

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PERÍODO 2022/2024, QUE ENTRE SI FIRMAM NA FORMA ABAIXO, O SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO NO ESTADO DO PARÁ – SINDPD/PA, CNPJ/MF Nº. 15.306.252/0001-27, DORAVANTE DENOMINADO GERICAMENTE DE SINDICATO E A EMPRESA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO ESTADO DO PARÁ, DORAVANTE DENOMINADA PRODEPA, CNPJ Nº. 05.059.613/0001/18.

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de junho de 2022 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 1º de junho.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da **Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Pará - PRODEPA**, com abrangência territorial no Estado do Pará.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O reajuste da tabela de piso salarial, praticada pela empresa, dependerá do percentual de reajuste salarial a ser negociado em setembro de 2023, garantindo-se a data base e o mesmo percentual a ser fixado.

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

As partes convencionam diferir para setembro de 2023 as negociações do reajuste salarial referentes ao INPC de 11,89% concernente ao período de 01/06/2021 a 31/05/2022, retroativo à 1º de junho de 2022 e; ao INPC de 3,74% concernente ao período de 01/06/2022 à 31/05/2023, retroativo à 1º de junho de 2023, bem como ao percentual de 5% de ganho real, a ser aplicado sobre a Tabela de Piso Salarial e demais cláusulas econômicas do presente ACT.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ANUÊNIO)**

A PRODEPA pagará aos seus empregados a partir de 01 (um) ano de exercício laboral, Anuênio, correspondente a 1% (um por cento) do salário-base ou da função comissionada, conforme opção do empregado.

**Parágrafo 1º** – O tempo de serviço anteriormente prestado, na qualidade de servidor ou empregado público da Administração Pública Direta ou Indireta dos três níveis de Governo (Municipal, Estadual ou Federal), será considerado para efeito de cálculo do anuênio, desde que devidamente requerido e comprovado por meio de certidão de tempo de serviço ou histórico funcional.

**Parágrafo 2º** - Adicional por tempo de serviço será computado cumulativamente, ano a ano, limitando-se ao percentual máximo de 35% (trinta e cinco por cento).

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

Será pago aos empregados a título de adicional noturno, um percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna trabalhada.

**Parágrafo Único** - Considera-se trabalho noturno para efeitos dessa cláusula, o trabalho executado entre as 21 horas de um dia até o término do turno laborado, nos termos do parágrafo 5º do artigo 73 da CLT.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A PRODEPA compromete-se a operacionalizar os programas de combate às atividades penosas e a agentes insalubres levantados pelo sindicato e analisados por peritos, no sentido de saná-los durante a vigência deste Acordo.

**Parágrafo 1º** - Estabelecida pela pericia à insalubridade, a PRODEPA pagará o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário-base ao empregado que trabalhar no respectivo setor.

**Parágrafo 2º** - A PRODEPA deverá identificar e registrar eventuais características de insalubridade e/ou periculosidade em áreas e/ou situações ordinárias de trabalho de campo/externas, em QUADRO DE RISCO - CAMPO/EXTERNO, para procedimentos de formação e pagamento de respectivo (s) adicional (ais).

**Parágrafo 3º** - Facultar-se-á ao Sindicato o acompanhamento de todas e quaisquer peritagens de condições de trabalho na sede da PRODEPA ou fora desta.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE SOBREAVISO**

O trabalhador, designado formalmente para a escala de Sobreaviso, deverá ser remunerado com acréscimo de 35 % (trinta e cinco por cento) sobre a hora normal, para cada hora não trabalhada a espera da convocação, sendo que cada trabalhador só poderá permanecer até, no máximo, 15 (quinze) dias contínuos de sobreaviso no mesmo mês.

**Parágrafo 1º** – A partir do momento em que o empregado for convocado para atender a empresa, passará a fazer jus tão somente às horas extras efetivamente trabalhadas.

**Parágrafo 2º** - O trabalhador, designado formalmente para a escala de sobreaviso, que tendo sido convocado para trabalhar, não responder ao chamado no prazo de 01 (uma) hora, pessoalmente,

impreterivelmente por acionamento da DAT - Divisão de Atendimento/CAP - Central de Atendimento Prodepa, por ligação telefônica, e-mail, via aplicativo de mensagens instantâneas ou SMS, a contar da convocação, deixará de receber 50% do respectivo adicional de sobreaviso que vinha cumprindo, independente da aplicação de penalidades disciplinares.

**Parágrafo 3º** – A PRODEPA fornecerá transporte gratuito ao empregado de sobreaviso convocado a comparecer na empresa aos sábados, domingos e feriados, sendo que, nos demais dias da semana, este será garantido no horário de 17:01 até o término do turno laborado. Conceder-se-á ainda, nestes casos, auxílio-alimentação quando o empregado convocado permanecer trabalhando por mais de 06 (seis) horas consecutivas.

#### **CLÁUSULA NONA - VALE NATALINO**

Nos meses de dezembro do período de vigência do presente acordo, a PRODEPA concederá a todos os seus empregados, uma cota extra em valor igual ao mensalmente recebido de vale alimentação, a título de Abono de Natal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – VALE CÍRIO**

A PRODEPA concederá, extraordinariamente, nos meses de Outubro do período de vigência do presente Acordo, uma cota extra em valor igual ao mensalmente recebido de vale alimentação, a título de Abono do Círio.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO - ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1º de junho de 2022, será fornecido aos empregados da Empresa, excetuando-se os enumerados no Parágrafo 3º. Desta Cláusula, ao final de cada mês, e de uma única vez, auxílio alimentação ou equivalente, com observância dos princípios estatuídos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**Parágrafo 1º** – Será concedido aos empregados da PRODEPA, auxílio-alimentação no valor de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos) ou equivalente, a razão de 24 (vinte e quatro) dias por mês.

