em valor superior, porém o valor de reembolso será o ora definido.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de 06 (seis) meses, a partir da solicitação anterior de reembolso. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a R$ 236,00 (duzentos e trinta e seis reais) o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

As empresas poderão reembolsar, o custeio com combustível aos trabalhadores que utilizam veículo próprio ou de parentes em 1º grau para o deslocamento residência/empresa/residência, a título de auxílio combustível, o montante correspondente ao que seria a sua despesa com o transporte coletivo, ou seja, o Vale–transporte.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões dos contratos de trabalho se darão conforme a legislação em vigor, sendo obrigatória sua homologação, na sede do SINDPD–PE, aos empregados cujo salário–base seja igual ou inferior ao dobro do piso salarial da alínea "e" da CLÁUSULA - DOS PISOS SALARIAIS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A assistência à rescisão do contrato de trabalho dos demais empregados, com salários superiores ao fixado no Caput, será realizada junto ao sindicato laboral quando solicitada pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A assistência à rescisão do contrato de trabalho poderá ser realizada remotamente, havendo concordância para tal entre sindicato, empresa e empregado.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIRIZAÇÃO

As empresas abrangidas pela presente convenção poderão contratar serviços especializados de outras empresas prestadoras de serviços da mesma categoria econômica, ou cooperativa de trabalho especializada, devidamente reconhecida e legalmente estabelecida nos termos da Lei 5.764/71, em consonância com a recomendação 127 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, seja em regime de parceria ou subempreitada, desde que:

a) Haja previsão da atividade contratada no objeto social da empresa prestadora;

b) Inexista a pessoalidade e a subordinação direta na relação de trabalho entre os profissionais da empresa prestadora e a tomadora;

c) A empresa prestadora apresente regularmente à tomadora, a comprovação de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias, sindicais e fiscais em relação a seus empregados ou prepostos, assumindo a tomadora, subsidiariamente, a total responsabilidade em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, e solidariamente pelas obrigações tributárias e previdenciárias, pela empresa prestadora de serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os serviços de limpeza e conservação, vigilância, bem como todo e qualquer serviço de suporte e/ ou apoio, considerado necessário à atividade ou negócio das empresas convenentes, poderão ser terceirizados desde que executadas por empresas especializadas na atividade, mesmo que pertencentes a outras categorias econômicas, ressalvadas as condições do caput desta cláusula, em suas alíneas "a", "b" e "c".

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas tomadoras obrigam–se a incluir em todos os contratos de prestação de serviços, cláusula subordinando o pagamento dos serviços à apresentação, pela prestadora de serviços, de documentos que comprovem a quitação ou regularidade de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias, sindicais e tributária.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os pagamentos dos serviços prestados ficarão subordinados à comprovação de que a empresa prestadora ou a cooperativa de trabalho mantém–se em funcionamento em obediência à legislação específica, devendo a tomadora exigir a comprovação das práticas pertinentes, inclusive, no caso de cooperativas de trabalho, cópias de atas de assembleia gerais ordinárias e extraordinárias, e de comprovação de realização de outros atos cooperativos, pertinentes a fatos inerentes ao contrato de prestação de serviços.

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

PARÁGRAFO QUINTO – A contratação de profissionais em regime de mão de obra temporária poderá ser feita pelas empresas convenentes, obedecendo aos termos e limites estabelecidos pela Lei 6.019 de 03/01/74, regulamentada pelo Decreto n. 73.841 de 13/03/1974.

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

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

b) buscar, em entendimento com o SINDPD–PE e a empresa anterior, alternativas de aproveitamento, em seu quadro de recursos humanos, de dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores, vinculados ao contrato de trabalho da empresa anterior.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Aplicam-se às empresas abrangidas por esta convenção, quando contratadas para prestação de serviços terceirizados em entidades públicas ou privadas, todas as condições estipuladas neste instrumento coletivo, inclusive as estipuladas nesta cláusula, independente daquelas estabelecidas no contrato de serviço:

a) adoção do calendário oficial do tomador, incluindo feriados, recessos e pontos facultativos, quando lotados presencialmente nas instalações do tomador;

b) fornecimento de contracheques aos empregados até o dia do prazo legal de pagamento dos salários.

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

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE CARGO, CARREIRA E SALÁRIOS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Não há obrigação de envio das informações salariais dos planos mencionados no Caput.

PARÁGRAFO SEGUNDO - É vedada qualquer discriminação nos processos de promoção ou progressão funcional por motivo de sexo, raça, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, religião ou qualquer outra forma de discriminação vedada pela legislação.

