

Belo Horizonte, 09 de outubro de 2017.

Ao SINDADOS

A/C Sra. Rosane Maria Cordeiro, Presidente

C/C Dr. Luciano Pereira, Advogado

Ref.: PAUTA DE NEGOCIAÇÃO DA CCT SINDINFOR/SINDADOS 2017/19

Prezados Senhores,

Em Assembleia Geral realizada na data de 09/10/2017, foi realizada deliberação pelas Empresas Associadas do SINDINFOR e demais interessados quanto à pauta proposta pelo SINDINFOR, conforme discussões anteriores.

Apresenta o SINDINFOR a proposta de negociação devidamente aprovada em Assembleia para apreciação de V.Sas.

PROPOSTA NEGOCIAL SINDINFOR

1. BANCO DE HORAS – Em virtude da alteração legislativa implementada pela Lei 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA), cuja vigência terá início no mês de Novembro próximo, a cláusula atual da CCT SINDINFOR/SINDADOS apresenta regime dispar do regime legal previsto pela nova norma, sendo que se reivindica, neste momento, a **adequação** da cláusula do texto convencional:

A redação sugerida à referida cláusula é como segue:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS – Apoiados nas disposições do inciso XIII e XXVI, do art. 7º da Constituição Federal, os sindicatos convenientes ajustam e declaram o direito de empresas e empregados praticarem o regime de compensações decorrentes de horas trabalhadas além da jornada diária, ou de horas não trabalhadas dentro da jornada diária de trabalho, adotando, para tanto, o sistema de “BANCO DE HORAS”, observadas as seguintes regras e condições:

§ 1º Para fins de registro ou lançamento no “BANCO DE HORAS” aquelas horas que por exclusiva determinação da empresa e não oposição do empregado serão denominadas, para futura compensação:

- a) HORAS POSITIVAS: as que o empregado laborar além de sua jornada diária de trabalho;
- b) HORAS NEGATIVAS: as que o empregado deixar de laborar em sua jornada diária de trabalho;

§ 2º São formalidades do sistema de BANCO DE HORAS a serem observadas:

- a) As horas descritas no parágrafo primeiro somente serão levadas a registro no “BANCO DE HORAS” quando expressamente autorizadas pela empresa;

b) As HORAS POSITIVAS laboradas e inseridas no “BANCO DE HORAS” poderão ser compensadas até o prazo de 60 (sessenta) dias, contados de sua realização, sem qualquer acréscimo. A compensação das horas deve obedecer a cronologia de sua prestação – a primeira realizada é a primeira a ser compensada, e assim por diante.

- c) Não havendo compensação das HORAS POSITIVAS dentro do prazo da alínea “b”, cada HORA POSITIVA, até as primeiras 30 (trinta) horas efetivamente trabalhadas dentro do período de trinta dias contado a partir da realização da primeira HORA POSITIVA que não foi compensada, deverá ser levada ao “BANCO DE HORAS” com o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), correspondendo cada hora creditada a uma hora e quinze minutos. A partir da trigésima-primeira HORA POSITIVA não compensada no período de trinta dias aqui referido, cada HORA POSITIVA deverá ser levada ao “BANCO DE HORAS” com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), correspondendo cada hora creditada a uma hora e trinta minutos;

- d) As HORAS POSITIVAS que decorrerem de jornada extraordinária praticada em feriados ou domingos serão sempre levadas ao “BANCO DE HORAS” com o acréscimo de 100% (cem por cento), correspondendo cada hora creditada a cento e vinte minutos, **inclusive as horas eventualmente inseridas no BANCO DE HORAS, dentro do prazo referido na alínea “b”;**

- e) Dos registros que a empresa fizer no “BANCO DE HORAS” do empregado, a este será fornecido um demonstrativo ou cópia, mensalmente, para que, após sua conferência, dê recibo à empresa;

- f) O prazo máximo para promoção das compensações é de até **12 (doze) meses, contados a partir da realização das horas**, salvo se ocorrer o desligamento do empregado, conforme previsto no parágrafo quarto desta cláusula.

