

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024** e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em empresas de processamento de dados, de serviço de computação, de informática, de tecnologia da informação, desenvolvimento de programas de informática, banco de dados, assessoria, consultoria, produtores e licenciadores de software, e-commerce e serviços de informática em geral, inclusive quanto as empresas abrangidas pela Lei nº 9317/96, alterada pela Lei nº 9732/98, sejam elas privadas ou de economia mista, com abrangência territorial em SP.

## CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS.

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

- A) aplicável ao digitador: R\$ 2.332,88 (dois mil, trezentos e trinta e dois reais e oitenta e oito centavos), jornada de 30 (trinta) horas semanais;
- B) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade administrativa: R\$ 1.860,00 (um mil, oitocentos e sessenta reais), jornada de 40 (quarenta) horas semanais.
- C) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade técnica de informática: R\$ 2.585,02 (dois mil, quinhentos e oitenta e cinco reais e dois centavos), jornada de 40 (quarenta) horas semanais.
- D) aplicável aos empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help desk: R\$ 2.585,02 (dois mil, quinhentos e oitenta e cinco reais e dois centavos), jornada de 40 (quarenta) horas semanais. Esta atividade não se confunde com teleatendimento administrativo.

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL.

Os salários dos Empregados abrangidos pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, vigentes em 01 de janeiro de 2023, serão reajustados pelo índice de **7,5% (sete virgula cinco por cento)**.

**Parágrafo 1º** - Não serão compensados os aumentos provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento,

transferência de cargo, de função, de estabelecimento ou localidade e de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo 2º** - Aos empregados admitidos a partir de janeiro de 2023, o reajuste de salário pelo **índice 7,5% (sete virgula cinco por cento)**, será proporcional ao tempo de serviço, a base de 1/12 (um doze avos) por mês trabalho, a contar da admissão, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. O mesmo critério deverá ser utilizado pelas Empresas que tenham se constituído, ou entrado em funcionamento ou migrado de outro enquadramento sindical após 1º de janeiro de 2023.

**Parágrafo 3º** - Havendo paradigma aplica-se ao empregado admitido para a mesma função reajuste igual.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO/PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.**

As Empresas poderão pagar a título de adiantamento salarial 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado e efetuar o pagamento até dia 20 (vinte) de cada mês.

**Parágrafo único** - O complemento dos salários será efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO.**

Os salários pagos fora do prazo legal e do que estipula a Cláusula "Adiantamento/Pagamento dos Salários" da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, serão acrescidos de correção diária, calculada pela variação do IGPM, ou outro índice legal que vier a substituí-lo, do mês trabalhado, além de multa de 2% (dois por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM.**

Os Empregados que utilizarem veículo próprio, para o exercício de sua atividade profissional, serão reembolsados no valor mínimo de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por quilômetro rodado. O valor do reembolso compreende todas as despesas do veículo.

**Parágrafo 1º** - O reembolso de combustível poderá ser feito mediante prestação de contas ou cartão com créditos pré-estabelecidos ou outros mecanismos para custeio destas despesas, sempre respeitando o valor convencionado na cláusula. O reembolso acima mencionado não se aplica às Empresas que pratiquem reembolsos de despesas com veículos mediante apresentação de comprovantes.

**Parágrafo 2º** - Este reembolso não se confundirá com o vale transporte.

**Parágrafo 3º** - As empresas encaminharão ao **SINDPD** cópia da norma que instituiu o reembolso de quilometragem.

#### **CLÁUSULA OITAVA - VERBAS SALARIAIS CONSECTÁRIAS.**

O índice estipulado na Cláusula "Reajuste Salarial", da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplica-se a todas as verbas de natureza salarial.

#### **CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO.**

Haverá fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento aos empregados, seja via impresso ou meio eletrônico, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da Empresa e dos recolhimentos do FGTS e do INSS, sendo facultada a emissão de comprovante de pagamento por ocasião do adiantamento quinzenal.

**Parágrafo único** – O fornecimento do demonstrativo deve ser realizado no máximo até o 5º dia útil do mês.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL.**

Em caso de substituição eventual por um período superior a 20 (vinte) dias, exceto nos casos de férias, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a substituição uma **COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO** correspondente à diferença entre o seu salário e o do substituído.