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TREINAMENTO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A verba complementar não tem natureza salarial para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Recomenda–se que, no caso de ser introduzida inovação tecnológica no seu sistema de produção, com impacto potencial sobre o número de empregos atuais, proporcione o empregador curso interno ou externo, acessível a todos os empregados cujas funções sejam atingidas pela nova técnica, de modo a lhes permitir o acesso ao conhecimento dessa tecnologia. Nessa hipótese, recomenda–se, ainda, o aproveitamento operacional preferencial, em tais inovações, daqueles que melhor desempenho haja demonstrado nesse curso.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CESSÃO DE SERVIÇO MÓVEL DE COMUNICAÇÃO

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

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

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA NÃO TOLERÂNCIA A QUALQUER TIPO DE ASSÉDIO (MORAL OU SEXUAL)

O SEPROPE orienta às empresas a não permitir ou tolerar qualquer tipo de assédio (moral ou sexual), discriminação, importunação, preconceito ou tratamento vexatório entre os colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros, estagiários e clientes, tais como:

a) Preferências ou favorecimentos decorrentes de afinidade pessoal, posição social, hierárquica ou tempo de trabalho;

b) Atitudes ou palavras que possam ser caracterizadas como importunação, assédio sexual ou moral;

c) Intimidações, humilhações; ameaças ou atitudes abusivas, sejam por meio de gestos, palavras ou comportamentos contra a integridade moral e física de qualquer pessoa;

d) Discriminação com base em raça, cor, etnia, sexo, gênero, idade, estado civil, religião, deficiência, aparência, origem, convicção política ou qualquer outra forma de preconceito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS CAMPANHAS EDUCATIVAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOS PROGRAMAS DE COMBATE AO ABUSO DE PODER E AO ASSÉDIO MORAL

O SEPROPE orienta que todas as empresas apresentem programas de combate ao abuso de poder e ao assédio moral, para coibir qualquer situação que enseje este tipo de prática ilegal, como:

a) Exigências imperiosas para realização de tarefas fora do escopo de trabalho, carga ou função;

b) Coação, intimidação ou perseguição de colaboradores no descumprimento de norma interna;

c) Ordens ao liderado para que descumpra norma interna ou se recusar a atender pedido para que a norma seja cumprida.

d) Tratamento com palavras e gestos ofensivos, grosseiros, constrangedores ou de baixo calão, assim como exposição a situações vexatórias e constrangedoras de forma particular ou na presença de outras pessoas;

e) Controle de comportamentos corriqueiros, como idas ao banheiro e pausas para hidratação e alimentação, ou, ainda, interferir de forma exacerbada nas tarefas executadas;

f) Disseminação ou incentivo a qualquer tipo de conteúdo cômico ou vexatório que se baseie em características pessoais, como aparência, religião, etnia, idade etc.

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS PROGRAMAS DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

O SEPROPE orienta que as empresas implementem programas de combate ao assédio sexual, devendo repelir qualquer ato de conotação abusiva, tais como:

a) Realização e propagação de comentários e conotação sexual, envolvimento afetivo ou violações ao espaço pessoal, em função de cargo ou função hierarquicamente superior, ou como meio de troca para conceder algum benefício vantagem, promoção, ou ainda evitar aplicação de sanção a outra pessoa;

b) Propagação de comentários de conotação sexual sobre hábitos, aparência física, postura corporal ou vestimentas de uma pessoa;

c) Realização de movimentos corporais inapropriados, como gestos, toques, abraços e demais interações físicas que invadam o espaço pessoal do outro.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO AMBIENTE DE TRABALHO INCLUSIVO

Os Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho orientam suas bases a promoverem ações que valorizem a diversidade, promovam um ambiente inclusivo, assegurando que cada indivíduo seja respeitado e tenha oportunidade de desenvolver seu potencial, independentemente de suas diferenças culturais ou ideológicas,

deficiências, gênero, cor, etnia, nacionalidade, origem, convicções políticas, crenças religiosas ou qualquer outra condição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE, IGUALDADE E INCLUSÃO

As partes signatárias desta Convenção Coletiva reconhecem a importância de promover ambientes de trabalho mais justos, inclusivos e respeitosos, pautados na dignidade da pessoa humana e na igualdade de direitos, comprometendo-se a adotar práticas que assegurem a valorização da diversidade, em especial a proteção e o respeito à comunidade LGBTQI+

