

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** AP000019/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/08/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034097/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.145501/2020-32  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/08/2020

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

FENAINFO - FEDERACAO NACIONAL DAS EMPRESAS DE INFORMATICA, CNPJ n. 35.809.995/0001-10, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). GERINO XAVIER DA SILVA FILHO;

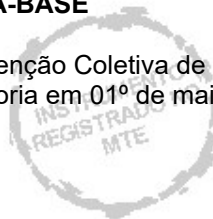
E

SINDPD-AP SINDICATO DOS EMPREGADOS EM PROCESSAMENTOS DE DADOS, INFORMATICA 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;

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 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de **Trabalhadores de Empresas de Processamento de Dados; 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) 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 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, com abrangência territorial em AP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir do mês de maio de 2020 não poderão ser praticados pelas empresas cobertas por sua abrangência, salários inferiores aos pisos estabelecidos, conforme tabela e períodos abaixo:

**PISOS SALARIAIS**

TUE (Técnico de Urnas Eletrônicas) I R\$ 1.249,43

TUE (Técnico de Urnas Eletrônicas) II R\$ 1.636,16

Instrutor de Treinamento (Básico, Avançado) em TI R\$ 958,84

Técnico de Rede, Suporte Técnico, Técnico em manutenção, Help Desk, Designer Gráfico R\$ 1.689,71

Programador de Software / Programador Web R\$ 1.808,70

Auxiliares, Trainees, Cargos de Administrativa, Digitador, Telemarketing R\$ 970,98

Administrador ou Tecnólogo em Redes, Administrador ou Tecnólogo DBA R\$ 1.737,31

## **CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR E/OU EXERCÍCIO LABORAL CONGÊNERE**



### **PISOS SALARIAIS**

Analista de Sistemas, Analista de Requisitos, Analista de Testes, Analista de Negócios, Analista Programador ou Desenvolvedor, Analista ou Administrador de Segurança, Auditor de Sistemas R\$ 4.164,79

Gerente de Infra-Estrutura e de Projetos R\$ 4.759,78

Professor de Treinamento (Básico, Avançado) em TI R\$ 1.546,91

**Parágrafo 1º:** As diferenças econômicas devidas a partir de 1º maio de 2020 serão adimplidas pelas empresas em 01 (uma) parcela, na folha de pagamento do mês de julho de 2020.

**Parágrafo 2º:** Os pisos referenciados no *caput*, desta cláusula equivalem à jornada normal de cada função. Jornadas reduzidas terão seus pisos reduzidos proporcionalmente, observando-se os termos da lei.

**Parágrafo 3º:** Fica resguardado ao trabalhador, com carga horária diária de 8 horas, o direito a recepção do salário mínimo federal caso, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, algum dos pisos citados no *caput* passar a ter valor inferior.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2020, os salários-básicos serão reajustados no percentual de 2,39% (dois inteiros e trinta e nove centésimos) sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º maio de 2019.

**Parágrafo único:** As diferenças econômicas devidas a partir de 1º maio de 2020 serão adimplidas pelas empresas em 01 (uma) parcela, na folha de pagamento do mês de julho de 2020.

## 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 ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

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, limitado a 5% da remuneração do trabalhador.

**Parágrafo Único.** O pagamento do anuênio passará a ocorrer no mês correspondente aquele da admissão na empresa, a partir do terceiro ano de ingresso na mesma; limitado a 5% sobre o salário do trabalhador, ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que já recebam, até a data de 23/02/2020 percentual superior ao ora fixado.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas pagarão sobre as horas trabalhadas entre 22h e 06h, 20% (vinte por cento) de adicional noturno.

**Parágrafo Único:** No período noturno e prorrogada a jornada de trabalho além do horário previsto no *caput*, também será devido o adicional sobre as horas prorrogadas.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Serão pagos os adicionais de periculosidade e insalubridade de acordo com as conclusões do Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho – LTCAT.

**Parágrafo 1º.** O SINDPD-AP poderá a qualquer momento, se necessário, solicitar junto a DRT-AP um laudo técnico e, posteriormente, solicitar à empresa o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho -LTCAT.

**Parágrafo 2º.** 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 3º.** O pagamento da Periculosidade e Insalubridade será efetuado da seguinte forma prevista em lei: 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 NONA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A partir do dia 1º de maio de 2020, as empresas concederão cartão magnético contendo vale-refeição ou alimentação equivalente aos dias efetivamente trabalhados no mês, além do reajuste concedido, no valor mínimo de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) para os trabalhadores com jornada de 08 (oito) horas - independentemente de onde prestam serviços, 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:

REMUNERAÇÃO	PERCENTUAL DE DESCONTO	
	Acima de R\$	Até R\$
-----	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 - AUXILIO 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 PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

As empresas concederão a todos os seus empregados, plano de saúde.

