

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AP000072/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/12/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR080758/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46203.005580/2015-31  
DATA DO PROTOCOLO: 22/12/2015

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

SINDPD-AP SINDICATO DOS EMPREGADOS EM PROCESSAMENTOS DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO ESTADO DO AMAPA , CNPJ n. 10.825.622/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARSOLIO GOMES LIMA;

E

FEDERACAO NAC EMPRESAS DE SERV TEC DE INFORM E SIMILARE, CNPJ n. 35.809.995/0001-10, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ALGACYR MOREIRA FORMIGA;

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 maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange a Categoria Empregadora das Empresas Privadas da Área de Informática: Trabalhadores de Empresas de Processamento de Dados, trabalhadores em empresas de reparação e manutenção de computadores e de equipamentos periféricos, tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e serviços de hospedagem na internet, desenvolvimento e licenciamento de programas de computador (softwares) customizáveis, desenvolvimento e licenciamento de programas de computador (softwares) não customizáveis, tecnologia da informação, consultoria em tecnologia da informação, prestadores de serviços em informática e tecnologia da informação, Lotéricas, Lan House, portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet, provedores de acesso à internet, que manipulam, processam, organizam, guardam, constroem ou utilizam soluções em equipamentos eletrônicos e computadores e de todas as atividades que utilizam a computação em seu processo, serviços de informática, birôs, casas “softwares”, casas de sistemas, consultoria de sistemas, educação em informática, comércio, aluguel e manutenção de equipamentos de informática, trabalhadores das instituições de tecnologia da informação e processamento de dados da administração pública indireta, empresas públicas e sociedade de economia mista, no âmbito Federal, Estadual e Municipal bem como os demais no âmbito Federal, Estadual e Municipal bem como os demais trabalhadores deste ramo de atividade econômica, bem como os demais profissionais de Tecnologias da Informação e Comunicação, nível médio e superior, elencadas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal do Brasil. referenciadas neste documento, como atividades funcionais congêneres apesar de titulação divergente adotada pelo empregador, outras categorias afins prestadoras de serviços na área de Informática, Tecnologia da informação ou similares e a categoria profissional, técnica e administrativa do segmento existente na base territorial do Estado do Amapá, com abrangência territorial em todo o Estado do Amapá, por consequência nos municípios do Amapá, Calçoene, Cutias, Ferreira Gomes, Itaubal, Laranjal do Jari, Macapá, Mazagão, Oiapoque, Pedra Branca do Amapari, Porto Grande, Pracuúba, Santana, Serra do Navio, Tartarugalzinho e Vitória do Jari, com abrangência territorial em Amapá/AP, Calçoene/AP, Cutias/AP, Ferreira Gomes/AP, Itaubal/AP,**

Laranjal do Jari/AP, Macapá/AP, Mazagão/AP, Oiapoque/AP, Pedra Branca do Amapari/AP, Porto Grande/AP, Pracuúba/AP, Santana/AP, Serra do Navio/AP, Tartarugalzinho/AP e Vitória do Jari/AP, com abrangência territorial em Amapá/AP, Calçoene/AP, Cutias/AP, Ferreira Gomes/AP, Itauba/AP, Laranjal do Jari/AP, Macapá/AP, Mazagão/AP, Oiapoque/AP, Pedra Branca do Amapari/AP, Porto Grande/AP, Pracuúba/AP, Santana/AP, Serra do Navio/AP, Tartarugalzinho/AP e Vitória do Jari/AP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Nenhum trabalhador poderá ser admitido, demitido ou continuar trabalhando com salário inferior a tabela[1] abaixo - reflexo da evolução funcional da CCT-AP 2013/2014 - a partir de **01/05/2015**:

<b>Cargos Nível Médio e/ou Exercício Laboral Congênere</b>	<b>Salário (R\$)</b>
TUE (Técnico de Urnas Eletrônicas) I	1.050,00
TUE (Técnico de Urnas Eletrônicas) II	1.375,00
Instrutor de Treinamento (Básico, Avançado) em TI	790,00
Técnico de Rede, Suporte Técnico, Técnico em manutenção, Help Desk, Designer Gráfico	1.420,00
Programador de Software / Programador Web	1.520,00
Auxiliares, Trainees, Cargos de Administrativa, Digitador, Telemarketing	800,00
<b>Cargos de Nível Superior e/ou Exercício Laboral Congênere</b>	
Administrador ou Tecnólogo em Redes, Administrador ou Tecnólogo DBA	<b>1.460,00</b>
Analista de Sistemas, Analista de Requisitos, Analista de Testes, Analista de Negócios, Analista Programador ou Desenvolvedor, Analista ou Administrador de Segurança, Auditor de Sistemas	3.500,00
Gerente de Infra-Estrutura e de Projetos	4.000,00
Professor de Treinamento (Básico, Avançado) em TI	1.300,00