PARÁGRAFO PRIMEIRO – É vedada qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, motivada por orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, devendo ser assegurada a todos os trabalhadores igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, benefícios, remuneração, ascensão profissional e demais condições de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica assegurado às pessoas transexuais e travestis o direito ao uso do prenome autodefinido, diverso daquele constante no registro civil, em todos os registros internos, comunicações funcionais, crachás, sistemas eletrônicos e demais documentos de uso interno da empresa, ressalvados aqueles de natureza fiscal, previdenciária ou legal, que deverão permanecer com o nome civil.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica assegurado que todos os direitos, benefícios e vantagens previstos em lei ou nesta Convenção Coletiva serão estendidos aos empregados que mantenham união civil estável homoafetiva, em igualdade de condições com aqueles decorrentes de uniões heteroafetivas, vedada qualquer forma de discriminação.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA NO EMPREGO

Os empregados não poderão ser demitidos no período compreendido entre 01 de setembro de 2026 e até 30 (trinta) dias após o protocolo desta Convenção no órgão competente, sob pena de ser devida ao mesmo, indenização correspondente a 1/4 (um quarto) do piso salarial definido na alínea "a" da CLÁUSULA DOS PISOS SALARIAIS desta Convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Não serão entendidas como infringentes à garantia de emprego os comunicados de demissão realizados no período; as demissões por justa causa, término de pacto laboral a termo ou ruptura de contrato de prestação de serviços, no qual o empregado esteja alocado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A multa prevista nesta cláusula não substitui, compensa, reduz ou afasta a indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 7.238/1984, que assegura ao empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, o direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu estado gestacional, até cinco meses após o parto, sob pena de ser devida a indenização correspondente aos salários do período, e demais direitos previstos na presente Convenção, na Legislação Trabalhista e na Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO – Na jornada de trabalho para as trabalhadoras gestantes as empresas se obrigam a cumprir as condições previstas na CONVENÇÃO N° 171 da OIT.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

O empregado que contar com o tempo de serviço de 05 (cinco) anos, ou mais, em uma mesma Empresa, não poderá ser demitido durante 24 (vinte e quatro) meses anteriores à complementação do tempo de serviço mínimo para a aposentadoria integral, inclusive, nos casos de aposentadoria especial, sob pena de ser devida ao trabalhador à indenização correspondente aos salários do período restante; a aplicabilidade da garantia ora estipulada fica vinculada à comunicação por escrito, do empregado à empresa, a respeito da iminência da aposentadoria, satisfazendo–se as

condições aqui estabelecidas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Não serão infringentes à garantia de emprego as demissões por justa causa devidamente comprovadas, término de contrato a termo ou ruptura do contrato de prestação de serviços, no qual o empregado esteja alocado.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE NOTURNO

As empresas comprometem–se a ceder – caso a jornada de trabalho normal ou a sua prorrogação venha a se encerrar após a 00:00h – a todos os seus trabalhadores, desde que haja um grupo mínimo de 04 (quatro) empregados, transporte do local de trabalho para os seguintes logradouros: Praça do Largo da Paz (Afogados), Praça de João Alfredo (Madalena), Praça do Derby (Derby), Praça da Encruzilhada (Encruzilhada) e Avenida Guararapes (Centro).

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESPESAS COM DESLOCAMENTO

As empresas serão responsáveis pelas despesas referentes aos deslocamentos a serviço de seus empregados quando estes forem executados fora das instalações da empresa ou fora das instalações de clientes da empresa onde o empregado preste serviço de forma permanente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando o deslocamento a serviço se der para município diverso daquele em que o empregado está lotado, as empresas deverão prover antecipadamente os recursos suficientes para fazer frente às despesas com transporte, estadia ou hospedagem sendo tais despesas objeto de comprovação, a fim de propiciar acerto de contas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Quando o empregado utilizar seu veículo próprio no exercício das suas atividades diárias e por recomendação da empresa, fará jus ao ressarcimento dos custos com combustível, desgaste do veículo, estacionamento e outras despesas decorrentes desta utilização, de acordo com regras previamente estabelecidas entre a empresa e o empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As despesas de que trata esta cláusula, não têm natureza salarial e, por consequência, não tem qualquer reflexo sobre qualquer outro título trabalhista.