- g) Caso não sejam efetivadas as mencionadas compensações dentro do prazo acima fixado, o saldo final de HORAS POSITIVAS será pago ao empregado, com o adicional de hora extra previsto na cláusula sétima desta Convenção, **calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão;**

h) Nesta hipótese, as HORAS NEGATIVAS não compensadas serão desconsideradas;

i) Para a aplicação do adicional de hora extra, na hipótese do item “d” acima, serão levadas em conta o saldo final das HORAS POSITIVAS, mas previamente expurgadas dos acréscimos discriminados nos itens “b”, “c” e “d” deste parágrafo;

j) O empregado poderá requerer a contabilização no “BANCO DE HORAS” como HORAS NEGATIVAS daquelas oriundas de faltas injustificadas que, a critério da empresa, poderão ser computadas para compensação futura sem acréscimo, cada hora correspondendo a 60 (sessenta) minutos;

k) Esclarece-se às empresas que as HORAS POSITIVAS somente serão levadas à contabilização no BANCO DE HORAS quando não forem prestadas em compensação às HORAS NEGATIVAS sendo que, neste caso, não se aplica à compensação o acréscimo do item “c”, devendo ser respeitado o limite diário de sobre-jornada;

l) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

§ 3º – LIMITES: Fica ajustado que, para fins de compensação, o limite de HORAS POSITIVAS a ser levado a registro no “BANCO DE HORAS” é de 2 (duas) horas diárias e 12 (doze) horas semanais. Fica ajustado, ainda, o limite de jornada anual correspondente à soma das jornadas semanais do período.

§ 4º – DO DESLIGAMENTO: Ocorrendo o desligamento do empregado as HORAS POSITIVAS E/OU NEGATIVAS serão tratadas da seguinte forma:

a) Na rescisão a pedido do empregado ou por justa causa o saldo final das horas no Banco serão considerados por ocasião do acerto das verbas rescisórias, levando-se em conta os adicionais estabelecidos no § 2º;

b) Na rescisão sem justa causa o saldo final de HORAS POSITIVAS será pago com o adicional de hora extra previsto da cláusula sétima desta CCT, na forma do § 2º, “i”; e eventual saldo final de HORAS NEGATIVAS deverá ser desconsiderado, por ocasião do acerto das verbas rescisórias.

3. PLR – Em virtude das observações apontadas em estudos econômicos e setoriais realizados pelo SINDINFOR é impossível verificar qualquer elemento positivo de atingimento de metas e resultados positivos ao Setor de T.I. em MG, área de abrangência deste Sindicato, pelo que, no presente exercício, não foi autorizada pela Assembleia a pactuação de Distribuição de Lucros e Resultados aos empregados, de forma coletiva.

Verifica-se, p.ex., pela Pesquisa Mensal de Serviços do IBGE, base geográfica de Minas Gerais, publicação de JUL de 2017, que os **Serviços de Informação e Comunicação acumulam, no**

mês em questão, redução de -3,6% no acumulado de 12 meses (no valor nominal dos serviços) e de **-4,3% no acumulado de 12 meses** (no volume total de serviços) - anexo.

Os índices de variação mensal de Julho/17, tão somente, para ambas as categorias foram de -15,4% e de - 15,5% (dados do IBGE, PNS, publicação de JUL/17).

É nosso entendimento que a regra prevista na CCT deve obedecer aos ditames anteriormente negociados e pactuados entre os Sindicatos, observando-se, em especial, o índice de empregabilidade anteriormente utilizado.

Para este fim, destacamos que no ano de 2016, exercício fiscal sob o qual está sendo negociada dita parcela, o saldo de admissões/demissões apurados na base de dados da RAIS (base geográfica MG, estabelecimentos com 1+ empregados para os CNAES SINDINFOR x SINDADOS foi de - 1.843 (negativo), o que representa uma redução total de 5,92% (total de vínculos em 2015: 31.115).

Em assim sendo, vindica o Sindicato Patronal, excepcionalmente para o ano de 2017, seja suprimida a ref. vantagem econômica para o presente exercício no plano coletivo, vindicando cláusula com a seguinte redação:

CLÁUSULA DÉCIMA - Considerando que não foram atingidas as metas estipuladas previamente, em acordo firmado entre o SINDADOS/MG e o SINDINFOR, e usando do direito à livre negociação e apoiados no art. 7º, inciso XXVI, da CF/88, acordam os Sindicatos convenientes que, para o exercício de 2017, com apuração vinculada ao exercício fiscal de 2016, de forma excepcional, não haverá a obrigação de as empresas concederem a seus empregados qualquer parcela a título de Participação nos Lucros ou Resultados nos termos da Lei nº 10.101 de 19/12/2000 (D.O.U. 20/12/2000).