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica garantido, a partir de 1º de maio de 2015, o índice de reajuste de **8,23% (oito virgula vinte e três pontos percentuais)** linear para todos os salários e pisos vigentes.

**Parágrafo 1º.** As diferenças salariais referidas no caput desta **CLÁUSULA** serão pagas na **folha de pagamento subsequente a homologação desta CCT 2015/2016**.

**Parágrafo 2º.** O reajuste salarial concedido deverá ser aplicado integralmente a todos os trabalhadores das empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente da data de sua contratação.

**Parágrafo 3º.** Para os empregados demitidos a partir de 1º de maio de 2015, será garantido direito ao reajuste estabelecido no caput desta **CLÁUSULA**, cabendo quitação das diferenças, por parte do empregador, até o mês da homologação desta CCT 2015/2016.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO**

O prazo máximo para as empresas efetuarem o pagamento das remunerações será **até o 5º dia útil** do mês subsequente ao fechamento da folha de pagamento do mês anterior.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO RESTITUIVEL DE FÉRIAS**

Mediante opção formal do empregado, efetivada no pedido de férias, as empresas concederão o benefício “Gratificação Restituível de Férias”, a ser ressarcido pelo empregado, em 03 (três) parcelas, mensais e consecutivas, sem juros e correção monetária, considerando o valor nominal concedido, iniciando-se o desconto na folha de pagamento após o retorno das férias.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANUENIO**

Para todos os trabalhadores será pago, mensalmente, em rubrica própria, valor correspondente ao percentual acumulado à razão de 1% (um por cento), a cada 1 (um) ano de serviço, aplicado sobre o salário base.

**Parágrafo Único** - O pagamento do anuênio a ser adquirido pelo empregado dar-se-á no mês referente à admissão do mesmo na empresa.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão sobre as horas trabalhadas entre 22h e 06h, 30% (trinta por cento) de adicional noturno.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Serão pagos os adicionais de periculosidade e insalubridade de acordo com as conclusões do laudo de PPRA (Programa de Prevenção de Risco Ambiental).

Parágrafo 1 . O SINDPD-AP poderá a qualquer momento, se necessário, solicitar junto a DRT-AP um laudo técnico e, posteriormente, solicitar à empresa o PPRA (Programa de Prevenção de Risco Ambiental).

Parágrafo 2 . Os casos de suspeitas de LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e outras doenças

ocupacionais serão investigados primeiramente pelo médico do trabalho da empresa, emitindo-se a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) com cópia a entidade sindical, sendo facultada ao empregador a solicitação de exames complementares visando emissão de laudo médico conclusivo.

Parágrafo 3 . Do pagamento da Periculosidade e Insalubridade será efetuado da seguinte forma prevista em lei:

Convenção Coletiva de Trabalho 2015-2016 3/16

Periculosidade: 30% do salário base (§1 do artigo 193 da CLT)

Insalubridade: 40%, 20% e 10% do salário base da região (Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978 do MTE).

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A partir do dia 1º de maio de 2014, ressalvados os direitos adquiridos nos contratos assinados a partir de 11 de agosto de 1998, as empresas concederão cartão magnético contendo vale-refeição ou alimentação equivalente aos dias trabalhados no mês, além do reajuste concedido, no valor mínimo de:

#### a) R\$ 15,30 (quinze reais e trinta centavos)

Para os empregados com jornada de 06 (seis) horas e que exercem suas atividades dentro da empresa, sem integralizar ao salário;

#### b) R\$ 21,85 (vinte e um reais e oitenta e cinco centavos)

Para os trabalhadores com jornada de 08 (oito) horas - independente de onde prestam serviços - e aos trabalhadores com jornada de 06 (seis) horas que exerçam suas atividades nas instalações do cliente da empresa, sem integralizar o salário.