**Parágrafo 1º** - Essa **COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO** não se integrará ao salário do substituto para nenhum fim e efeito.

**Parágrafo 2º** - No caso de substituição por um período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, a Empresa efetivará a promoção do substituto para a função ocupada, exceto quando a substituição for por motivo de Licença Maternidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO.**

As empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** pagarão a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário até 01 de julho de cada ano, sendo facultado ao empregado ter a antecipação da referida parcela, por ocasião de suas férias, desde que a requeiram à Empresa até 30 (trinta) dias antes do início do gozo. O empregado que não desejar receber o adiantamento do 13º salário poderá renunciar à presente Cláusula por meio de comunicado no Departamento Pessoal de cada empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRAORDINÁRIA.**

A remuneração adicional por hora extraordinária será de 75% (setenta e cinco por cento) do salário-hora, nos dias úteis, para as primeiras 2 (duas) horas após a jornada normal de trabalho. Se por motivo de força maior for exigida do trabalhador uma sobrejornada mais elástica, as horas excedentes de 2 (duas) horas serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de sábado, em dias de domingo, feriados ou dias já compensados, a remuneração adicional será de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 2º** - O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** o interregno das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia às 06:00 (seis) horas do dia seguinte, vindo a prestar horas extras, no período diurno, fará jus, além do adicional da sobrejornada, também ao adicional noturno, cumulativamente.

**Parágrafo 3º** - Jornada extraordinária inicia no imediato minuto terminada a jornada regular de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS NOTURNAS.**

As horas noturnas previstas pelo artigo 73 da CLT ficam, por força da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, ampliadas para o período das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia às 06:00 (seis) horas do dia seguinte e serão remuneradas com adicional de 30% (trinta por cento), preservados os percentuais superiores, condições de transporte e de alimentação que já venham sendo adotados pelas Empresas.

**Parágrafo único** – As empresas deverão garantir transporte gratuitamente ao empregado, durante o período de trabalho compreendido no horário das 22:00 (vinte e duas) horas às 06:00 (seis) horas, para os trechos casa-trabalho, trabalho-casa, desde que não haja transporte público para a localidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE SOBREAVISO.**

A todos os empregados que ficarem à disposição da Empresa, nos períodos fora da jornada normal de trabalho, será assegurado o pagamento de **50% (cinquenta por cento)** da hora normal por hora de sobreaviso.

**Parágrafo 1º** - Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração deverá ser efetuada conforme a Cláusula "**Hora Extraordinária**" e seus parágrafos, desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

**Parágrafo 2º** - O sobreaviso, seu início e seu fim deverão ser comunicados por escrito ao empregado.

**Parágrafo 3º** - O pagamento das verbas referentes ao adicional de sobreaviso deverá ser efetuado na folha de pagamento do mês subsequente

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MÉDIA DE HORAS EXTRAS/MÉDIA DE COMISSÕES.**

A média de horas extras, banco de horas positivas pagas, o adicional noturno e o adicional de sobreaviso, nos 12 (doze) meses, integram a remuneração e repercutirão nas férias, décimo-terceiro salário, descanso semanal remunerado e aviso prévio.

**Parágrafo único** - Para cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, as médias de comissões (CLT) deverão ser calculadas com os valores atualizados pelos mesmos percentuais que corrigem os salários.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.**

As Empresas estabelecerão Planos de Participação nos Lucros e Resultados de acordo com sua estrutura e realidade interna, para o exercício de 2024, e deverá solicitar ao **SINDPD** o pedido de abertura de negociação que vise a implantação de programa de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados, de que trata a lei 10.101/00, parágrafo 2º, inciso II, alterada pela lei nº 12.832/13 por via eletrônica ou por ofício, no prazo de 120 dias a partir da data-base.

**Parágrafo 1º** – As empresas que não negociarem a PLR deverão pagar ao trabalhador, à título de PLR, um valor fixo anual, correspondente ao salário normativo, estipulado na Cláusula "**Salários Normativos**", "**alínea B**", proporcional à quantidade de meses trabalhados.