PARÁGRAFO QUARTO – Na hipótese do caput, o empregado fará jus também a reembolso de valor pago a título de pedágio quando a única alternativa de trajeto rodoviário incluir tal taxa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UTILIZAÇÃO DAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA OU FAMILIAR

À empregada em situação de violência doméstica ou familiar, comprovada por medida protetiva, boletim de ocorrência ou documento equivalente, ficam asseguradas:

(i) a manutenção do vínculo quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 06 (seis) meses, na forma do art. 9º, §2º, II, da Lei nº 11.340/2006;

(ii) garantia de emprego durante o período de afastamento;

(iii) prioridade na adoção de teletrabalho, transferência de local de trabalho ou alteração de horário, quando compatível com a função; e

(iv) sigilo quanto às informações pessoais, nos termos da LGPD.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO CANAL DE DENÚNCIA

O SEPROPE orienta todas as empresas a instituírem canal de denúncia, para que se fortaleça a cultura organizacional voltada para a ética e o respeito à privacidade dos dados, em especial, ao que se refere ao previsto nas cláusulas de assédio moral, sexual e igualdade de oportunidades desta Convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FAMÍLIAS ATÍPICAS

As partes convencionam que, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana e à proteção da família, os empregados que comprovadamente tenham sob sua responsabilidade legal dependentes diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA), em nível 3, até 12 (doze) anos, farão jus às condições especiais abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O benefício previsto nesta cláusula será concedido exclusivamente aos empregados que apresentarem, ao setor de Recursos Humanos, laudo médico emitido por profissional habilitado e regularmente inscrito no Conselho Regional de Medicina (CRM), contendo a Classificação Internacional de Doenças (CID) correspondente ao diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) em nível 3, bem como declaração de responsabilidade pela veracidade das informações prestadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A concessão não gera direito adquirido, podendo ser revista em caso de alteração da condição fática ou de descumprimento das exigências previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Será assegurado o direito de até 06 (seis) turnos, justificados por ano, além daquelas já previstos nesta Convenção, sem prejuízo salarial, mediante apresentação de laudo ou atestado, para acompanhamento em consultas médicas e terapias essenciais.

PARÁGRAFO QUARTO - Observada a viabilidade técnica e a natureza das atividades desempenhadas, sendo as atividades e função compatíveis com a modalidade, os responsáveis legais terão preferência em vagas de regime de teletrabalho ou trabalho remoto, total ou parcial, como forma de assegurar melhores condições de acompanhamento e cuidado ao dependente diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), em nível 3. A concessão do regime de teletrabalho dependerá de avaliação conjunta entre empregado e empregador, sem prejuízo da remuneração e demais direitos previstos nesta Convenção.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

O empregado que venha recebendo Benefício por incapacidade temporária (código 031) por tempo igual ou superior a 03 (três) meses contínuos não poderá ser demitido pelo período de 60 (sessenta) dias, após haver retornado ao trabalho, sob pena de ser devida, pela Empresa ao Empregado, uma indenização correspondente aos salários do período restante.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica ajustado que as jornadas normais de trabalho dos empregados em processamento de dados serão:

a) Digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados, operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.) e auxiliares e/ou assistentes de informática ou de tecnologia da informação, quando do desempenho de atividades semelhantes aos digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados e operadores e/ou técnicos de operação e monitoração

(microcomputador, mainframe etc.): 30 (trinta) horas semanais;

b) Demais empregados, inclusive os empregados dos setores administrativos e de serviços gerais: 40 (quarenta) horas semanais.

PARÁGRAFO ÚNICO – A jornada diária dos digitadores em conformidade com a NR–17, deverá observar o seguinte: a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, 10 (dez) minutos de descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TURNO ININTERRUPTO

Aos empregados que trabalhem em turno ininterrupto, ou seja, em atividades que funcionem em turnos de revezamento, abrangendo as 24 (vinte e quatro) horas do dia, serão garantidas as seguintes condições especiais de trabalho:

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

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

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

d) As horas que excederem a jornada máxima de 6 (seis) horas serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA - HORAS EXTRAS desta Convenção;

e) As horas trabalhadas em dias feriados serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA - HORAS EXTRAS desta Convenção;

f) As empresas concederão aos seus empregados, folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA 12 X 36

As empresas que adotarem jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso garantirão as seguintes condições especiais de trabalho, além das previstas na legislação trabalhista:

a) As empresas concederão, aos seus empregados, folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal remunerado;

b) Com a finalidade de ajuste nas escalas de trabalho a fim de viabilizar a concessão da folga de um final de semana completo, será permitido que a cada bimestre, na semana em que o empregado for gozar da referida folga, o descanso de um dia seja equivalente a apenas 12 (doze) horas, de forma que as 24 (vinte e quatro) horas não usufruídas sejam compensadas dentro do mesmo mês mediante a concessão da folga de que trata a alínea "a".

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS.