Parágrafo 1º. 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 Patronal	FAIXA SALARIAL	
	Acima de R\$	Até R\$
50%	-----	1.677,98

<b>40%</b>	<b>1.677,99</b>	<b>2.833,92</b>
<b>30%</b>	<b>2.833,93</b>	<b>-----</b>

Parágrafo 2º. A seu critério, o empregado poderá incluir dependentes ao Convênio, sendo que o custo será suportado integralmente pelo mesmo. A opção deverá ser feita em documento próprio, com autorização de desconto dos valores em contra-cheque.

Parágrafo 3º. Deverão ser mantidas as condições mais vantajosas que presentemente sejam praticadas.

Parágrafo 4º. Os planos contratados por coparticipação deverão ser assumidos integralmente pelo empregador, no plano básico em relação ao empregado, mantendo-se as disposições do § 2º do presente quanto aos dependentes.

Parágrafo 5º. A tabela acima será sempre reajustada de acordo com os percentuais de reajustes concedidos, conforme CLÁUSULA de reajustes salariais.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

Os empregadores ficam obrigados a contratar seguro de vida e acidentes pessoais, em favor de seus empregados respeitando o valor mínimo de R\$ 11.000,00 (onze mil reais) para as coberturas de morte por qualquer causa e invalidez por qualquer causa. Bem como a reembolsar o valor de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a título de "auxílio funeral", no ato do falecimento do seu colaborador, independentemente da indenização prevista acima.

**Parágrafo 1º.** Os empregadores que mantiverem seguro de assistência funeral familiar, ainda que cumulado com o seguro de vida previsto no 'caput', estão isentos do reembolso a título de auxílio funeral.

**Parágrafo 2º.** Os empregadores terão prazo de 90 (noventa) dias, a contar da homologação da presente convenção coletiva, para providenciar a cobertura, não sendo cabível a aplicação de qualquer tipo de multa e/ou penalização durante este período.

**Parágrafo 3º.** Os empregadores não serão responsabilizados de forma solidária em virtude de eventual atraso ou recusa por parte da seguradora no tocante à liquidação da indenização correspondente ao sinistro.

**Parágrafo 4º.** A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**Parágrafo 5º.** Desde que o sindicato laboral não indique empresas que atendam a presente cláusula, os empregadores estarão desobrigados a conceder o benefício em caso de recusa formal de, pelo menos, 01 (uma) empresa seguro de vida e auxílio funeral por negativa de inclusão ou manutenção de profissionais por fator faixa etária ou por doenças pré - existentes.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO D SERVIÇO**

À empresa sucessora em processo licitatório será recomendável priorizar a contratação em seus quadros dos empregados da empresa antecessora.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas garantem o pagamento de todos os direitos trabalhistas nos prazos estabelecidos em lei.

**Parágrafo Único.** As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão realizadas de acordo com a legislação em vigor.

**PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Os Sindicatos promoverão ações de conscientização da legislação em vigor, orientando as empresas quanto as adequações físico-ambientais para os empregados deficientes que vierem a ser contratados, compatibilizando-as com suas limitações.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - TREINAMENTO**

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

**ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE 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.

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 12 (doze) 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 SEGUNDA - CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS**

As empresas observarão, no desenvolvimento de suas atividades, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho em vigor, em especial a NR 17 que trata de ERGONOMIA.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 artigo 58, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando o local de trabalho for 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 excedentes serão remuneradas como horas extras.

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS

Serão concedidos aos trabalhadores as seguintes licenças, sem prejuízo da legislação em vigor:

I - 03 (três) dias uteis de licença para os casos de morte de cônjuge ou filhos;

II - 03 (três) dias uteis de licença para o caso de morte de ascendentes;

III - 03 (três) dias uteis de licença para o caso de internação de filho menor;

IV - 03 (três) dias uteis de licença para o caso de acompanhamento de filho menor acometido por doença infectocontagiosa que obrigue o isolamento.

**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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 44 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 44h semanais serão normalmente apontados nos cartões de ponto, não representado 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 – As ausências dos empregados serão da mesma forma, apontadas nos cartões de ponto, sendo certo que deverão ser abatidas em seu saldo de horas e não devem coincidir nem substituir as folgas semanais;

IV - 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;

V – No caso de, no final do período em que houve o acúmulo das 120 (cento e vinte) horas, ou no prazo máximo de 01 (um) ano, o que ocorrer primeiro, não tiver ocorrido a compensação de horas-crédito do Empregado, estas serão pagas como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto nesta convenção.

VI – 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.

VII – As horas não compensadas, excluindo-se a hipótese prevista no inciso V, ao fim da vigência desta CCT, serão pagas como horas extras, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

As empresas estão autorizadas em implementar e manter Sistema Alternativo Eletrônico de Controle da Jornada de Trabalho conforme art. 2º da Portaria do MTE nº 373/2011 e consoante ao disposto no § 2º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo 1º:** O sistema alternativo NÃO poderá admitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo 2º:** O sistema alternativo adotado deverá reunir as seguintes condições:

- a) Estar disponível no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo 3º:** O registro de ponto poderá ser realizado pelo Empregado de forma presencial (biometria ou não) junto ao próprio relógio eletrônico de ponto ou de forma remota, por meio do uso de terminal de computador (desktop ou notebook), ou ainda, através de palms, tablets, celulares ou aparelhos similares, sempre através do uso de senha pessoal e intransferível.