**Parágrafo 2º** – As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho pertencente a grupos empresariais “que já praticam a Participação nos Lucros ou Resultados a qualquer outra empresa do grupo, obrigam-se a estendê-la, nos mesmos parâmetros, também para seus trabalhadores”.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.**

As Empresas deverão fornecer Auxílio Refeição e/ou Auxílio Alimentação no valor mínimo de **R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)** por dia, 22 (vinte e dois) dias por mês, deduzidos os descontos legais, quando houver, do mês precedente, pagos antecipadamente, para jornada mínima de seis horas diárias.

**Parágrafo 1º** - Faculta-se à Empresa os benefícios da Lei do PAT - Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991.

**Parágrafo 2º** - As Empresas que forneçam Auxílio Refeição para os seus empregados poderão optar pelo Auxílio Alimentação, com valor correspondente ao do Vale Refeição fornecido, multiplicados por 22 (vinte e dois), pagos antecipadamente, para jornada mínima de seis horas diárias.

**Parágrafo 3º** - As empresas que praticam valor superior ao valor mínimo, deverão reajustar com o mesmo índice salarial.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA.**

As Empresas se obrigam a contratar convênio de assistência médica e hospitalar para o empregado, vencido o contrato de experiência, com a contribuição financeira do empregado de no máximo **50% (cinquenta por cento)** do custo da mensalidade sem prejuízo da co-participação (FATOR MODERADOR) na forma da lei.

**Parágrafo 1º** - Os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** poderão colocar como dependentes nos convênios médicos celebrados pela empresa, esposo (a) ou companheiro (a), desde que convivam maritalmente há mais de 2 (dois) anos, ressalvada a hipótese de já terem assistência médica, hospitalar, odontológica e/ou psicológica, contratada pelos seus respectivos empregadores, cuja contribuição

financeira será integralmente custeada pelo empregado.

**Parágrafo 2º** - Fica estabelecido que o convênio de assistência médica contratado pela empresa deve obrigatoriamente garantir a cobertura na localidade de residência do trabalhador

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE.**

Durante a vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as Empresas que não disponham de creche própria ou convênios com creches autorizadas, reembolsarão suas empregadas e empregados que trabalhem na base territorial das entidades sindicais convenientes, **o valor de 40% (quarenta por cento) do salário normativo, estipulado na Cláusula "Salários Normativos", "alínea B", para cada filho com até 72 (setenta e dois) meses**, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrita como autônoma ou de babá devidamente registrada.

**Parágrafo 1º** - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, cabendo ao casal informar o empregador a qual dos dois será destinado o auxílio.

**Parágrafo 2º** - Os signatários convencionam que as concessões contidas no "caput" desta Cláusula atendem ao disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, dos artigos 2º e seguintes da Lei nº 14.457/2022 e dos arts. 121 e seguintes da Portaria MTP nº 671/2021.

**Parágrafo 3º** - Em razão de sua natureza social, o benefício de que trata esta Cláusula não tem caráter salarial, não se integra ao salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR.**

As Empresas concederão uma ajuda de custo no valor total de R\$ 300,00 (trezentos reais), a ser paga no mês de janeiro de cada ano, para custeio de material para os empregados que estejam cursando nível médio, técnico, certificações ou superior, desde que a matrícula seja comprovada através de documentação a ser apresentada ao departamento pessoal com 30 (trinta) dias de antecedência à data do pagamento.

**Parágrafo 1º** - Caso o empregado inicie o curso no meio do ano letivo, poderá requerer a ajuda de custo no momento em que estiver matriculado nas mesmas condições estipuladas acima.

**Parágrafo 2º** - A ajuda de custo aqui prevista não terá natureza salarial para quaisquer fins, conforme art. 457, §2º da CLT e será devida uma única vez por ano, independentemente do número de cursos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO COLETIVO POR MORTE OU INVALIDEZ.**

As Empresas se obrigam a contratar seguro de vida em grupo por morte natural, morte acidental, invalidez permanente parcial ou total por acidente e invalidez funcional permanente total por doença para seus empregados, de forma que, na ocorrência do óbito ou invalidez, garanta o pagamento de indenização a seus beneficiários.

**Parágrafo 1º** - Até o limite da indenização equivalente a 20 (vinte) vezes o salário normativo, Cláusula "**Salários Normativos**", "**alínea B**", estabelecido pela apólice **SEPROSP/SINDPD**, não haverá ônus para os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

**Parágrafo 2º** - As Empresas que não possuem a apólice responderão diretamente pelos valores aqui estipulados, na ocorrência dos sinistros descritos no "caput" desta Cláusula.