As Empresas poderão compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas extras) e HORAS NEGATIVAS (faltas injustificadas), observada a jornada estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho e a necessidade de serviço da Empresa, sendo que, no caso de empregado que perceba adicional, em caso de horas positivas não compensadas, o pagamento das horas lançadas no Banco de Horas deverá considerar o respectivo percentual, inclusive 30% (trinta por cento) de adicional de periculosidade, 20% (vinte por cento) de adicional noturno e demais adicionais aplicáveis.

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SÉTIMO – A hora trabalhada aos sábados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo 20 (vinte) minutos, ou seja, cada hora trabalhada equivale a 1 (uma) hora e 20 (vinte) minutos.

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – É autorizado o trabalho aos domingos, sem prejuízo do descanso semanal remunerado (DSR), assegurando–se, todavia, ao empregado(a) que uma folga semanal recaia no mínimo em um domingo por mês e observado o limite máximo de 05 domingos trabalhados de forma contínua.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO – As empresas concederão aos seus empregados(as) folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal mencionado no PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO desta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO – As horas extras laboradas diariamente não podem exceder de duas horas.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

O empregado que incorrer em até 06 (seis) faltas ao serviço por motivos particulares, durante o período aquisitivo, não terá prejuízos no período de duração das respectivas férias e no repouso remunerado das semanas em que ocorrerem as faltas.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os empregados, cujo local de trabalho por decisão do empregador ou de cliente deste não funcione na segunda–feira e/ou terça–feira de carnaval, terão estes dias abonados, sem qualquer compensação. Os empregados que trabalhem em regime de plantão, em atividades que pela sua natureza não possam ser interrompidas, não terão esses dias abonados, ou seja, precisarão compensar os respectivos dias não trabalhados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTUDANTE EM VESTIBULAR OU ENEM

As empresas abonarão a falta dos empregados/estudantes que, mediante apresentação de documento comprobatório oficial, justifiquem a prestação do Exame Nacional de Ensino Médio – ENEM ou vestibular para ingresso em instituição de ensino superior.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERVALO AMAMENTAÇÃO

O horário especial previsto no caput do Art. 396 da CLT, para trabalhadoras que estejam amamentando, terá um acréscimo de mais 6 (seis) meses, mantidas as regras previstas nos parágrafos 1º e 2º do Art. 396, ora citado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DE JORNADA DE ESTUDANTE DE DOUTORADO OU PÓS–DOUTORADO

Os empregados que estejam regularmente matriculados e cursando doutorado ou pós-doutorado terão direito a uma redução de pelo menos 5% (cinco por cento) na sua jornada de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO

Durante a vigência desta CCT, por iniciativa da Empresa, poderá ser adotado o regime de trabalho à distância, em jornada parcial ou integral, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto – regulado em Acordo Coletivo ou Individual que obedecerá, no mínimo, o prescrito nesta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em conformidade com a cláusula 75–D, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o acordo coletivo ou individual estabelecerá as disposições relativas ao reembolso de despesas porventura arcadas pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Todos os valores que porventura sejam pagos pelas empresas aos empregados terão natureza indenizatória.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Instruções sobre como o ambiente de trabalho deverá observar as Normas de Saúde e Segurança, em especial as relativas a mobiliário e iluminação.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica assegurado ao empregado o direito à desconexão, entendido como a faculdade de não receber mensagens em seus meios de comunicação pessoal, nem assumir obrigação ou responsabilidade de utilizar aplicativos ou outros meios de comunicação fora de sua jornada de trabalho contratada, ressalvados os casos de cargos plantonistas, liderança, confiança ou gestão.

PARÁGRAFO QUINTO – Igualdade de tratamento, acesso e participação em atividades profissionais ou sociais da empresa, nas mesmas condições dos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam de forma presencial.

PARÁGRAFO SEXTO – A determinação da existência ou não de mecanismos de controle da jornada, bem como seus procedimentos, respeitadas as normas legais.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O fornecimento do Vale–transporte pelo empregador não será devido, ficando ainda suspenso o desconto oriundo de seu fornecimento, exceto quando for necessário o comparecimento físico do empregado a um cliente ou à sede da empresa, quando esta arcará com as despesas de locomoção do trabalhador.

PARÁGRAFO OITAVO – Nos contratos firmados na modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, o tempo despendido no uso de aplicativos e/ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se este tempo despendido tenha sido exigência expressa do empregador, por qualquer meio de comunicação.