**Parágrafo 1º.** Os trabalhadores que recebem o vale refeição ou alimentação com valor superior ao estipulado nessa **CLÁUSULA** poderão ter os valores reajustados por meio de livre negociação entre a empresa e o empregado, não cabendo redução do valor atualmente praticado.

**Parágrafo 2º.** As empresas que aderirem ao PAT Programa de Alimentação ao Trabalhador poderão promover o desconto na folha de pagamento funcional de acordo com a tabela progressiva abaixo estabelecida,

**Parágrafo 3º.** Quando da concessão do benefício supracitado as empresas poderão efetuar o pagamento em espécie sem integralizar o salário.

REMUNERAÇÃO		Percentual
Acima de R\$	Até R\$	De Desconto
-----	1.500,00	0 %
1.500,01	2.500,00	5 %
2.500,01	3.500,00	7,5 %
3.500,01	4.500,00	10 %
4.500,01	4.900,00	15 %
4.900,00	-----	20%

Tabela 02 – Relação de Desconto Vale Alimentação Funcionário

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 1º.** Fica facultada às empresas a utilização de transporte próprio.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO EDUCAÇÃO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas se comprometerão a unir todos os esforços junto ao FNDE, visando a implantação do Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental - SME, previsto nos decretos 87.043 de 22/03/82 e 88.386 de 07/06/83

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTENCIA MÉDICO HOSPITALAR

As empresas concederão, a todos os seus empregados, plano de saúde com as seguintes condições:

**Parágrafo 1º.** O convênio terá como objeto, unicamente, assistência médica e ambulatorial para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico.

**Parágrafo 2º.** Ficam estabelecidos os percentuais abaixo determinados para fins de contribuição das empresas do valor devido para cada beneficiário do convênio da assistência médica hospitalar.

Participação	FAIXA SALARIAL	
	Acima de R\$	Até R\$
60%	-----	1.430,00
50%	1.431,00	2.384,00
40%	2.384,01	-----

*Tabela 03 – Relação de Participação Patronal Plano de Saúde Funcional*

**Parágrafo 3º.** A seu critério, o empregado poderá incluir dependentes ao Convênio, sendo que o custo será suportado integralmente pelo mesmo.

**Parágrafo 4º.** Deverão ser mantidas as condições mais vantajosas que presentemente sejam praticadas.

**Parágrafo 5º.** Os planos contratados por coparticipação deverão ser assumidos integralmente pelo empregador, no plano básico.

**Parágrafo 6º.** A tabela acima será sempre reajustada de acordo com os percentuais de reajustes concedidos, conforme **CLÁUSULA** de reajustes salariais.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL

Em caso de morte do trabalhador, cônjuge, filho, pai ou mãe do mesmo, desde comprovada a dependência destes, através de uma declaração antecipada do funcionário ao Departamento de Pessoal.

Será pago pela EMPRESA o valor correspondente a duas vezes o salário mínimo, para as despesas fúnebres.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa deve assegurar um Seguro de Vida em grupo a todos os seus empregados - em valor mínimo individual de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) - junto a uma seguradora idônea, para cobrir morte natural, morte acidental e invalidez permanente de seus empregados.

**Parágrafo Único:** O empregado poderá aderir ou não, sendo que o trabalhador arcará com 50% da mensalidade, válidas para a adesão.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO ACIDENTE**

Será devido um seguro por acidente aos funcionários que estiverem viajando a serviço da empresa, limitado ao tempo de duração da viagem.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS CONVÊNIOS PARA PESQUISA E TECNOLOGIA**

Nos termos do que dispõe a Lei 10.176/2001 poderão as partes através de seus sindicatos ou diretamente empresa e sindicato profissional, estabelecer convênios para a pesquisa e desenvolvimento em tecnologia da informação.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO DEFICIENTE**

As empresas se comprometem a buscar as adequações, físico-ambientais para os empregados deficientes, compatibilizando-as com suas limitações.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Acerta-se que os sindicatos, conjuntamente, tentarão assinar um Termo de Ajustamento de Conduta - TAC com o Ministério Público do Trabalho no intuito de regular a contratação de Portadores de Necessidades Especiais, que abrangerá as empresas de informática do Amapá, exceto aquelas que tenham firmado algum acordo nesse sentido.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas garantem o pagamento de todos os direitos trabalhistas no prazo estabelecido na Lei 7.855 de 24/10/89.