§ 1º - À empresa que, de forma espontânea ou pela instituição via Acordo Coletivo ou programa interno de metas e resultados adicionais aos pactuados nas Convecções de anos pretéritos deseje manter o pagamento de parcela de PLR, serão assegurados os benefícios da Lei, não constituindo base para incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários em face da sua desvinculação da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade e devendo ser tributada para fins do Imposto de Renda, conforme a legislação vigente.

§ 2º - Para este fim, e com o desiderato de cumprimento do disposto no art. 2º, § 1º da Lei 10.101/00, deverá a empresa protocolar no SINDADOS os critérios de seu programa interno de apuração da vantagem.

§ 3º Aplica-se à empresa que, no ano de 2017, já houver efetuado ou vier a efetuar pagamento ou fizer acordo sob o título "Participação nos Lucros ou Resultados" para o exercício de 2017, ano base 2016, o disposto nos par. 1º e 2º, supra.

§ 4º Reafirma-se que o cumprimento das condições e obrigações previstas nesta cláusula satisfaz integralmente as disposições contidas na Lei 10.101/2000 e encerra discussões quanto ao exercício de 2017.

4. GRUPO DE EMPRESAS DE SUPORTE TÉCNICO E MANUTENÇÃO – Em virtude das constatações advindas de estudos econômicos realizados pelo SINDINFOR, reivindica a entidade patronal a inclusão de piso salarial específico para profissionais de suporte técnico e manutenção, empresas duramente castigadas pela crise econômica dos últimos anos.

Verificou-se da coleta de dados econômicos que as empresas que prestam serviços de suporte técnico e manutenção são aquelas que representam o maior número de empresas no setor em Minas Gerais (618 de 2.227, em 2015, cerca de 27% do total), respondendo, no universo da pesquisa, por 23% dos empregos no Estado.

Nos últimos anos, estas empresas vêm sofrendo forte pressão inflacionária de custos, o que reflete em saldos cada vez menores de contratações.

Ao mesmo tempo em que reflete atividade de intensiva aplicação de mão-de-obra, apresentou em 2016 o menor salário de contratação de todos os grupos da pesquisa, sendo de R\$ 1.037,63 em Minas Gerais, em média e de R\$ 1.682,92 em Belo Horizonte, em média.

Salário médio de contratação da atividade Suporte Técnico, Manutenção e Outros Serviços em Tecnologia da Informação - valores correntes - R\$

Região	set-11	set-12	set-13	set-14	set-15	set-16
Brasil	1.686,56	1.662,65	1.965,16	2.141,90	2.746,57	1.673,13
Minas Gerais	1.283,46	1.298,23	1.627,28	1.291,21	1.808,26	1.037,63
Belo Horizonte	1.829,18	1.461,10	2.072,25	1.447,42	1.956,49	1.682,92

Fonte: CAGED/MTPS

Em 2016, novamente, vemos uma retração do valor do salário médio de contratação das empresas de Suporte Técnico e Manutenção, sendo de 42,62% em Minas Gerais e de 13,98%, em Belo Horizonte. Foi em 2016 a maior variação negativa no Estado e na Capital entre todos os grupos pesquisados.

5. SUPORTE / MANUTENÇÃO - CRESCIMENTO SALÁRIO MÉDIO CONTRATAÇÃO: % EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR

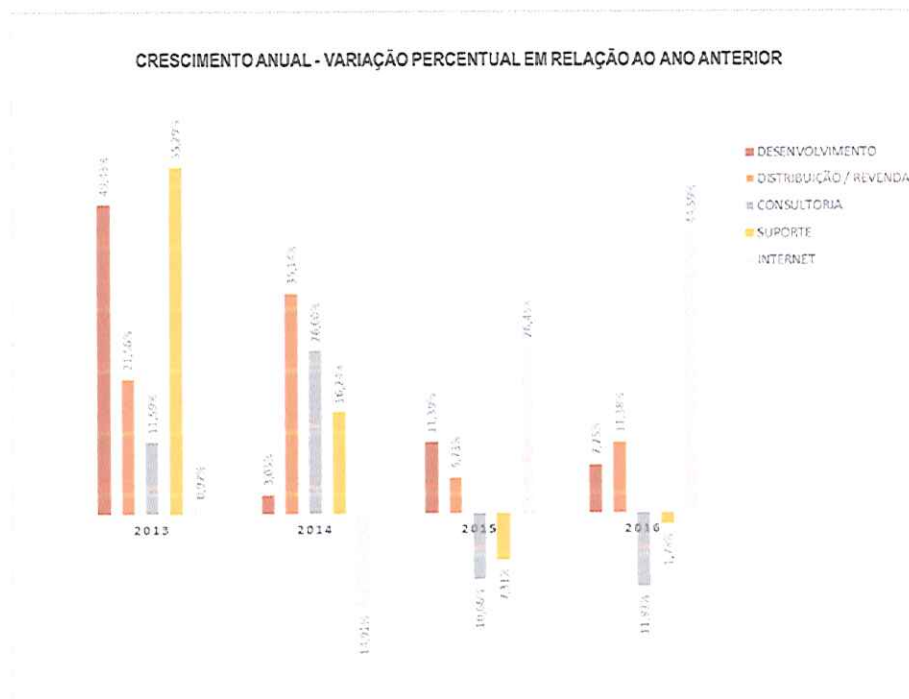
Região	set-12	set-13	set-14	set-15	set-16
Brasil	-1,42%	18,19%	8,99%	28,23%	-39,08%
Minas Gerais	1,15%	25,35%	-20,65%	40,04%	-42,62%
Belo Horizonte	-20,12%	41,83%	-30,15%	35,17%	-13,98%

Fonte: CAGED/MTPS

O número é de tal forma alarmante que vemos um crescimento real do salário médio de contratações entre 2011 e 2017 no Brasil, para o grupo de empresas de Suporte Técnico e Manutenção variar 33,43%, enquanto que, no mesmo período, na Capital, temos um decréscimo de -2,15% dos salários iniciais no período.

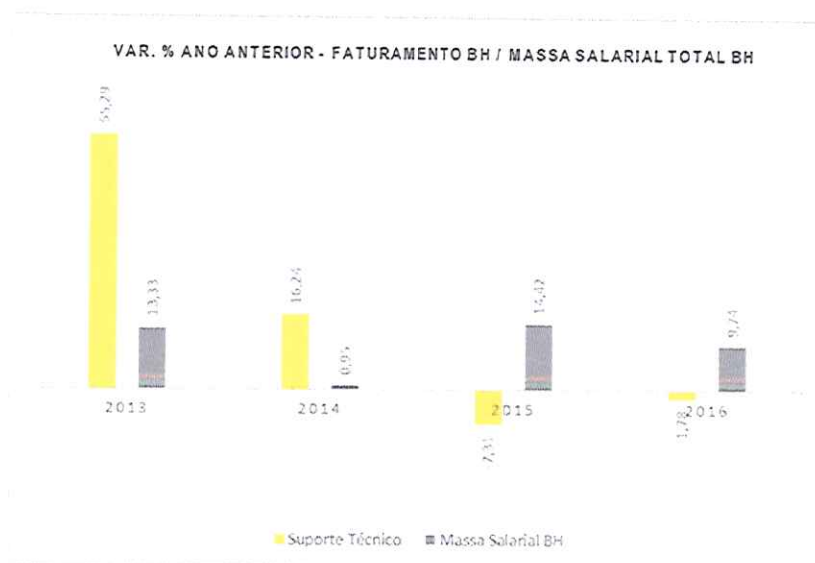
Apesar de tudo, em 2015, o grupo representou 19,85% da massa salarial total em Minas Gerais e 21,28% da massa salarial total em Belo Horizonte.

Os dados da Prefeitura de Belo Horizonte informam, também, que nos anos de 2015 e 2016 houve significativo decréscimo do faturamento total deste segmento, representando decréscimos em relação aos anos anteriores de -7,31% e de -1,78%.