PARÁGRAFO NONO – Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficam mantidos inalterados os demais aspectos do contrato individual de trabalho, inclusive no que concerne ao fornecimento do Vale–refeição/Alimentação, o qual não poderá ser suspenso.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Após o término da licença-maternidade, poderá ser adotado, mediante acordo entre a empresa e a trabalhadora, o regime de trabalho à distância, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, assegurada, nesta hipótese, a possibilidade de realização de, no mínimo, 02(dois) dias de trabalho por semana nesta modalidade, desde que o cargo, função e atividades sejam compatíveis com essa modalidade.

FÉRIAS E LICENÇAS
LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

O SEPROPE recomenda que, sempre que possível, as empresas façam adesão ao "Programa Empresa Cidadã", nos termos da Lei 11.770/2008. O programa garante a extensão da licença-maternidade para 180 dias, desde que a empresa participe do programa, permitindo inclusive que os valores pagos nesse período adicional sejam deduzidos do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica, caso essas sejam tributadas com base no lucro real.

PARÁGRAFO ÚNICO – No caso de falecimento da gestante durante o parto, o empregado(a), desde que legalmente responsável pelo bebê, terá direito à licença-maternidade prevista nesta Convenção Coletiva, pelo período integral da licença concedida. Caso a gestante já esteja em gozo da licença-maternidade, o beneficiário fará jus ao período remanescente do benefício, contado a partir da data do falecimento da gestante.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA EM FACE DE ADOÇÃO DE MENOR

As Empresas concederão licença remunerada, pelo mesmo prazo previsto para a licença maternidade, às empregadas que, comprovadamente, adotarem menores de 18 (dezoito) anos de idade, nos termos da legislação vigente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

O empregado poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, pelo período de 11 (onze) dias consecutivos, a contar do nascimento do filho, mediante apresentação da respectiva certidão de nascimento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A partir de 1º de janeiro de 2027, a licença-paternidade corresponderá ao período previsto na legislação vigente, acrescido de 3 (três) dias consecutivos assegurados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, totalizando 13 (treze) dias de licença remunerada naquela data, garantida a aplicação das posteriores ampliações do prazo legal, sempre acrescidas dos 3 (três) dias convencionais.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica estendido o benefício previsto nesta cláusula ao empregado que, comprovadamente, adotar criança ou adolescente menor de 18 (dezoito) anos de idade, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS

Serão concedidas aos trabalhadores as seguintes licenças, sem prejuízo dos demais direitos e afastamentos assegurados pela legislação vigente:

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

b) 03 (três) dias úteis de licença para o caso de morte de ascendentes, incluídos expressamente os avós maternos e paternos;

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

d) 03 (três) dias úteis de licença para o caso de acompanhamento de filho menor acometido por doença infectocontagiosa que obrigue o isolamento;

e) 05 (cinco) dias úteis seguintes ao seu casamento ou formalização da união estável através de escritura pública.

f) 06 (seis) turnos de trabalho durante o ano para acompanhamento em consulta médica de filho menor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os fins desta cláusula, consideram-se ascendentes o pai, a mãe e os avós maternos e paternos, e, por descendentes, os filhos, observadas as disposições da legislação civil.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para fazer jus às ausências previstas no caput desta cláusula, o empregado deverá apresentar documento comprobatório até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As licenças e ausências justificadas expressamente previstas nesta cláusula não

constituem rol taxativo, tampouco excluem, restringem ou substituem quaisquer outras hipóteses de licença, afastamento ou ausência justificada asseguradas pela legislação vigente. As situações não expressamente contempladas nesta cláusula permanecerão integralmente garantidas aos trabalhadores, observados os requisitos, os prazos e as condições estabelecidos nas respectivas disposições legais, assegurando-se, em qualquer hipótese, a aplicação da condição mais favorável ao trabalhador, quando juridicamente cabível.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DOAÇÃO DE SANGUE

O empregado poderá faltar ao serviço, sem prejuízo de sua remuneração, por um dia e com prévia comunicação à empresa, para doação de sangue a qualquer instituição autorizada, 02 (duas) vezes por ano, desde que faça prova mediante a apresentação de documento comprobatório.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

As empresas seguirão, no desenvolvimento de suas atividades, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho em vigor, em especial a NR-1 e a NR-17.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA

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

a) Informar ao SINDPD-PE o início do processo eleitoral, com antecedência mínima de 30 dias;

b) Quando solicitado pelo SINDPD-PE, informar o resultado da eleição e a relação dos/as eleitos/as (nome e contato).