**Parágrafo 2º** – Os índices de participação dos empregados no custo do auxílio-alimentação do seu salário-base, serão:

Faixa Salarial <sup>1</sup>	Valor Facial <sup>2</sup>	% Participação Mês do Empregado	Custo Operacional
			Dia
< 4	87,50	0,5%	0,44
> 4 e < 6	87,50	1,0%	0,88

> 6 e < 8	87,50	2,0%	1,76
> 8 e < 10	87,50	3,0%	2,64
> 10	87,50	4,0%	3,52

1 - expresso em salários mínimos;

2 - expresso em Real.

**Parágrafo 3º** – Não serão contemplados com o benefício do Auxílio-Alimentação os empregados:

- a) Em licença para atividade político-partidário;
- b) Com contrato de trabalho suspenso, à exceção dos empregados aposentados por invalidez;
- c) disposição de outros órgãos, com exceção dos que estejam a serviço da PRODEPA, sendo o referido caso compreendido como aqueles que, apesar de cedidos, a PRODEPA permaneça com o ônus pelo pagamento das remunerações devidas, como contraprestação do trabalho prestado.

**Parágrafo 4º** – O referido benefício não integra a remuneração do empregado, para nenhum fim de direito.

**Parágrafo 5º** – O recebimento do auxílio-alimentação fica condicionado à consignação em folha da participação do empregado no custo do auxílio, conforme tabela constante na presente cláusula que trata dos índices de participação dos empregados no custo do auxílio- alimentação acima descrita, ou ainda, caso não seja possível, ao depósito do valor correspondente a este na tesouraria da PRODEPA, até o dia 30 (trinta) de cada mês, sob pena de não recebimento do auxílio-alimentação ou benefício equivalente.

**Parágrafo 6º** – Será concedido à todos os empregados, o pagamento das diferenças do auxílio- alimentação retroativo à data-base de junho de 2022 a junho de 2023, sob a forma de vale-alimentação, a serem pagas em 14 (quatorze) parcelas iguais e sucessivas, aqui incluídas as parcelas incidentes sobre os Abonos Círio e Natal, com início de pagamento a partir da folha de julho de 2023.

**Parágrafo 7º** – O pagamento retroativo das diferenças do auxílio-alimentação, incidentes sobre os Abonos Círio e Natal, serão pagos nos respectivos meses de outubro e dezembro de 2023.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO EXTRAORDINÁRIO E NOTURNO**

A Empresa fornecerá vale alimentação no valor facial de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos), para os empregados que exercerem trabalho noturno, no horário compreendido entre as 22 horas de um dia às 05 horas do dia seguinte, quando o empregado convocado permanecer trabalhando por mais de 02 (duas) horas consecutivas, após sua jornada de trabalho.

**Parágrafo Único** – A Empresa fornecerá obrigatoriamente 12 horas antes do início o vale alimentação extraordinário, no valor facial R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos), para os empregados que estiverem em regime de hora extra nos dias de sábado, domingo e feriados, ressalvadas as hipóteses de chamados não programados, em que poderá ser fornecido em até 24:00 após a realização do serviço.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

A Empresa fornecerá transporte gratuito nos itinerários Residência/Prodepa/Residência, aos empregados que trabalhem no horário regular compreendido entre 22 horas de um dia até às 7:30 h do dia seguinte.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO À EDUCAÇÃO

O empregado que tiver dependente legal na faixa etária entre 3 (três) meses e 13 (treze) anos, 11(onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, será reembolsado a título de educação.

**Parágrafo 1º** - Para efeito de percepção do auxílio educação, considerar-se-ão, os dependentes legais, devidamente comprovados nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo 2º** - O valor do benefício fica estipulado em R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), por dependente, com o pagamento mensal condicionado a apresentação pelo empregado, do respectivo comprovante da despesa da mensalidade expedido pela instituição de ensino ou creche, na qual seus dependentes legais estejam matriculados.

**Parágrafo 3º** - O empregado fará jus ao benefício desde que declare, formalmente, que o outro cônjuge não recebe benefício semelhante. Caso ambos os cônjuges sejam empregados da PRODEPA, o benefício será pago à mãe ou àquele que tiver à guarda do filho.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CUSTO OPERACIONAL

A empresa subsidiará despesas médicas e hospitalares que não estejam cobertas pelo Plano de Saúde, mediante avaliação da equipe médica da PRODEPA. Tal subsídio está condicionado a margem consignável de até 30% (trinta por cento) do salário do empregado, a ser descontado em até 12 parcelas mensais consecutivas.

**Parágrafo 1º** – O subsídio das despesas mencionado no caput desta cláusula deve ser solicitado previamente pelo empregado, possibilitando a negociação com o Plano de Saúde, através dos Recursos Humanos da Empresa.

**Parágrafo 2º** – O empregado deverá juntar documentação pericial e orçamento para direito de solicitação ao subsídio, em papel oficial;

**Parágrafo 3º** – O empregado deve apresentar comprovante das despesas para concessão do subsídio.

**Parágrafo 4º** – O subsídio das despesas será realizado a critério exclusivo da Direção da Empresa, quando forem detectadas as seguintes condições, simultaneamente:

**a) Gravidade** – ocorrerá quando houver risco de vida ou de perda de função, a ser comprovada pelo laudo de Serviço Médico/Social da PRODEPA.