Fonte: Prefeitura de Belo Horizonte

Enquanto o decréscimo no faturamento persistiu, ao contrário do esperado, a massa salarial total destas empresas na Capital continuou a subir (14,42% e 9,74%, em rel. ao ano anterior em 2015/2016), o que alerta-nos para uma situação ainda mais complexa em relação aos custos.



Fonte: RAIS/MTPS / Prefeitura de Belo Horizonte

Verifica-se assim que o grupo de empresas de Suporte Técnico e Manutenção estão entre aquelas mais afetadas pela crise, representando grupo de alta empregabilidade e representatividade, com margens apertadas e baixos salários de operação, justificando-se, em nossa visão, um enfoque diferenciado da CCT no que tange a estas empresas.

A dificuldade de ajustes para um piso específico aos profissionais de entrada no segmento nos leva a uma proposição intermediária que, se não ideal a ambos os Sindicatos, pode oferecer melhores condições de empregabilidade e custo.

A proposta do SINDINFOR é a criação de um PROGRAMA DE ESTIMULO AO PRIMEIRO EMPREGO. A cláusula dos pisos salariais proposta, tem a seguinte redação:

CLÁUSULA QUARTA - A partir de 1º de setembro 2017, inclusive, ficam estabelecidos os seguintes Pisos Salariais:

A) Para os **profissionais de informática** que atuam diretamente na atividade fim da empresa, independentemente das nomenclaturas que sejam atribuídas aos cargos desses profissionais:

a.1) **R\$ 1.424,22 (PISO REAJUSTADO)** mensais, para aqueles que operam em cidades mineiras com número de habitantes maior ou igual a 100.000 (cem mil);

a.2 – **R\$ 1.344,83 (PISO REAJUSTADO)** mensais, para aqueles que operam em cidades mineiras com número de habitantes menor do que 100.000 (cem mil);

B) Para os profissionais que exercem atividades ADMINISTRATIVAS nas funções específicas dos seus respectivos cargos, mesmo com o uso de micro informática, e profissionais que exerçam atividades relacionadas aos SERVIÇOS GERAIS, o Piso Salarial será no valor de **R\$ 1.085,45 (PISO REAJUSTADO)** mensais.

§ 1º As partes ajustaram que, em havendo legislação sobre Política Salarial do Governo, a mesma será aplicada sobre os Pisos Salariais, para que não permaneçam estáticos no tempo, esclarecendo que os valores que resultaram dos reajustamentos, acima pactuados, são tidos como já atualizados para o mês de setembro/2017.

§ 2º Excepcionalmente, além do previsto no parágrafo 1º acima, a empresa que conceder adiantamento/antecipação salarial uniforme a seus empregados estenderá o percentual concedido igualmente aos Pisos Salariais.

§ 3º - Visando estimular o primeiro emprego, as empresas poderão contratar profissionais para a função de TÉCNICO EM SUPORTE E MANUTENÇÃO, no qual estejam estabelecidas as condições da contratação tendo como referência os itens a, b, c e d, deste parágrafo.

a) As empresas poderão contratar profissionais que ainda não tiveram a CTPS assinada como TÉCNICO EM SUPORTE E MANUTENÇÃO (ou cargo com função idêntica/similar) por um período máximo de 2 anos, com salário correspondente a 80% dos pisos do item "A" do *caput* da presente cláusula, para a jornada diária legal, sendo que no mínimo 20% do tempo à disposição do empregador deve ser revertida em treinamento.

b) Os profissionais contratados na forma do Parágrafo Terceiro e item "a" deste parágrafo que forem demitidos sem justa causa antes de completados o prazo de dois anos de contrato de trabalho, receberão, a título de indenização, o valor correspondente a 1/4 (um quarto), calculado sobre as verbas rescisórias devidas, excluída da base de cálculo o valor da multa incidente sobre os depósitos no FGTS.

c) As empresas poderão admitir e manter em seus quadros o máximo de 20% dos profissionais contratados na forma do disposto no item "a" deste Parágrafo.

d) O disposto neste Parágrafo não se aplica aos profissionais que tenham realizado estágio na empresa contratante com duração superior a dois anos.

5. CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA – Em virtude da introdução no ordenamento da Portaria 373, do Ministério do Trabalho e Emprego, reivindica o Sindicato Patronal a pactuação de cláusula que preveja a possibilidade de controle alternativo de jornada, nos moldes já praticados pelo SINDADOS em Acordos Coletivos de Trabalho, com a seguinte redação:

CLÁUSULA X – Os sindicatos convenientes, de acordo com a legislação vigente, e considerando o estabelecido na Constituição Federal em seu Artigo 7º Inciso XXVI que garante o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e na Portaria N° 373 de 25 de Fevereiro de 2012 (DOU 28/02/2012) do Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecem a possibilidade de CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA, mediante os seguintes termos e condições:

§ 1º - Fica por meio deste autorizada a adoção pelas Empregadoras do Sistema Alternativo de Controle de Jornada, previsto na Portaria N° 373/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego em seu Artigo 2º.

§ 2º - As Empregadoras deverão, de forma prévia à instituição da forma de controle, protocolar junto ao SINDADOS a modalidade/sistema adotado, com a relação nominal de todos os empregados abrangidos e seus respectivos cargos.

§ 3º - Conforme estabelecido no Artigo 3º da Portaria N° 373/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, esse Sistema Alternativo de Controle de Jornada não admitirá:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática de ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 4º - Conforme § 1º do Artigo 3º, adicionalmente esse Sistema Alternativo de Controle de Jornada para fins de fiscalização deverá:

- I – estar disponível no local de trabalho
- II- permitir a identificação de empregador e empregado;
- III- possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 5º - Com a adoção do Sistema Alternativo de Controle de Jornada, previstos na Portaria N° 373/2012 do MTE, as Empregadoras que o adotem estarão desobrigadas ao cumprimento da Portaria N° 1.510 de 21/08/2009 do MTE, em especial da utilização do REP – Registrador Eletrônico de Ponto, não estando sujeita as condições e sanções nela previstas permanecendo, outrossim, responsáveis pelos descumprimentos, fraudes e fidelidade dos registros realizados.

§ 6º - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 7º - É proibida a adoção do Sistema Alternativo de Controle de Jornada denominado PONTO POR EXCEÇÃO, acarretando sua adoção a nulidade de todos os registros realizados.

6. ALIMENTAÇÃO – Em virtude das constatações econômicas advindas de estudos realizados pelo Sindicato, reivindica o Sindicato Patronal a manutenção do valor de cada ticket, sem qualquer reajuste.

Verifica-se que as empresas com menor número de empregados, bem como aquelas do interior do Estado, são as que mais sofrem com a pressão de custos não salariais, entre elas a universalização do benefício.

São estas as empresas, maiores em número e as que mais empregam que mais sofrem. O estabelecimento obrigatório de um valor para a concessão do benefício, valor este consideravelmente mais alto que as demais regiões do País, inclusive regiões de custo de vida mais elevado (a CCT SEPRO/SP – SINDPD/SP prevê ticket em substituição no valor de R\$ 17,50 – valor 16,4 % menor), acarreta grandes dificuldades às empresas, especialmente em tempos de crise.

O índice da inflação de alimentos (IPCA-Alimentos e Bebidas) na base de Agosto de 2017 encontra-se negativo para os últimos 12 meses (-2,01%); portanto, não há qualquer justificativa para a correção dos valores.

Reivindica-se, adicionalmente, que seja alterado o número de habitantes nas cidades diferenciadoras dos valores dos tickets, de 100.000 hab. para 150.000 hab.

Por fim, reivindica-se o esclarecimento em CCT às empresas do disposto no art. 4º do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991¹, em especial o estabelecimento devidamente cadastrado no PAT, desde que cumpridos os requisitos nutricionais mínimos da Portaria SIT/DSST nº 3, de 1º de março de 2002.

Assim, propõe-se a alteração da cláusula para que passe a vigor com a seguinte redação:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAT - As empresas garantirão alimentação aos seus empregados dentro dos critérios estabelecidos na Lei 6.321/76 e no Decreto

¹ Art. 4º Para a execução dos programas de alimentação do trabalhador, a pessoa jurídica beneficiária pode manter serviço próprio de refeições, distribuir alimentos e firmar convênio com entidades fornecedoras de alimentação coletiva, sociedades civis, sociedades comerciais e sociedades cooperativas. (Redação dada pelo Decreto nº 2.101, de 1996). Parágrafo único. A pessoa jurídica beneficiária será responsável por quaisquer irregularidades resultantes dos programas executados na forma deste artigo.