**Parágrafo 4º:** O comprovante da jornada de trabalho (ponto) deverá ser entregue ao Empregado juntamente com sua folha de pagamento, não havendo a necessidade da impressão diária deste.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MEDICOS**

As empresas aceitarão os atestados médicos apresentados pelos empregados, que sejam emitidos pela rede pública ou privada, credenciada ao plano de saúde.

**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.** Os atestados deverão conter dia e horário de atendimento, o prazo de afastamento e carimbo medico legível, com assinatura do medico responsável pelo atendimento.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTANTES SINDICAIS**

As empresas com mais de 100 (cem) empregados reconhecem a legitimidade de 01 (um) Representante Sindicais, eleitos sob a coordenação do SINDPD-AP.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas devem assegurar a frequência dos empregados dirigentes sindicais eleitos para cumprirem o mandato sindical.

**Parágrafo 1º.** As empresas com mais de 100 (cem) empregados se comprometem a liberar 01(um) empregado.

**Parágrafo 2º.** As empresas liberarão seus empregados da marcação do ponto em todas as suas bases, para participar de assembleias previamente comunicadas à área de Recursos Humanos, e convocados pelo Sindicato regional e/ou FENADADOS, assegurando o pleno funcionamento às seções/departamentos/divisões, sem prejuízo dos salários correspondentes, desde que devidamente comprovado, sendo as horas compensadas a critério das empresas, sem pagamento de adicionais.

**Parágrafo 3º.** Responsabilizar-se-a empresa durante o período de mandato sindical pela remuneração de 01 (um) empregado, desde que solicitado pelo sindicato laboral.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACESSO A 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 TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL LABORAL**

Mediante expressa autorização individual de cada empregado associado, o Sindicato Laboral enviará boleto bancário para a residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da Empresa, referente à cobrança da CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL LABORAL, no importe de 4% (quatro por cento), do primeiro salário após o reajuste salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho e em benefício ao Sindicato dos Trabalhadores.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

As empresas de informática, processamento de dados e tecnologia da informação com atividade no estado do Amapá efetuarão anualmente o pagamento de sua contribuição sindical patronal, em favor da FENAINFO, enviando cópia da quitação da guia de pagamento em até 30 (trinta) dias após o seu vencimento.

**Parágrafo Único:**Após a criação, e emissão de carta sindical por parte do MTE, de sindicato patronal próprio com territorialidade no estado do Amapá esta contribuição passará a ser feita em favor do mesmo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas pela presente convenção, ficam obrigadas a recolher a favor da FENAINFO, contribuição assistencial conforme tabela abaixo:

QUANTIDADE DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
01 A 10	R\$ 329,00
11 A 20	R\$ 658,02
21 A 50	R\$ 987,04
51 A 100	R\$ 3.312,66
ACIMA DE 100	R\$ 6.083,24

Parágrafo 1º: O recolhimento deverá ser efetuado até 30 de julho de 2020, mediante guia a ser emitida diretamente no site da FENAINFO ([www.fenainfo.org.br](http://www.fenainfo.org.br)).

Parágrafo 2º: Esta contribuição é ônus do empregador e devida por todas as empresas representadas pela FENAINFO nos estados onde não haja representação sindical patronal da categoria, inclusive pelas empresas optantes pelo Simples Nacional; e das que não possuam empregados.

Parágrafo 3º: O não cumprimento da quitação da contribuição assistencial patronal sujeita a empresa às penas previstas no artigo 600 da CLT.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS**

O SINDPD-AP e a FENAINFO 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 1º:** A pauta das reuniões deverá ser enviada pelas partes com pelo menos 30(trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo 2º:** Caso seja criado o Sindicato Patronal da Categoria no período de vigência desta convenção, a FENAINFO delegará poderes de representação para o novo sindicato.

**Parágrafo 3º:** O SINDPD-AP compromete-se a fornecer a FENAINFO, sempre que solicitado a relação de empresas sujeitas ao cumprimento da 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, email, telefone, bem como, a quantidade de funcionários.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

Fica estabelecida uma multa equivalente a um salário mínimo a ser paga por cada trabalhador, em caso de descumprimento de qualquer cláusula constante desta convenção coletiva, que deverá ser paga pela parte infratora e a reverter em favor de cada uma das partes prejudicadas do trabalhador, conforme vier a ser fixado em sentença judicial.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas poderão fixar, em caráter voluntário e não obrigatório, 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 comissão formada pelos próprios empregados e empresários, com a participação de representante do sindicato laboral, que deverá, obrigatoriamente, ser convidado a integrar a mesma, 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

**GERINO XAVIER DA SILVA FILHO  
VICE-PRESIDENTE  
FENAINFO - FEDERACAO NACIONAL DAS EMPRESAS DE INFORMATICA**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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