**b) Necessidade** – ocorrerá em casos graves, cujo tratamento exija recurso não oferecido pelo plano de saúde, a ser comprovado pelo laudo do Serviço Social da PRODEPA.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A PRODEPA flexibilizará horário do empregado que possui dependente portador de necessidades especiais físicas ou mentais, a fim de auxiliá-lo em seu tratamento, mediante ajuste com a sua Chefia imediata e da Diretoria da área, podendo, para tanto, utilizar-se de seu Banco de Horas sempre que necessário, desde que comunique essa necessidade à PRODEPA, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

**Parágrafo 1º** – Na hipótese do Empregado possuir dependente(s) portador(es) de necessidades especiais físicas e/ou mentais graves, devidamente comprovadas, poderá a PRODEPA reduzir a jornada de trabalho daquele empregado, sem qualquer prejuízo sobre seus vencimentos, em 02 (duas) ou 04 (quatro) horas, dependendo do grau (grave ou gravíssima) da necessidade especial e mediante apresentação de Exames, Laudos Médicos e demais provas que demonstre a necessidade do empregado passar mais tempo auxiliando seu(s) dependente(s), prestando-lhe(s) assistência direta e adequada a manutenção das rotinas de estimulação, terapias e tratamentos.

**Parágrafo 2º** – Para efeitos de concessão de redução de jornada de trabalho de 2 (duas) horas, sem qualquer prejuízo sobre seus vencimentos, deverá o empregado comprovar através de todos os meios de provas possíveis, que seu(s) Dependente(s) é portador de necessidade especial física e/ou mental grave, cuja avaliação e conclusão final será dada através de Parecer Médico oficial desta Empresa.

**Parágrafo 3º** - Para efeitos de concessão de redução de jornada de trabalho de 4 (quatro) horas, sem qualquer prejuízo sobre seus vencimentos, deverá o empregado comprovar, através de todos os meios de provas possíveis, que seu(s) Dependente(s) é portador de necessidade especial física e/ou mental gravíssima, cuja avaliação e conclusão final será dada através de Parecer Médico oficial desta Empresa.

**Parágrafo 4º** – Cabe ao setor Médico desta Empresa, analisar e requerer toda a documentação necessária para conclusão do grau (grave ou gravíssimo) da decessidade especial que se enquadra o(s) dependente(s) do empregado, e assim baselar sua sugestão quanto a redução da jornada de trabalho mais compatível.

**Parágrafo 5º** – A PRODEPA regulamentará, através de instrumento administrativo interno, as demais regras e documentações necessárias à concessão da redução de jornada de trabalho ao empregado que possui dependente(s) portador de necessidades especiais físicas e/ou mentais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMA DE REEMBOLSO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

A empresa assegurará ininterruptamente, Sistema de reembolso com vistas à Assistência Médica e Hospitalares de seus empregados e dependentes, com base a Resolução n.º 04/2012.

**Parágrafo 1º** – O sistema de reembolso irá assegurar anualmente dotação orçamentária do programa de despesas com plano de saúde, com base na resolução n.º 04/2012, preservando a liberdade de escolha de Plano de Saúde pelo Empregado.

**Parágrafo 2º** – O Valor orçado não poderá ser inferior ao do exercício imediatamente anterior ao ano em curso, observado as devidas correções e reajustes anuais.

**Parágrafo 3º** – Será reservada a quantia equivalente a 5% (cinco por cento) da dotação orçamentária anual do programa específico, a qual será destinada a cobrir eventuais inclusões de novos beneficiários, percentual que deverá ser ajustado, aplicando-se o princípio da proporcionalidade no caso de novas admissões, evitando-se prejuízos com a divisão de verbas, em detrimento dos empregados já contemplados, como no caso de novo concurso público.

**Parágrafo 4º** – Para efeito de cálculo de reembolso, será dividida a verba orçamentária anual do programa específico, excluído o percentual acima referido, entre o número de beneficiários, observado o valor limite estabelecido na Resolução 004/2012.

**Parágrafo 5º** – O número de beneficiários, para efeito de cálculo, será o constante no cadastro da Empresa com direito ao referido benefício, com base na Resolução 04/2012.

**Parágrafo 6º** – Os requisitos para obter a condição de dependente, indicada no caput desta cláusula, observado a Resolução 004/2012.

**Parágrafo 7º** – As informações à PRODEPA, relativas ao número de beneficiários do ressarcimento, observado a Resolução 004/2012.

**Parágrafo 8º** – Fica autorizada a consignação em folha de pagamento dos valores devidos pelos beneficiários, para efeito de pagamento do plano de assistência à saúde por ela contratado, nos termos da Resolução 04/2012.

**Parágrafo 9º** – a revogação da Resolução 04/2012, não anula o direito à assistência médica suplementar ofertada pela PRODEPA aos seus colaboradores.

**Parágrafo 10º** – Havendo saldo da verba destinada à assistência médica no mês de execução, poderá este saldo ser utilizado proporcionalmente entre os beneficiários que se encontrem na menor faixa salarial da PRODEPA, para cobrir despesas não reembolsadas integralmente com o plano de saúde contratado pela entidade.

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

Fica mantido o Plano de Seguro em Grupo, adotado pela Empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA**

Ao empregado que entrar de benefício pela Previdência Social, fica assegurado a complementação salarial, em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do **INSS** e o somatório das verbas salariais fixas recebidas mensalmente pelo mesmo, enquanto perdurar o respectivo benefício.

**Parágrafo 1º** – A complementação de que trata o *caput* desta cláusula será devida a partir da data da concessão do benefício do auxílio-doença pelo **INSS**.

**Parágrafo 2º** – A complementação só deverá ser paga mediante apresentação de:

- a) Laudo médico pericial da Previdência Social, relativo à concessão ou à renovação do auxílio-doença, ou, referente à inspeção de constatação do acidente de trabalho.
- b) Comprovante de importância única ou mensal paga pela Previdência Social a título de auxílio-doença.

**Parágrafo 3º** – A complementação do auxílio-doença, poderá ser revogada ou suspensa nas hipóteses abaixo relacionadas:

- a) Quando constatado por laudo médico pericial da Previdência Social, a cessação da incapacidade laborativa do empregado;
- b) Quando o INSS julgar que o empregado deve ser aposentado por não ter capacidade laborativa;
- c) Quando o empregado recusar-se a seguir as prescrições médicas de tratamento;
- d) Quando for constatado que o empregado exerce qualquer tipo de atividade que seja prejudicial a sua recuperação.