**Parágrafo 3º** - As Empresas que já mantêm seguro poderão optar pela adoção deste ou de outros, desde que equivalentes ou mais benéficos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.**

Ao empregado que conte com pelo menos 1 (um) ano de trabalho na Empresa e que esteja percebendo auxílio da Previdência Social, será pago uma importância equivalente a 70% (setenta por cento) da diferença entre seu salário e o valor do auxílio doença ou acidentário pago pelo órgão previdenciário.

**Parágrafo 1º** - O complemento será devido somente entre o 16º e o 180º dia de afastamento.

**Parágrafo 2º** - O complemento terá limite máximo de 10 (dez) salários mínimos vigentes.

**Parágrafo 3º** - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual e uma única vez em afastamento.

**Parágrafo 4º** - As Empresas que já concedam o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de previdência privada da qual sejam patrocinadora, ficam desobrigadas da concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – FILHOS COM DEFICIÊNCIA.**

As Empresas pagarão mensalmente aos empregados que tenham filhos ou dependentes com deficiência(as) ou **neurodiversidades**, mediante comprovação de laudo médico, auxílio financeiro no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, Cláusula "**Salários Normativos**", "**alínea B**".

**Parágrafo 1º** - Caso ambos os cônjuges sejam empregados da mesma empresa, somente a um deles será concedido o direito ao benefício, mediante indicação pelo casal de qual será o beneficiário.

**Parágrafo 2º** - O benefício de que trata o caput, de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, é concedido em função do deficiente, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado beneficiado sob nenhuma hipótese ou para qualquer causa ou efeito de direito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO POR APOSENTADORIA.**

Na rescisão do contrato de trabalho o empregado receberá ainda um mês de salário nominal, a título de abono, desde que tenha mais de 6 (seis) anos de serviços na mesma empresa, por ocasião de sua aposentadoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE.**

Aos empregados será facultada a opção pelo recebimento do Vale-Combustível em substituição ao recebimento do vale-transporte e em valor igual ao do vale-transporte a que faria jus para deslocamento casa-trabalho-casa, respondendo o trabalhador pela veracidade das informações prestadas relativas à quantidade de vales de que necessita, nos termos do parágrafo único do artigo 2º combinado com o disposto no §3º do artigo 7, ambos do Decreto 95.247/87.

**Parágrafo único** - O presente benefício não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer finalidades.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, parágrafo único, não ultrapassará o prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser dividido em 2 (dois) períodos.

**Parágrafo único** - Não será celebrado contrato de experiência no caso de admissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na Empresa, bem como para os casos de admissão de empregado que esteja prestando serviço na mesma função como mão-de-obra de prestadora de serviços.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL.**

O aviso prévio proporcional previsto na Lei nº12.506/2011, será pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO.**

A dispensa do empregado deverá sempre ser participada por escrito, especificando-se o motivo se a alegação for de falta grave, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

**Parágrafo 1º** - Para todos os efeitos, o aviso prévio não se confundirá com as estabilidades determinadas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

**Parágrafo 2º** - O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a Empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMISSÃO COLETIVA.**

Fica vedada a dispensa coletiva de trabalhadores sem previa negociação com o SINDPD em consonância com o Tema 638 do STF.

**Parágrafo 1º** - a ausência de negociação prévia avoca a presunção de dispensa imotivada;

**Parágrafo 2º** - os trabalhadores dispensados sem previa negociação coletiva, sem prejuízo do pagamento de multa normativa, receberão a título de indenização o valor referente a duas vezes a remuneração mensal de cada trabalhador dispensado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES.**

As empresas devem efetuar a homologação da rescisão do contrato de trabalho dos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço na empresa no **SINDPD**.

- A) O **SINDPD** terá local e pessoal habilitado para efetuar tais homologações;
- B) A documentação exigida será a mesma prevista na instrução normativa 15/2010 da Secretaria das Relações do Trabalho - SRT de 14/07/2010 publicado no DOU 15/07/2010;
- C) As Empresas deverão pagar a rescisão contratual em até 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato;
- D) Os empregados com menos de 01 (um) ano de serviço na empresa que solicitarem homologação no SINDPD, a Empresa deverá cumprir esta exigência em até 05 (cinco) dias após a solicitação do trabalhador.