**Parágrafo 1º.** As homologações de rescisão de contrato de trabalho de todos os empregados das empresas, com mais de 12 (doze) meses de serviço, serão realizadas junto aos SINDPD-AP, ficando condicionada a homologação à comprovação da quitação das contribuições sindical patronal e laboral. No caso da homologação não ser efetivada sem culpa da empresa, o Sindicato fornecerá declaração comprovando o comparecimento da empresa, para desobrigá-la do pagamento de multa.

**Parágrafo 2º.** As rescisões de contratos de empregados que contarem de 03(três) meses a 1 (um) ano de serviço serão encaminhadas cópias ao SINDPD-AP.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SELEÇÃO DE PESSOAL**

As empresas adotarão como princípio básico da política de recrutamento e seleção de pessoal, a seleção pública para ingresso em seus quadros, garantindo também a participação de seus trabalhadores.

**Parágrafo Único.** As empresas adotarão também o recrutamento interno.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO**

Quando for objeto de licitação, a empresa vencedora manterá em seu quadro os empregados da empresa anterior.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECICLAGEM PROFISSIONAL**

As empresas que vierem introduzir inovações tecnológicas no seu sistema de produção com impacto potencial sobre o nível de emprego atual proporcionarão cursos, internos e externos, acessíveis a todos os empregados cujas funções sejam atendidas pelas novas técnicas, de modo a lhes permitir acesso ao conhecimento dessa tecnologia. Nessa hipótese, garantir-se-á ainda o aproveitamento operacional, preferencial, em tais inovações, aqueles que melhor desempenho demonstrarem nesses cursos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO**

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

## **ASSÉDIO SEXUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL**

As Empresas desenvolverão programas educativos visando coibir o assédio sexual e assédio moral.

**Parágrafo 1º.** Haverá eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais das empresas, no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

**Parágrafo 2º.** As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas à área de recursos humanos da empresa, e Sindicato, para a devida análise, encaminhamento e indicação, conforme o caso, de comissão de apuração.

**Parágrafo 3º.** Havendo a comprovação da denúncia ou caso os fatos denunciados não sejam constatados, as vítimas receberão orientação psicológica adequada.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR L.E.R./D.O.R.T.**

As Empresas comprometem-se a reaproveitar em outras funções ou garantir o emprego ou o salário, pelo período de 01 (um) ano, o empregado acometido de L.E.R. - Lesão por esforço repetitivo e D.O.R. T – Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, desde que o mesmo tenha vínculo empregatício, há pelo menos 3(três) anos, conforme a legislação Previdenciária.

**Parágrafo 1º.** As Empresas encaminharão ao Sindicato Profissional todos os casos de L.E.R./D.O.R.T., reconhecidos oficialmente pela Previdência Social.

**Parágrafo 2º.** 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 3º.** A garantia de que trata esta **CLÁUSULA** terá início na data da informação escrita e documentada, à empresa, do diagnóstico.

**Parágrafo 4º.** 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.

**Parágrafo 5º.** O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado no trabalho será realizado na própria empresa, em convênio com URRP/INSS, caso tecnicamente possível.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO POR DOENÇA INFECTOCONTAGIOSA DE DEPENDENTE**

As empresas abonarão a falta do empregado por um período de até 06 (seis) dias, enquanto perdurar o tratamento de dependente menor acometido de moléstia infectocontagiosa que obrigue a isolamento, conforme Lei N.º 6.259 de 30/10/75, facultada a empresa a constatação do isolamento do dependente

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Gozará de estabilidade o empregado que contar, na mesma empresa, mais de 6(seis) anos de serviço, por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social.

**Parágrafo 1º.** A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir as condições previstas na legislação previdenciária.

**Parágrafo 2º.** A estabilidade não se aplica nos casos de demissão por justa causa e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após a aquisição do direito.



## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NORMA REGULAMENTADORA Nº 17**

As empresas cumprirão o disposto na Norma Regulamentadora n.º 17, do Ministério do Trabalho, que trata de ERGONOMIA.

**Parágrafo 1º.** Durante a jornada da digitação, será concedido intervalo de 10 (dez) minutos de descanso para cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, em cumprimento a Norma Regulamentadora n.º 17.