**Parágrafo 4º** - Caso o empregado, aposentado pelo INSS, continue trabalhando na empresa e necessite se afastar por motivo de doença/acidente do trabalho, a PRODEPA assegurará o pagamento da porcentagem de 50% (cinquenta por cento) do salário base do empregado, limitado a 270 dias, condicionado a avaliação médica do trabalho da empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

A Empresa pagará aos herdeiros legais do empregado falecido, além das verbas decorrentes da extinção do contrato de trabalho, o Auxílio Funeral, equivalente a 05 (cinco) salários mínimos, cujas regras serão fixadas em regulamento interno da PRODEPA.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DIREITO DE DEFESA**

Aos empregados do quadro efetivo submetidos às penalidades de advertência, suspensão e demissão, prevista no PCCS, será assegurado direito de defesa.

**Parágrafo 1º** - A comunicação ao empregado das penalidades previstas no “*caput*”, será feita por escrito e dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do conhecimento pela chefia imediata.

**Parágrafo 2º** - Será assegurado ao empregado direito de defesa ampla e irrestrita no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados de sua intimação, devendo exercê-la por escrito, perante a autoridade competente, que terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para pronunciar a sua decisão.



**Parágrafo 3º** - Mantida a decisão, caberá ao empregado penalizado, recorrer da decisão no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da ciência da decisão para, querendo, apresentar recurso à autoridade competente, que é a chefia imediatamente superior àquela que apreciou a defesa.

**Parágrafo 4º** - A autoridade competente terá 10 (dez) dias úteis, contados da apresentação do recurso, para apreciar as razões do recorrente e lhe dar ciência expressa de sua decisão.

**Parágrafo 5º** - Caso não haja manifestação das autoridades competentes nos prazos previstos nos parágrafos anteriores, a medida punitiva tornar-se-á sem efeito.

**Parágrafo 6º** - Havendo interrupção ou suspensão do contrato de trabalho do empregado durante o processo, interrompe-se a contagem dos prazos anteriormente previstos.

**Parágrafo 7º** - Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos em data posterior a 24/06/2000, bem como aos empregados que, de comum acordo com a empresa, concordem em ser dispensados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO**

A PRODEPA destinará, em seu orçamento anual, os recursos necessários para a qualificação de seu quadro de pessoas, visando o desenvolvimento das atividades técnicas e administrativas, a fim de aprimorar a prestação de serviços ao cidadão e ao público em geral, destinado preferencialmente aos empregados de carreira.

**Parágrafo 1º** - A PRODEPA divulgará em seus quadros de avisos os períodos, relação dos cursos e os nomes dos participantes.

**Parágrafo 2º** - A PRODEPA manterá banco de dados sobre o histórico de qualificação profissional disponibilizado pela empresa.

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

A Empresa desenvolverá programas educativos visando coibir o assédio sexual e o assédio moral.

**Parágrafo 1º** - Haverá evento de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da PRODEPA 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 assédio moral, deverão ser feitas à Direção da empresa, para a devida análise, encaminhamento e indicação, conforme o caso de comissão de apuração, que deverá ser instaurada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento da denúncia.

**Parágrafo 3º** - Havendo a comprovação da denúncia, o empregado responsável pelo o assédio será punido, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho e constatados ou não os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas receberão orientação psicológica adequada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

Os Empregados se comprometem a realizar eleição direta entre os Empregados, para formalização do(s) finalista(s) do pleito e posterior homologação, preferencialmente do mais votado como Representante dos Empregados pelo Diretor Presidente para ter assento ao Conselho de Administração da Empresa – PRODEPA. Seguindo os ritos:

- a) Permanência de representação do trabalhador, com tempo mínimo de admissão na Empresa de 02 (anos), eleito para o Conselho Administrativo da Empresa - eleição direta;
- b) Vedada a candidatura de detentores de cargo em comissão, invocando a defesa dos representados;
- c) Critério de desempate: tempo de admissão (antiguidade);
- d) Preferencialmente, o mais votado será considerado o representante dos trabalhadores;
- e) A posse se dará pela presidência do Conselho na primeira reunião após oficialização do resultado da eleição;
- f) O empossado, que vier a ocupar cargo de comissão durante o período de seu mandato, será imediatamente destituído de sua representação;
- g) A substituição será pelo preferencialmente mais votado imediatamente consecutivo ao destituído;
- h) No impedimento deste, pelo seguinte preferencialmente mais votado;
- i) Devem ser considerados somente os três mais votados; sendo oficializado o resultado da eleição à Presidência da Empresa;
- j) No caso de impedimento de posse dos possíveis detentores do direito de representação, deverá ocorrer nova eleição. Esta eleição tem caráter de cumprimento de tempo de mandato - Mandato Tampão.
- k) A nova eleição deverá ocorrer no prazo de vinte dias, a partir da declaração de vacância do posto de representação;
- l) A posse, a vacância com posse, a vacância sem posse deverá ser imediatamente divulgada aos trabalhadores e ao Sindicato, pela secretaria do Conselho;
- m) Mandato será de dois anos, a contar da data de posse;
- n) Vedada reeleição;
- o) O calendário eleitoral e a constituição da comissão eleitoral serão de competência do sindicato da categoria;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO PARA OS MEMBROS DAS OLTs**

Será assegurada a garantia de emprego aos membros titulares e suplentes das OLTs, desde o registro da candidatura e, se eleitos, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da Lei.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO PATERNIDADE**

A Empresa assegurará aos seus empregados, 90 (noventa) dias de garantia no emprego após o nascimento do filho ou adoção de menor de 06 (seis) meses de vida, desde que a Certidão ou Termo de Adoção respectiva tenha sido entregue à empresa no prazo de 15 (quinze) dias, a partir do parto da esposa/companheira ou da data da adoção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO**

A composição da OLT será estabelecida de acordo com o quantitativo de empregados: I – até 500 empregados – 4 representantes

II – 501 a 600 empregados – 5 representantes.