**Parágrafo 1º** - As homologações poderão ser realizadas presencialmente ou por meio de plataforma de videoconferência homologada pelo **SINDPD**;

**Parágrafo 2º** - O **SINDPD** comunicará ao **SEPROSP**, com antecedência de 30 (trinta) dias, os novos locais que venha a implantar para homologações.

**Parágrafo 3º** - A Empresa deverá marcar as homologações, junto aos locais do **SINDPD** com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis do vencimento de cada um dos prazos e de acordo com a natureza deles.

**Parágrafo 4º** - Na homologação feita com ressalva, a Empresa, desde que concorde, terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para efetivar o pagamento das diferenças e/ou correção das divergências.

**Parágrafo 5º** - O exame médico demissional poderá ser substituído pelo exame médico periódico desde que ele tenha sido efetuado até 60 (sessenta) dias antes da data de demissão.

**Parágrafo 6º** - No ato da homologação da rescisão contratual o empregado poderá ser representado por procurador munido de procuração, por instrumento particular, com firma reconhecida.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEVOUÇÃO DA CTPS.**

A CTPS recebida mediante comprovante, para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas. Qualquer documento que o empregado entregar à empresa deverá ser recebido sempre mediante comprovante.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – TELETRABALHO OU HOME OFFICE.**

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

**Parágrafo 1º** - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**Parágrafo 2º** - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínima de 60 (sessenta) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

**Parágrafo 3º** - As empresas pagarão ao empregado, que estiver em regime de teletrabalho, híbrido, home office ou trabalho remoto, prestando serviços fora das dependências da empresa em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal, ajuda de custo no valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais).

**Parágrafo 4º** - Conforme definido no artigo 457, § 2º da CLT, a ajuda de custo prevista no caput desta cláusula não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO AO HOME OFFICE.**

As empresas se comprometem a incentivar a prática do home office, quando viável e em comum acordo entre empregador e empregado ou em acordo coletivo de trabalho com o SINDPD, visando promover o bem-estar dos trabalhadores e a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - USO DO TELEFONE CELULAR.**

Quando necessário ou a atividade exigir, o empregador será obrigado a disponibilizar aparelho celular, chip e dados móveis para o trabalhador realizar atividades profissionais.

**Parágrafo Único** - A empresa, em comum acordo com o trabalhador, poderá optar pelo reembolso no valor de R\$100 mensais das despesas operacionais para o uso do aparelho particular do trabalhador para as atividades profissionais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA.**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de identidade de gênero, raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião ou idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no artigo 461 da CLT, nas Convenções 100 e 111 da OIT, na Lei nº 9.029/2010 – Estatuto da Igualdade Racial e Lei 14.611/2023 – Lei de Equidade de Gênero.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de discriminação por motivo de identidade de gênero, raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião, idade ou por motivo de deficiência, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

**Parágrafo 2º** - Os relatórios de transparência salarial e remuneratória conterão dados que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de identidade de gênero, orientação sexual, raça, etnia, nacionalidade e idade ou por motivo de deficiência, observada a legislação de proteção de dados pessoais.

**Parágrafo 3º** - Os relatórios semestrais deverão ser enviados para o e-mail [sindpd@sindpd.org.br](mailto:sindpd@sindpd.org.br), pelo correio ou diretamente na sede do Sindpd (Av. Angélica, 35 – Santa Cecília – CEP 01227-000)

**Parágrafo 4º** - Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou remuneratória, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes do **SINDPD**.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU ADOTANTE.**

Fica assegurada à gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade prevista no artigo 10, alínea “b”, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, estabilidade esta que não se confunde com férias ou aviso prévio.

**Parágrafo 1º** - O prazo da licença maternidade/adotante será de **180 (cento e oitenta) dias**.

**Parágrafo 2º** - Será concedida dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 9 (nove) consultas médicas e demais exames complementares pela empregada gestante.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela Empresa, de seu estado gravídico, terá ela o prazo decadencial de 30 (trinta) dias, a contar da data do fim do aviso prévio, para requerer o benefício previsto nesta Cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI OU ADOTANTE.**

Fica assegurado, ao empregado marido, companheiro de gestante **ou adotante**, garantia de emprego a partir do 7º (sétimo) mês de gestação até 30 (trinta) dias após a data do parto, desde que comprovada a gravidez.