**Parágrafo 2º.** No trabalho de digitação não será permitido exigir além de 8.000 (oito mil) toques por hora, conforme estabelece Norma Regulamentadora n.º 17.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO DOS PROFISSIONAIS**

As empresas desenvolverão suas atividades de acordo com as **NR's 15, 16 e 19**.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADA GESTANTE**

A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu estado gestacional até 5(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** – A empregada gestante em atividade laboral de oito horas diárias poderá optar por jornada ininterrupta de 6(seis) horas a partir do sexto mês de gravidez, sem prejuízo de direitos e benefícios.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM OUTRAS LOCALIDADES**

Ao empregador que através de contrato com o cliente, devidamente comprovado, demonstrar a necessidade especial de serviços diante da localidade geográfica da execução destes, é facultada a adoção de horário especial de trabalho para seus empregados que não realizam atividades em horário administrativo, no regime de 15 (quinze) dias trabalhados para 15 (quinze) dias de folga. A jornada dos dias trabalhados será composta de 11 (onze) horas diárias, garantido o intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso.

**Parágrafo 1º.** Aos trabalhadores mencionados nesta **CLÁUSULA** será garantido transporte entre a sede e o local de trabalho, e lanche para os que se encontrarem trabalhando no período de 21h as 05h.

**Parágrafo 2º.** HORAS IN ITINERE: A Exceção do **Art. 58º, Parágrafo 2º da CLT**, é quando o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público, sendo o transporte fornecido pelo empregador, de acordo com a Súmula 90, inciso V, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), as horas IN-ITINERE excedente será remuneradas como horas extras, tendo no mínimo um adicional de 50% (cinquenta por cento).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO DE AMAMENTAÇÃO**

As empresas adotarão horário especial para trabalhadoras que estejam amamentando, em consonância com disposto **Art. 396, Parágrafo Único da CLT**.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DISCRIMINAÇÃO**

As Empresas apurarão todos os casos de discriminação dentro da legislação em vigor, praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que forem denunciados.

**Parágrafo 1º.** A denúncia aqui referida deverá ser dirigida por escrito à área de Recursos Humanos da Empresa e Sindicato, para análise e encaminhamento.

**Parágrafo 2º.** As Empresas implementarão políticas de orientação contra discriminação, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS**

Serão concedidos 04 (quatro) dias de licença para os casos de morte de cônjuge ou filhos, e 02 (dois) dias de licença para o caso de morte de ascendentes.

**Parágrafo 1º.** Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos na conformidade da Lei Civil.

**Parágrafo 2º.** Para o empregado fazer jus às ausências previstas no caput desta **CLÁUSULA** terá de apresentar documento comprobatório até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho para digitadores e conferentes de numerários será de 36 e 30 horas semanais de forma alternada.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

O pagamento das horas extras dar-se-á no mesmo período de apuração da frequência dos empregados na folha mensal.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Fica pactuada entre empregados e empregadores regidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a compensação de horas excedentes à carga diária normal de trabalho prevista em lei, não podendo exceder a 2 (duas) horas diárias de atividade laboral, tampouco ser compensada além do limite máximo acumulado de 120 (cento e vinte) horas excedentes.

**Parágrafo 1º.** Havendo necessidade de o empregado laborar em jornada prorrogada em qualquer dia da

semana, deverá ser respeitada a folga semanal e o intervalo legal intrajornada, ficando para compensação, através de folgas de acordo com critérios EXPRESSA E PREVIAMENTE ESTABELECIDOS entre empregado e empregador, as horas excedentes das 40 semanais obrigatórias.

**Parágrafo 2º.** Para o controle efetivo das horas extras trabalhadas, fica implantado o sistema de banco de horas, para lançamento de débitos e créditos, ficando estabelecido o seguinte:

I – Os créditos de horas dos empregados excedentes a 40ª semanal serão normalmente apontados nos cartões de ponto, não representando direito imediato ao recebimento como horas-extras, mediante o adicional legal. Poderão ser compensadas, na mesma proporção, limitadas há 30 horas por mês;

II – As folgas usufruídas pelos empregados serão da mesma forma, apontadas nos cartões de ponto, sendo certo que essas folgas não devem coincidir nem substituir as folgas semanais;