III – 601 a 700 empregados – 6 representantes.

**Parágrafo Único.** E vedada a eleição de empregados contratados para exercerem exclusivamente cargos de confiança.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A Empresa fornecerá Carta de Referência quando solicitada pelo empregado que tiver sua rescisão contratual efetuada sem justa causa ou a pedido, no ato de homologação da rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FICHA FUNCIONAL**

A Empresa fornecerá ao empregado seu histórico funcional, avaliações de desempenho funcional e informações financeiras a ele relativos contidos nos registros, desde que formalmente solicitadas, no prazo máximo de 03 (três) dias úteis, salvo impossibilidade administrativa ou operacional devidamente justificada.

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

A jornada de trabalho dos empregados da PRODEPA é de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 08 (oito) horas diárias, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição.

**Parágrafo 1º** – A PRODEPA, reconhece o direito adquirido à jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, com intervalo de 15 minutos para refeição, aos empregados efetivos cujos contratos de trabalho era vigente à data-base de 1º de junho de 1995 e que manifestaram interesse pela redução jornada/salário, nos períodos (até 31.12.2018 e até 31.07.2019) previstos no Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020.

**Parágrafo 2º** – Não haverá qualquer redução de jornada de trabalho, além das exceções previstas no parágrafo 1º das cláusulas décima quinta e no parágrafo 1º da cláusula vigésima nona, desse ACT 2022/2024.

**Parágrafo 3º** – Os Empregados efetivos, cujos contratos de trabalho eram vigentes à data-base de 1º de junho de 1995, e que manifestaram interesse pela redução jornada/salário, nos períodos (até 31.12.2018 e até 31.07.2019) previstos no Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020, poderão a qualquer momento, requisitar sua mudança de jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, cujo direito de incorporação ao salário, mediante registro no contrato individual, somente se dará após o período de 06 (seis) meses de adaptação.

**Parágrafo 4º** – Dentro do prazo do período de adaptação, tratado no artigo anterior, poderá o empregado utilizar o direito do arrependimento e requerer seu retorno à jornada reduzida de 30 (trinta) horas semanais.

**Parágrafo 5º** – Uma vez ultrapassado o período de 06 (seis) meses de adaptação, não poderá o empregado utilizar-se do direito de arrependimento, devendo permanecer *ad aeternum* laborando em jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, até encerrar seu contrato individual de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO ELEITORAL**

A Empresa, sem comprometer o bom andamento do serviço, concorda em liberar até 04 (quatro) empregados, sem prejuízo da remuneração, para trabalharem em processo eleitoral junto à Associação dos empregados, Sindicato da categoria e, ainda, eleição para representante sindical, por período não superior a 02 (dois) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES ESTUDANTIS E ACADÊMICAS**

A PRODEPA, através das chefias imediatas e sob a responsabilidade destas, mediante a observação do imperativo da necessidade do serviço nas respectivas unidades, poderá conceder ao empregado estudante com no mínimo 02 (dois) anos de serviços ininterrupto prestados à PRODEPA, de qualquer nível de escolaridade, a liberação para atividades estudantis e acadêmicas, desde que, comprovadamente, não haja outro horário para o empregado frequentar tais atividades, com compensação das horas utilizadas para tal fim, cumprindo-se as seguintes condições:

**Parágrafo 1º** – O empregado deverá apresentar documento formal e atualizado semestralmente, da entidade na qual esteja matriculado, informando os horários disponíveis.

**Parágrafo 2º** – A liberação de que trata esta Cláusula está limitada a 10 (dez) horas semanais, havendo comprovada necessidade de hora suplementar, deverá ser acompanhada de plano de compensação a diretoria subordinada.

**Parágrafo 3º** – A horário diário de compensação poderá ter início até uma hora antes de seu horário normal de expediente.

**Parágrafo 4º** – Após avaliação da diretoria correlata, poderá o beneficiado ser dispensado do cumprimento da compensação da carga horária devida.

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

Nos termos do § 2º, do art.59 da CLT, as partes declaram desde já, sua concordância em manter o Banco de Horas, que continuará a ser administrado pela empresa, sendo que, cada empregado deverá compensar as horas apuradas pelo trabalho extraordinário até o limite de 120 horas, no prazo máximo de 360 (trezentos e sessenta) dias, conforme acordado entre o empregado e a Empresa, esgotado este prazo, será convertido em pecúnia no prazo máximo de 03 (três) meses.

**Parágrafo 1º** – O Banco de Horas visa a compensação das horas extraordinárias trabalhadas, mediante dispensas laborativas de iniciativa da empresa, bem como visando a compensação das horas provenientes de eventuais atrasos do empregado, que será regulado mediante a utilização das normas de flexibilização de horário adotadas pela empresa.

**Parágrafo 2º** – A flexibilidade de jornada, regulamentada por norma interna da empresa, será disponibilizada para utilização eventual do empregado, não se aplicando aos casos em que as chefias imediatas observarem que tal prática implica no comprometimento do andamento das atividades normais da empresa, bem como aos empregados que trabalham em regime de turno, sobreaviso e nem aos empregados lotados fora da sede.

**Parágrafo 3º** – Para fins de cômputo do banco de horas, a jornada diária não será superior ao limite legal de 02 (duas) horas além da jornada normal de trabalho.

**Parágrafo 4º** – A ausência do empregado nas compensações será considerada falta para todos os fins, e descontos no descanso semanal remunerado, proporcionalmente às horas ausentes.