Nº 5, de 14.01.91, que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) com a ressalva de que o benefício, não importando que seja total ou parcialmente subsidiado pela empresa, não se constitui em item de remuneração do empregado, para quaisquer efeitos legais.

§ 1o - As empresas que oferecerem refeições ou alimentação nos moldes do PAT, em restaurante ou estabelecimento próprio para seus empregados, estarão desobrigadas do cumprimento desta cláusula, na forma do art. 4º do Decreto n. 5 de 1991 e sob sua responsabilidade. **Esclarece-se às empresas que os estabelecimentos terceirizados deverão estar cadastrados no PAT.**

§ 2o - As empresas que operam em cidades mineiras com número de habitantes maior ou igual a **150.000 (cento e cinquenta mil)** e que para o cumprimento da presente cláusula fornecem ticket-refeição/ticket-alimentação ou documento similar, deverão obedecer ao valor mínimo de **R\$ 20,60** (vinte reais e sessenta centavos) para cada ticket, cujo valor poderá ser objeto de reajuste na negociação da próxima data base.

§ 3o - As empresas que operam em cidades mineiras com número de habitantes menor do que **150.000 (cento e cinquenta mil)** e que para o cumprimento da presente cláusula fornecem ticket-refeição/ticket-alimentação ou documento similar, deverão obedecer ao valor mínimo de **R\$ 18,80** (dezoito reais e oitenta centavos) para cada ticket, cujo valor **deverá** ser objeto de reajuste na negociação da próxima data base.

§ 4o - No caso de haver participação do trabalhador no pagamento do valor do ticket refeição/alimentação, nos moldes previstos no PAT, ficam estabelecidos os seguintes descontos máximos sobre o custo do benefício instituído pela presente cláusula:

I – Salários até R\$ 2.243,16 – 5% (cinco por cento)

II – Salários entre R\$ 2.243,17 e R\$ 3.364,77 – 7,5% (sete e meio por cento)

7. REAJUSTE SALARIAL – Em virtude das constatações econômicas advindas de estudos realizados pelo Sindicato, reivindica o SINDINFOR a correção de todas as parcelas de natureza salarial e benefícios, que não ressalvadas nos itens anteriores, no importe de **1,73% (um virgula setenta e três por cento)**.

A reposição salarial deve obedecer os patamares inflacionários e, como já demonstrado, o Brasil passa por um processo deflacionário que referenda o índice apresentado.

Logo, atentando-se ainda para as variações negativas no volume de serviços e valores da categoria econômica, conforme já demonstrado, acreditamos ser uma proposta adequada ao

cenário econômico vivido pela empresas de TI em MG e que repõe, integralmente, perdas inflacionárias do período.

8. GARANTIA DE EMPREGO – Excepcionalmente, propõe o Sindicato Patronal a manutenção da redação da CCT 2016/17:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - Fica assegurada a garantia de emprego ou de salário aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da assinatura da presente Convenção Coletiva, à exceção dos seguintes empregados: a) dos que já tenham recebido comunicação de aviso prévio; b) dos que, comprovadamente, tenham sido dispensados por justa causa; c) dos demissionários; d) dos que tenham ajustado sua rescisão de comum acordo com o empregador; e) dos que estiverem prestando serviços a tomadores, cujos contratos, comprovadamente, estão se rescindindo.

§ Único – As partes estabelecem que na data-base de 2017, excepcionalmente, a Garantia de Emprego a que se refere o *caput* da presente Cláusula foi reduzida de 60 (sessenta) para 30 (trinta) dias.

9. DEMAIS DISPOSIÇÕES – Reafirma o SINDINFOR, na oportunidade, seu firme propósito de entabular negociação exitosa com a entidade sindical dos empregados, mantendo-se à disposição para ulteriores esclarecimentos. Aprovada a presente pauta de reivindicação, esta contempla a alteração das cláusulas ora propostas, **mantendo-se inalterado o texto convencional reiteradamente pactuado**, conforme entendimentos verbais.

Sendo o que tínhamos a comunicar, subscrevemo-nos.



SINDINFOR