III – Será elaborado documento específico através do qual ficarão registrados créditos e débitos mensais relativos ao banco de horas e que ao acúmulo de 120 (cento e vinte) horas deverá ser encerrado e assinado pelas partes;

IV – No caso de, no final do período em que houve o acúmulo das 120 (cento e vinte) horas, não tiver ocorrido a compensação de horas-crédito do empregado, estas serão pagas como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto em lei;

V – No caso de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, antes de efetuada a compensação de horas-crédito do empregado, estas serão pagas juntamente com as verbas resolutórias, como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto em lei ou em norma coletiva de trabalho.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTUDANTE EM VESTIBULAR**

As empresas abonarão a falta de estudante que mediante comunicado justifique a prestação do exame de vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que o horário dos exames coincida com o horário de trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão os atestados médicos apresentados pelos empregados, que sejam emitidos pela rede pública ou privada.

**Parágrafo 1º.** Fica facultado a empresa o direito de perícia médico-odontológica para homologação, no prazo de 48 horas após o início do atestado médico, ficando o trabalhador obrigado a notificar a empresa o seu impedimento por motivo de doença, por escrito, no prazo de até 48 horas da emissão do atestado médico, podendo a notificação ser entregue por terceiro, desde que assinada pelo próprio empregado.

**Parágrafo 2º.** Nos atestados odontológicos deverão constar horário de atendimento e o prazo de afastamento.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTES SINDICAIS**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados reconhecem a legitimidade de 02 (dois) Representantes Sindicais, eleitos sob a coordenação do SINDPD-AP.

**Parágrafo 1º.** Os representantes sindicais terão mandato e disposições sobre reeleição definidos no Estatuto do Sindicato.

**Parágrafo 2º.** Aos representantes sindicais fica garantido estabilidade funcional nos termos da CLT, desde a data de sua candidatura até 1(um) ano após o término do mandato, salvo motivo de falta grave que desdobre demissão por justa causa ou desligamento voluntário deste do SINDPD-AP, neste último, ainda preservada a estabilidade de 1(um) ano após seu desligamento.

**Parágrafo 3º.** Será garantido o acesso às dependências das empresas, do dirigente sindical, para cumprimento das atividades inerentes a sua função, desde que previamente negociado.

**Parágrafo 4º.** Para os fins deste artigo a entidade sindical comunicará por escrito à empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, o registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, igualmente, a este, comprovante neste sentido.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados, porém, o limite de 1 (uma) liberação por empresa.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO AS INFORMAÇÕES FUNCIONAIS**

As empresas garantem aos trabalhadores o acesso às informações funcionais, assegurando o direito à cópia e à ratificação de documentos.

**Parágrafo Único.** O empregado terá direito a um atestado de capacidade técnica que contenha suas habilidades, competências e tempo de experiência nas funções desempenhadas na empresa, que deverá ser emitido no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a solicitação por escrito do empregado à empresa e desde que comprovada a experiência na função.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As Empresas descontarão dos salários, de todos os seus empregados em 4 (quatro) parcelas iguais de 1%(um por cento), a partir da folha do mês em que ocorrer a homologação dessa CCT, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, a ser revertida para o sindicato da categoria profissional, perfazendo o valor total correspondente a 4% (quatro por cento) sobre o salário já reajustado dos trabalhadores.

**Parágrafo 1º.** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, por meio de manifestação escrita, entregue pessoalmente no Sindicato Profissional, em documento individual e/ou por AR - Carta Registrada, acompanhada de cópia de um documento de identificação oficial que contenha a assinatura do trabalhador e seus dados, no prazo de 5 (cinco) dias a contar da data da homologação da presente CCT, comprometendo-se o sindicato Profissional a encaminhar a respectiva objeção às

Empresas, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar do último dia para oposição, assim como a restituição, caso já tenha havido o desconto da 1ª parcela, no prazo de 15 (quinze) dias a contar do depósito da empresa em desfavor do trabalhador opositor.

**Parágrafo 2º.** As Empresas repassarão ao SINDPD-AP os valores descontados dez dias após o desconto. Os valores deverão ser depositados na Conta Corrente n.º 777-6 - Agência 0658 – operação 003 Caixa Econômica Federal, ficando as empresas obrigadas a enviar relação com valor nominal e comprovante de depósito ao SINDPD-AP.