**Parágrafo único** - Os empregadores concederão licença-paternidade de 30 (trinta) dias consecutivos, contados da data do nascimento ou da adoção da criança.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA DIVERSIDADE.**

Os benefícios e direitos desta Convenção Coletiva de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável.

**Parágrafo 1º** - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 178 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 128, 28.03.2022 (D.O.U de 29.03.2022) e legislação posterior.

**Parágrafo 2º** - O trabalhador poderá solicitar, a qualquer tempo, a utilização do nome social na identidade funcional da empresa, bem como no endereço eletrônico.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – COMBATE A DISCRIMINAÇÃO.**

As empresas se comprometem em desenvolver campanhas específicas objetivando a eliminação da discriminação no ambiente corporativo.

**Parágrafo 1** - As empresas deverão adotar política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de **assédio moral/assédio sexual** nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

**Parágrafo 2º** - As empresas deverão adotar política ca rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência **de discriminação por motivo de identidade de gênero, raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião, idade ou por motivo de deficiência** nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA AO EMP. IDADE PREST. DE SERV. MILITAR.**

É assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, a partir da incorporação até 60 (sessenta) dias após a baixa ou

desengajamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO POR MOTIVO DE DOENÇA.**

Ao empregado afastado por 50 (cinquenta) dias ou mais, por motivo de doença, fica assegurada estabilidade por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica, estabilidade esta que não se confunde com aviso prévio ou férias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.**

Gozará de estabilidade o empregado que contar, na mesma Empresa, mais de 06 (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 ele as condições previstas na legislação previdenciária.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VIAGENS A SERVIÇO.**

A empresa, quando utilizar os serviços de seus empregados fora do município de contratação, portanto, em viagens intermunicipais ou interestaduais, deverá pagar diária de viagem **no valor mínimo de 10% (dez por cento) do salário normativo, estipulado na Cláusula "Salários Normativos", "alínea B", a cada pernoite, além do pagamento ou reembolso das despesas com hospedagem e transporte.** Para viagens internacionais, as empresas encaminharão ao **SINDPD** cópia da norma que estabeleceu os critérios para o atendimento desta cláusula.

**Parágrafo 1º** - O reembolso de viagens a serviço poderá ser feito mediante prestação de contas ou cartão com créditos pré-estabelecidos ou outros mecanismos para custeio destas despesas, sempre respeitando o valor convencionado na cláusula. O reembolso acima mencionado não se aplica às Empresas que pratiquem reembolsos de despesas com viagens mediante apresentação de comprovantes.

**Parágrafo 2º** - As empresas que já aplicam uma política de reembolso superior ao estabelecido nesta cláusula não poderão reduzir o valor e as condições da política já estabelecida.

**Parágrafo 3º** - As empresas encaminharão ao **SINDPD** cópia da norma que estabeleceu os critérios para o atendimento desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.**

As atividades das categorias abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** só poderão ser exercidas por Empresas pertencentes a esta categoria econômica. Para execução dos serviços de sua atividade produtiva ou atividade principal, as Empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, somente valer-se-ão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, ou ainda, de contrato de prestação de serviços com Empresas da mesma categoria econômica, cujos empregados necessariamente serão regidos pela CLT.

**Parágrafo 1º** - Quando da contratação de Empresas por prestação de serviços, as contratantes incluirão nos contratos cláusulas que exijam das contratadas a apresentação das Guias de Contribuições Sociais e Sindicais devidamente quitadas.

**Parágrafo 2º** - É vedada a contratação de Cooperativas de Trabalho para a prestação dos serviços descritos no “caput” desta Cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA.**

A empresa prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil para empregados(as) que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço da mesma.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO.**

Para os digitadores a **duração da jornada de trabalho será de 30 (trinta) horas semanais** e dos demais empregados será de 40 (quarenta) horas semanais.

**Parágrafo 1º** - Os digitadores terão um descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, cujos intervalos de repouso serão computados na duração da jornada de trabalho para todos os fins e efeitos.