**Parágrafo 5º** – A EMPRESA manterá sistema de controle de banco de horas, que possibilite ao empregado fazer a checagem de seu estoque de horas, sempre que desejar. No caso de falha no sistema, obriga-se a EMPRESA a fornecer, mensalmente relatório de horas a compensar para os seus empregados, ou uma vez por semana, quando solicitado por algum empregado, caso em que a EMPRESA deverá fazer a entrega do relatório até 24 (vinte e quatro) horas após a solicitação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

As horas extras trabalhadas até o limite de 2 (duas) por dia/noite comporão o somatório do banco de horas. Após esse limite será remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal,

tomando-se como base sua remuneração, e da mesma forma, com adicional de 100% (cem por cento) se a prorrogação da jornada ocorrer em dias/noites destinados a feriado ou repouso.

**Parágrafo 1º** – A compensação de serviço extraordinário nos dias/noites não úteis será efetuada observando-se o seguinte critério:

a) Nos finais de semana e feriados, cada 60 (sessenta) minutos de horas extras trabalhadas corresponderá a 120 (cento e vinte) minutos de horas a serem compensadas.

**Parágrafo 2º** – Em relação às horas extras realizadas durante o período da noite (das 21 horas de um dia até o término do turno laborado, conforme cláusula sexta), o cálculo do adicional de serviço extraordinário, deverá levar em consideração o valor das horas noturnas efetivamente laboradas (hora extra noturna).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIO: GESTÃO PLANO DE SAÚDE.**

Será concedida liberação de 03 (três) dias no mês, prorrogáveis por igual período, desde que justificada a necessidade de trabalho, mediante solicitação formal e protocolada pelo titular da AFCPD à Presidência da empresa, para deferimento, em 48:00 horas de antecedência para o empregado que estiver exercendo atividade de Gestão do Plano de Saúde, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos, auxílio alimentação, plano de saúde, e demais benefícios, permanecendo seu contrato trabalho como se estivesse à disposição da empresa, com exceção da gratificação da função de confiança.

**Parágrafo 1º** - A liberação se fundamenta na necessidade de bem atender a Gestão do Plano de Saúde dos Empregados da PRODEPA.

**Parágrafo 2º** - O período de liberação corresponderá ao tempo em que o empregado permanecer no exercício do atividade definido no “caput” desta cláusula, devidamente comprovado pelo titular da AFCPD.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO PARA PREVENÇÃO DE DOENÇAS**

Será concedido aos empregados 1 dia de dispensa ao trabalho, por ano, para a realização de exames médicos e odontológicos (check-up), visando à prevenção de doenças e melhoria da qualidade de vida do empregado.

**Parágrafo único** - A concessão do abono de que trata esta cláusula será sistematizado na vigência do presente instrumento, através do Plano de Melhoria de Gestão, que trata dos fatores que afetam a qualidade de vida e saúde do trabalhador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO**

A critério exclusivo da Diretoria Executiva, conceder-se-á a pedido do empregado efetivo com mais de 05 (cinco) anos de serviço efetivo, licença para tratar de assuntos particulares, pelo prazo de até 365

(trezentos e sessenta e cinco) dias consecutivos, sem remuneração, podendo ser renovado sempre que necessário, por até igual período, a critério da Diretoria Executiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FALTAS/RECONHECIMENTO DE ATESTADOS MÉDICOS**

Serão aceitos todos os atestados médicos e odontológicos, para justificativas de faltas por motivo de doença, apresentados à empresa pelo empregado ou por solicitação do mesmo, através de representante.

**Parágrafo 1º** – Os atestados médicos particulares somente serão aceitos se relativos às faltas ocorridas aos sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo 2º** – Os atestados médicos ficarão sujeitos à ciência do serviço médico da Empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ABONO DE FALTAS/CONCURSO DE NÍVEL SUPERIOR**

A Empresa abonará falta do empregado que, mediante comunicação à chefia, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, justifique a prestação de exame vestibular para ingresso em instituição de nível superior, comprovando em até cinco (05) dias, após a realização do exame, seu comparecimento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ABONO DE FALTAS PARA O ACOMPANHAMENTO MÉDICO**

A Empresa concederá ao empregado, até 15 (quinze) dias de abono anual, exclusivamente, para acompanhamento médico do cônjuge, companheiro(a) devidamente declarado(a), dependentes, ascendentes e/ou descendentes em 1º. grau, mediante apresentação de declaração médica.

**Parágrafo Único.** Havendo necessidade de acompanhamento médico, por período superior ao que trata o caput desta cláusula, caberá à Diretoria Executiva da PRODEPA apreciar tal pedido, o qual, também deverá ser devidamente comprovado, por laudo médico.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA À MÃE ADOTIVA**

A Empresa concederá licença de 120 (cento e vinte) dias à empregada que, comprovadamente adotar menor de até 1 (um) ano de vida, 60 (sessenta) dias para adoção a menor de 1 (um) ano e dia a 8 (oito) anos incompletos e de 30 (trinta) dias para menor de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

A data de início das férias anuais, individuais ou coletivas não poderá recair em sábados, domingos e feriados ou facultados, nem iniciar dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo 1º** – Fica assegurado aos Empregados o direito à venda de 1/3 dias de férias;

**Parágrafo 2º** – A todos os Empregados fica assegurado o direito de parcelamento do gozo das férias da seguinte forma:

- I. O empregado que optar em converter em pecúnia 1/3 dos dias de férias, apenas poderá fracionar o gozo de suas férias em dois períodos;
- II. O empregado que não optar pela venda de 1/3 das férias, poderá fracionar o seu gozo em até três períodos;
- III. Deverá ser observado que, necessariamente, o gozo de um dos períodos seja de no mínimo 14 dias consecutivos e os demais não poderão ser inferiores a 05 dias consecutivos;

**Parágrafo 3º** – Em caso de substituição da Chefia por empregado pertencente ao quadro efetivo ou comissionado da Empresa, fica garantido a este, o pagamento do salário correspondente ao cargo da Chefia, será pago de maneira proporcional ao período que perdurar a substituição.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FÉRIAS**

A empresa concederá sete (07) dias corridos de licença remunerada, para o empregado que não tenha falta injustificada ou não abonada e não tenha sofrido suspensão disciplinar dentro do período aquisitivo, casos em que cada falta corresponderá a igual dedução na referida licença, salvo na hipótese disciplinar, quando, independentemente do número de dias suspenso, o empregado perderá o direito a totalidade da licença.