**Parágrafo 3º.** Toda e qualquer reclamação judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto referido será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA EMPREGADORES**

Conforme a deliberação das respectivas Assembléias do Sindicato Patronal, e de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV da constituição Federal, as empresas integrantes destas categorias, recolherão, semestralmente, no Banco do Brasil ou na Caixa Econômica Federal, em favor da FENAINFO, mediante a guia a ser fornecida, CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, conforme estabelecido na seguinte tabela.

<b>QUANTIDADE DE EMPREGADOS</b>		<b>Valor</b>
<b>Acima de</b>	<b>Até</b>	<b>Contribuição em R\$</b>
-----	<b>NENHUM</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA</b> <b>107,50</b>
<b>01</b>	<b>03</b>	<b>148,40</b>
<b>04</b>	<b>07</b>	<b>221,54</b>
<b>08</b>	<b>11</b>	<b>267,12</b>
<b>12</b>	<b>30</b>	<b>371,59</b>
<b>31</b>	<b>60</b>	<b>535,18</b>
<b>61</b>	<b>100</b>	<b>817,98</b>
<b>101</b>	<b>250</b>	<b>1.189,57</b>
<b>251</b>	-----	<b>1.785,52</b>

**Parágrafo 1º.** Os pagamentos deverão ser efetuados nas seguintes datas:

- a) 30/11/2015, correspondente ao semestre de JAN A JUN/2016;
- b) 28/02/2016, correspondente ao semestre de JUN A DEZ/2015;

**Parágrafo 2º.** O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará na incidência de multa de 2% (dois por cento) do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices do INPC/IBGE E IGPM/FGV.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

Todas as empresas manterão quadro de avisos e concordam que o SINDPD-AP divulgue suas publicações nos mesmos, desde que as notícias não sejam agressivas e nem venham ofender as empresas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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;
- c) guia do depósito da contribuição sindical anual.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO PARITÁRIA DE CONCILIAÇÃO E LITÍGIO**

Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia, em conformidade com a Lei nº. 9.958, de 12/01/2000, que deverá ser implantada no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser prorrogado por igual período, por acordo entre as partes.

**Parágrafo 1º.** A Comissão de Conciliação Prévia instituída terá sua constituição e normas de funcionamento definidas por regulamento que será formalizado através de Termo Aditivo firmado entre as partes.

**Parágrafo 2º.** Fica vedada a instituição de Comissão de Conciliação Prévia por empresa.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES PATRONAIS NO DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

O descumprimento do instrumento coletivo prejudica o trabalhador e onera o sindicato nas tratativas decorrentes para sua exigibilidade legal, motivo pelo qual fica instituído a parte infratora o pagamento irretroatável de multa ao sindicato e trabalhadores atingidos conforme regras descritas em seqüência.

**Parágrafo 1º.** Valor fixo de 3 (três) salários mínimos pelo descumprimento de cada **CLÁUSULA** aqui convencionada, a ser recolhido em favor da Entidade Sindical demandante de ação, seja por ação em que o sindicato atue na qualidade de substituto processual (ação de cumprimento), seja por ação em que o sindicato atue na qualidade de assistente processual (reclamação trabalhista).

**Parágrafo 2º.** Valor fixo de 1 (um) salário mínimo pelo descumprimento de qualquer **CLÁUSULA** aqui convencionada a ser recolhido em favor do empregado envolvido na(s) referida(s) **CLÁUSULA(S)** alvo da ação em que o sindicato atue na qualidade de substituto processual (ação de cumprimento), seja por ação em que o sindicato atue na qualidade de assistente processual (reclamação trabalhista).

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REDUÇÃO DE DIREITOS**

Nos acordos coletivos que impliquem redução de direitos do trabalhador, é obrigatória a presença dos sindicatos convenientes, sob pena de nulidade do acordo.

**MARSOLIO GOMES LIMA  
PRESIDENTE  
SINDPD-AP SINDICATO DOS EMPREGADOS EM PROCESSAMENTOS DE DADOS, INFORMATICA E TECNOLOGIA DA  
INFORMACAO DO ESTADO DO AMAPA**

**ALGACYR MOREIRA FORMIGA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
FEDERACAO NAC EMPRESAS DE SERV TEC DE INFORM E SIMILARE**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EXTRAORDINARIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA EXTRAORDINARIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA EXTRAORDINARIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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