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GARANTIA E READAPTAÇÃO POR DOENÇA PROFISSIONAL OU ACIDENTE DE TRABALHO

As Empresas comprometem–se a reaproveitar em outras funções ou garantir o emprego ou o salário, pelo período de 01 (um) ano, ao empregado acometido por acidente de trabalho, conforme legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os fins de que trata esta cláusula, fica entendido que somente terá validade o diagnóstico fornecido por médico pertencente aos quadros da Previdência Social.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os benefícios desta cláusula serão estendidos, nas mesmas condições aos portadores de outras doenças profissionais, desde que o empregado obtenha, da Previdência Social, o reconhecimento da enfermidade.

RELAÇÕES SINDICAIS
COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DO DIRIGENTE SINDICAL

Aos empregados que estejam no exercício de cargos na Diretoria Executiva do Sindicato Profissional, em número

máximo de 07 (sete), ficam asseguradas, durante o prazo de duração do mandato, a sua liberação permanente dos serviços, com percepção de todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego como se em exercício estivessem, ressalvadas as hipóteses do art. 521, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES

Para fiscalizar o cumprimento da presente Convenção e da Legislação Trabalhista vigente, serão criadas comissões de trabalhadores, escolhidos em eleição direta coordenada pelo sindicato profissional, obedecendo a seguinte proporção:

a) Empresas com mais de 50 e até 200 empregados: 01 representante;

b) Empresas com mais de 200 e até 3.000 empregados: 03 representantes;

c) Empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados: 05 representantes;

d) Empresas com mais de 5.000 empregados: 07 representantes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado aos membros da Comissão garantia no emprego a partir do registro da candidatura até um 01 (hum) ano após o término do mandato, ressalvadas as hipóteses de término de pacto laboral a termo ou demissão por justa causa.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO – Para as empresas, com mais de 100 empregados, que prestam serviços ou possuam sede em mais de um município, fora da Região Metropolitana do Recife, fica assegurada a escolha de pelo menos 01 (um) representante por município.

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os valores descontados serão depositados pelas empresas em conta bancária da referida entidade classista, indicada por escrito pela mesma, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após o pagamento da folha.

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

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

De acordo com os artigos 578 e 587 da CLT, com alterações da Lei 13.467 de 13/07/2017, as empresas que optarem pelo pagamento da Contribuição Sindical, com vencimento em 31 de janeiro de cada ano, poderão calcular o valor com base na tabela abaixo, nos termos no inciso III do artigo 580 e 581 da CLT, sendo sua aplicação prevista no inciso I do artigo 592 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para gozo do exercício das prerrogativas previstas nos artigos 546, 547, 607 e 608, todos da CLT ou para beneficiar-se de ações judiciais impetradas pelo SEPROPE, poderá ser exigido, por parte dos órgãos interessados, comprovante de recolhimento da referida contribuição.

CAPITAL SOCIAL EM REAIS	ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
De 0,01 a 17.263,48	–	151,51
De 17.263,49 a 32.697,78	0,80% do Capital Social	0,00
De 32.697,79 a 356.251,06	0,20% do Capital Social	215,22
De 356.281,07 a 35.626.357,97	0,10% do Capital Social	606,07
De 35.629.357,98 a 190.023.266,28	0,02% do Capital Social	31.874,39
Acima de 190.023.266,28	–	73.565,50

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de novembro de 2026, a título de Contribuição Assistencial, o valor correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal, a ser revertida para o sindicato da categoria profissional, no mês subsequente, mediante transferência bancária ou pix conforme informações publicadas nos canais oficiais de comunicação do SINDPD–PE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, a ser exercido em até 07 (sete) dias após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho na SRTE–PE (Superintendência Regional de Trabalho e Emprego), comprometendo–se o Sindicato Profissional a encaminhar a respectiva objeção às Empresas, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado que exercer o direito de oposição deverá preencher o formulário eletrônico para envio e protocolo da manifestação pelo link https://forms.gle/Tmi9iwgGHbDWCkNJ6. Serão aceitos apenas os comunicados que atenderem às seguintes regras:

a) Informação dos dados pessoais do empregado, quais sejam: nome completo, matrícula na empresa, local de prestação de serviços;

b) Informação dos dados de identificação da empresa, quais sejam: razão social, CNPJ, endereço físico, e-mail institucional (RH ou financeiro), telefone;

c) Assinatura digital do empregado;

d) Não utilização de e–mail institucional pelo empregado para envio do comunicado de oposição

e) Os comunicados deverão ser individuais e não de grupos de empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO – De conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o SINDPD-PE é obrigado a manter em sigilo os dados pessoais ou sensíveis informados, ficando garantido o uso dos mesmos exclusivamente para a efetivação do direito pelo empregado à oposição.