**Parágrafo Único** – O gozo da licença será anual e seguirá os mesmos procedimentos relativos ao agendamento das férias, em relação ao limite total de empregados afastados por período no setor, inclusive (1/3).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Serão incentivados todos os estudos e ações que venham a contribuir para a melhoria das condições de trabalho e saúde ambiental.

**Parágrafo 1º** – Serão mantidas, em todos os locais de trabalho da Empresa, condições adequadas de temperatura, com os níveis aceitáveis pelos padrões estabelecidos, conforme legislação específica.

**Parágrafo 2º** – Os trabalhadores terão direito de se ausentar do local de trabalho em caso de existirem condições adversas, com anuência da CIPA, que acionará o serviço médico e/ou a área de Segurança da empresa, concomitantemente com a chefia imediatamente responsável pelo assunto.

**Parágrafo 3º** – O empregado tem direito de recusa ao trabalho em condições de risco acentuado, sem que isso gere punição. O empregado deverá comunicar o fato imediatamente, por escrito, à Empresa e ao sindicato.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CIPA E SESMT**

A Empresa compromete-se a promover todos os meios necessários para o cumprimento do calendário anual das ações da CIPA e do SESMT, observados os prazos das Normas Regulamentadoras NR-04 e NR-05



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO PORTADOR DO VIRUS HIV**

Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do empregado portador do vírus HIV, observado o sigilo médico, a PRODEPA promoverá o seu remanejamento para outro posto de trabalho que o ajude a preservar seu estado de saúde, vedada a sua dispensa sem justa causa.

**Parágrafo Único** – A PRODEPA manterá convênios ou ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado de que trata esta cláusula e autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano de Saúde.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DA DIRETORIA DO SINDICATO**

Mediante prévio acordo entre as partes, os dirigentes do sindicato terão livre acesso à Empresa, com exceção das áreas de segurança, vedada a circulação de qualquer pessoa não credenciada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA À DIRIGENTE SINDICAL**

Para apenas 01 (um) dos ocupantes dos cargos de: Coordenador Sindical, Diretor Administrativo e Financeiro ou Secretário Geral, será concedida liberação do empregado eleito, informado diretamente a Presidência sem qualquer prejuízo de seus vencimentos, auxílio alimentação, plano de saúde, e demais benefícios, permanecendo seu contrato trabalho como se estivesse à disposição da empresa, com exceção da gratificação da função de confiança.

**Parágrafo 1º** - O período de liberação corresponderá ao tempo em que o empregado permanecer no exercício do cargo definido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo 2º** - Aos demais eleitos, mediante pedido com a antecedência mínima de 48:00 à Presidência, será concedido o total de 64 (sessenta e quatro) horas mensais, não cumulativas para o mês subsequente, sem prejuízos de suas remunerações, auxílio alimentação, plano de saúde, e demais benefícios, permanecendo seu contrato de trabalho como se estivesse à disposição da empresa, para o exercício de suas funções sindicais.

**Parágrafo 3º** O empregado associado do Sindicato que necessitar participar de fóruns e eventos promovidos por entidades sindicais, tais como: congressos, seminários, encontros, conselhos ou outros, todos de interesses sindical e educacional, poderão ser liberados pela Empresa, mediante permuta com dirigente sindical, utilizando as horas mensais concedidas a este dirigente, com obrigação de comprovar sua participação no evento.

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

A Empresa garantirá a liberdade de comunicação entre o Sindicato e a categoria, seja através de panfletos, ofícios e colocando à disposição da Entidade Sindical, quadro de aviso, em locais acessíveis aos

trabalhadores, para veiculação de assuntos de interesses da categoria, vedada à divulgação de matéria política partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL**

Conforme aprovado pela assembleia geral, inaugural, dos empregados realizada em 10/03/2022, a PRODEPA fica autorizada a efetuar o desconto da Taxa de Fortalecimento Sindical, no percentual de 1% (um por cento), sobre o salário base de todos os empregados, a partir do reajuste salarial concedido nesse instrumento, em parcela única de 1% (um por cento), a ser descontado dos empregados na folhas de pagamento seguinte a data da assinatura do presente acordo coletivo de trabalho, cujos valores deverão ser repassados ao Sindicato Profissional, no prazo de dez (10) dias úteis, contados da efetivação dos descontos.

**Parágrafo 1º**– Tendo em vista que a taxa assistencial aplica-se à toda categoria, fica assegurado ao empregado o direito de oposição, o qual deverá ser dirigido ao Sindicato, por escrito, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contado da homologação deste Instrumento.

**Parágrafo 2º** - Após decorrido o prazo para o empregado apresentar a oposição prevista no Parágrafo 1º desta Cláusula, o SINDPD-PA, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas deverá enviar a PRODEPA, a relação nominal dos empregados que se opuseram ao desconto estabelecido nesta Cláusula, hipótese na qual não será efetuado o desconto da Taxa Assistencial.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO**

Será reconhecida uma Organização por Local de Trabalho - OLT eleita para um mandato de até 2 (dois) anos, prorrogável em circunstâncias emergenciais, pelo período máximo de 2 (dois) meses, hipótese em que os titulares encaminharão à Empresa cópia da ata por intermédio da qual a assembleia dos trabalhadores tenha deliberado nesse sentido.

**Parágrafo 1º**- A OLT terá por finalidade defender os interesses dos trabalhadores, sendo permitida a reeleição de seus componentes por apenas um mandato subsequente.

**Parágrafo 2º** - No caso de promulgação de lei que venha a regulamentar ou constituir entidade assemelhada, as partes reunir-se-ão para acordar a adequação desse instrumento, de forma a não duplicar representações.

**Parágrafo 3º** - As eleições dos membros das OLTs serão coordenadas pelo SINDPD/PA e acompanhadas pela PRODEPA.

**Parágrafo 4º** - Os representantes e respectivos suplentes serão eleitos por todos os empregados da PRODEPA, através de voto direto e secreto.

**Parágrafo 5º** - Os membros titulares das OLTs disporão de até 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para reuniões, previamente negociadas com as respectivas chefias imediatas em local disponibilizado pela PRODEPA, previamente solicitado.

**Parágrafo 6º** A disponibilidade de tempo prevista no Parágrafo anterior não se aplica aos empregados suplentes das OLTs, salvo em caso de substituição do representante titular, previamente formalizada junto as respectivas chefias imediatas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO (HOME OFFICE)**

A PRODEPA implementará políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados. Estas políticas serão implementadas se e quando em conformidade com os interesses da Empresa, podendo ser aplicadas em áreas específicas da empresa e de forma individual.

**Parágrafo 1º** – Os empregados designados para modalidade de teletrabalho (home office), terão seus contratos individuais de trabalho aditivados com cláusula que prevê e autoriza expressamente o teletrabalho, bem como, as atividades que serão realizadas pelo empregado.

**a)** Poderá ser realizada alteração do regime presencial para o de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**b)** Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

**c)** Poderá ser realizada a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho por interesse dos empregados, mediante implementação pela PRODEPA de editais anuais de consulta à categoria.

**d)** Poderá ser implementado regime híbrido (presencial e teletrabalho), desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**Parágrafo 2º** – As questões referentes a Controle de Horário, Jornada de Trabalho e Sobre Jornada (hora extra), serão objetos de Regulamento Interno próprio.

**Parágrafo 3º** – A implementação do regime de teletrabalho será precedida de avaliação individual das condições de trabalho e dos custos envolvidos.

**Parágrafo 4º** – A responsabilidade pela aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto (teletrabalho), bem como, as das técnicas necessárias para o desempenho das atividades laborais serão suportadas pela Empresa, sempre que o trabalho decorrer de sua determinação, cujos parâmetros serão definidos em regulamento interno da mesma.

**Parágrafo 5º** - As utilidades mencionadas no parágrafo anterior, não integram a remuneração do empregado, devendo, em especial os equipamentos tecnológicos, ser devolvidos à Empresa uma vez

alterado o regime de teletrabalho para presencial, por determinação do empregador, com correspondente registro em aditivo contratual.

**Parágrafo 6º** – O custeio com internet e energia elétrica será suportado exclusivamente pelo empregado.

**Parágrafo 7º** – A implementação do regime de teletrabalho não implica em direito adquirido a este regime, podendo a PRODEPA, deixar de praticar a qualquer momento a política de teletrabalho, seja de forma geral, em determinada área ou individualmente, mediante prévia notificação ao(s) empregado(s), observando o prazo determinado na alínea b, do parágrafo 1º, desta cláusula.

**Parágrafo 8º** – Compete a PRODEPA determinar quais funções ou áreas para as quais deverão ser aplicadas as políticas de teletrabalho, bem como, estabelecer quais as hipóteses e necessidades de eventuais deslocamentos, de empregados sob regime de teletrabalho, para instalações da Empresa ou para outros órgãos e ou clientes.

**Parágrafo 9º** – A Empresa implementará política permanente de saúde, segurança e higiene do trabalho voltada aos empregados sob regime de teletrabalho, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes.

**Parágrafo 10º** - O empregado deverá assinar Termo de Responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela Empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA INCENTIVADO - PDVI**

Será formada comissão composta por representantes dos Empregados e da PRODEPA, no prazo de até 30 dias a contar da assinatura do presente acordo, para a apresentação de proposta de implantação do Plano de Demissão Voluntária Incentivado - PDVI, a ser apresentada no prazo de até 120 dias da constituição desta comissão, cujo texto final será avaliado e votado pelo Conselho Administrativo da PRODEPA e posteriormente submetido à apreciação e deliberação dos Empregados em assembleia específica, devendo o PDVI ser objeto de regulamento próprio.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – ATUALIZAÇÃO DO PCCS**

Será formada comissão composta por representantes dos Empregados e da PRODEPA, no prazo de até 30 dias, a contar da assinatura do presente acordo, para a apresentação da proposta de Atualização do PCCS, a qual será submetida ao Conselho de Administração da PRODEPA no prazo de até 180 dias da constituição da comissão e posteriormente apresentada aos Empregados em assembleia específica para apreciação e deliberação, devendo o PCCS atualizado ser objeto de regulamento próprio.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO**

As partes promoverão todos os esforços, para que o pedido de homologação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, não ultrapasse 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA DO ACORDO**

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de dois (02) anos, a contar de 1º de junho de 2022, bem como as cláusulas de natureza econômica que envolvam expressão financeira, sendo revistos apenas os índices econômicos com vistas à reposição de perdas salariais, a cada período de 12 meses de vigência do ACORDO.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Fica estabelecida a multa, correspondente a 03 (três) vezes o valor do menor salário da empresa, por infração a qualquer cláusula do presente acordo, a ser paga pela parte infratora e revertida em favor da parte prejudicada, seja ela entidade Sindical, empregado ou Empresa.

Belém, 25 de setembro de 2023.

**DEBORA SIROTHEAU SIQUEIRA RODRIGUES**

**PRESIDENTE DO SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO  
NO ESTADO DO PARÁ – SINDPD/PA**

**CARLOS EDILSON DE ALMEIDA MANESCHY**

**PRESIDENTE DA EMPRESA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO  
DO ESTADO DO PARÁ – PRODEPA**