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.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a recolher a favor do SEPROPE, contribuição assistencial conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
01 A 10	R$ 191,98
11 A 20	R$ 543,02
21 A 50	R$ 1.190,25

51 A 100	R$ 2.385,98
101 A 200	R$ 4.442,85
201 A 500	R$ 9.598,75
ACIMA DE 500	R$ 18.923,25

PARÁGRAFO SEXTO – O recolhimento deverá ser efetuado até 30 de novembro de 2026, mediante guia a ser emitida diretamente no site do SEPROPE (www.seprope.org.br).

PARÁGRAFO SÉTIMO – Esta contribuição é ônus do empregador e devida por todas as empresas representadas pelo SEPROPE no Estado de Pernambuco, inclusive pelas empresas optantes pelo Simples Nacional; e das que não possuam empregados.

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

PARÁGRAFO NONO – Fica instituído o prazo de 05 (cinco) dias, após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 no sistema Mediador-MTE, para que seja apresentada oposição. O sócio da empresa ou representante legal com poderes específicos poderá, se assim entender, exercer a oposição pelo e-mail: seprope@seprope.org.br. A empresa deverá encaminhar com o pedido cópia do contrato social e procuração específica com poderes para oposição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas afixarão em quadro próprio, material de divulgação, encaminhado pelo Sindicato Profissional, assegurado o direito de oposição quando, a juízo da Administração delas, a matéria veiculada contenha ofensa manifesta dirigida à empresa, aos seus dirigentes ou se for atentatória à moral.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO COM O SINDICATO PROFISSIONAL

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

a) Guia de depósito da verba assistencial;

b) Guia de depósito da mensalidade sindical e relação dos seus empregados que tiveram a mensalidade sindical descontada;

c) Guia do depósito da contribuição sindical anual.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR DE INFORMÁTICA

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As divergências porventura surgidas com a aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas reconhecem e aceitam a legitimidade processual do Sindicato Profissional para ajuizar ação de cumprimento, como substituto processual de seus empregados, no caso de Descumprimento de qualquer das cláusulas da presente Convenção e/ou da Legislação Trabalhista vigente, obedecendo ao disposto nos

artigos 8º, inciso III, e 114º da Constituição Federal, bem como o artigo 872, da Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, os Enunciados 246, 310 e 334, do Tribunal Superior do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTA

Na hipótese de descumprimento de condição estabelecida na presente convenção, o SINDPD–PE notificará, por escrito, ao SEPROPE que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias úteis contados do recebimento da notificação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Após decorrido o prazo mencionado no caput sem que a obrigação seja satisfeita, fica estabelecida multa de R$ 72,00 (setenta e dois reais) por infração devida ao prejudicado, sendo o valor reduzido à metade se a violação partir do empregado ou do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A sanção pecuniária objeto desta cláusula apenas será devida se, após comunicação escrita do empregado ou do primeiro convenente, relativo ao Descumprimento de obrigação de fazer, não for corrigido o procedimento em contrário às disposições desta convenção.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - RENOVAÇÃO DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES

Ficam mantidas todas as cláusulas e condições da CCT 2026/2027 pelo prazo de 90 dias após o término da vigência mencionada na cláusula 1ª desta CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As cláusulas e condições desta Convenção poderão ser modificadas durante a sua vigência, por comum acordo entre as partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica o SINDPD–PE obrigado a apresentar ao SEPROPE até 1º de julho de 2027, a pauta para negociação da nova Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O SEPROPE responderá a pauta apresentada pelo SINDPD, em até 15 (quinze) dias após seu recebimento.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS

O SINDPD–PE e o SEPROPE reunir–se–ão, sempre que solicitado por uma das partes a partir da vigência desta Convenção, com vistas a analisar conjuntamente os cenários de aplicação das cláusulas pactuadas e outras condições que desejem acordar podendo convencionar modificações e aprimoramentos, visando o bem comum.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – O SINDPD–PE compromete–se a fornecer ao SEPROPE, sempre que solicitado a relação de empresas que não estão cumprindo a presente CCT, de modo a otimizar os trabalhos de sensibilização que se façam necessários. Deverá constar na referida relação de empresas os seguintes dados: Razão Social, CNPJ, endereço, e–mail, telefone, bem como, a quantidade de funcionários.

}

REINALDO MELO SOARES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMATICA E TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

GERINO XAVIER DA SILVA FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROC DE DADOS DO ESTADO DE PE

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DOS TRABALHADORES EM 21/10/2026

CCT_AssembTrab21out2026 (PDF)

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