**Parágrafo 2º** - Fica autorizado às empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** o trabalho aos domingos e feriados, conforme a lei n.º 11.603/2007. As horas trabalhadas aos domingos, feriados, serão pagas como hora extra ou serão lançadas no Banco de Horas, em conformidade com esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** nas Cláusulas Hora Extra e Compensação de Faltas e Atrasos.

As Empresas ressarcirão as despesas de transporte nos termos da lei e de alimentação conforme cláusula Auxílio Refeição e/ou Alimentação desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

**Parágrafo 3º** - Fica autorizado às empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** a adoção de Sistemas Alternativos de Controle de Jornada de Trabalho.

**Parágrafo 4º** - A adoção de modelos de jornada de trabalho diferenciada, sempre respeitando os limites estabelecidos pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE**

TRABALHO, requer negociação coletiva prévia com o SINDPD para sua implementação e regulamentação.

**Parágrafo 5º** - Aplica-se o divisor de 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS E ATRASOS.**

As Empresas poderão compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do **BANCO DE HORAS**, formado pelas **HORAS POSITIVAS** (horas extras) e **HORAS NEGATIVAS** (faltas injustificadas) da jornada de trabalho determinada por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, e de acordo com a necessidade de serviço da Empresa, disciplinado da seguinte forma:

**Parágrafo 1º** - O acerto do **BANCO DE HORAS** deverá ser feito quadrimestralmente, sendo o pagamento efetuado considerando o seguinte: até 120 (cento e vinte) horas remanescentes serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento). As horas remanescentes acima de 120 (cento e vinte) horas serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 2º** - Na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a Empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias o saldo credor de horas, e, se ao contrário, tiver horas negativas, a Empresa também descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

**Parágrafo 3º** - O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu **BANCO DE HORAS** (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique zerado. Entretanto, caso não seja possível a compensação no próprio mês, o saldo poderá ser transportado para o mês subsequente.

**Parágrafo 4º** - Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exija. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da Empresa, serão creditadas no **BANCO DE HORAS** (horas positivas).

**Parágrafo 5º** - Os empregados com horas negativas **DEVERÃO** zerar o saldo antes de serem autorizados a efetuar horas extras

**Parágrafo 6º** - No cômputo mensal do **BANCO DE HORAS**, as horas positivas, excedentes de 50 (cinquenta), serão pagas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), enquanto que as horas negativas, excedentes de 40 (quarenta), serão automaticamente descontadas, sem a possibilidade de transferência para o mês subsequente.

**Parágrafo 7º** - A hora trabalhada aos domingos e/ou feriados será creditada no banco de horas positivas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento). Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 84 (oitenta e quatro) minutos.

**Parágrafo 8º** - A Empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior.

**Parágrafo 9º** - Ao final de cada ciclo mensal de trabalho a empresa entregará a cada empregado extrato do **BANCO DE HORAS** constando as horas de crédito ou de débito do respectivo mês, mediante recibo, com a indicação precisa do saldo total existente em relação ao período de vigência do acordo, até o momento da entrega do documento.

**Parágrafo 10º** - A Empresa poderá compensar as faltas e atrasos para todo o quadro, por departamento ou até por setor, devendo comunicar ao **SINDPD** a utilização do previsto nesta Cláusula.

**Parágrafo 11º** - Para efeito do cumprimento do horário de funcionamento, mesmo com a adoção do **BANCO DE HORAS**, a Empresa terá um **HORÁRIO BASE** de funcionamento, com intervalo de uma hora para refeição.

**Parágrafo 12º** - Fica proibido que as empresas descontem ou computem negativamente no BANCO DE HORAS as horas não trabalhadas devido ao calendário estabelecido pelo tomador de serviço. A empresa contratante, no entanto, reserva-se o direito de requerer a disponibilidade do trabalhador durante o período ocioso, desde que tais requisições não alterem as condições previamente acordadas entre as partes. As empresas poderão utilizar tais horas para qualificação e formação do empregado.

**Parágrafo 13º** - Fica vedada a realização de quaisquer alterações no banco de horas por qualquer indivíduo que não seja o próprio trabalhador. O preenchimento do sistema de ponto é de responsabilidade exclusiva do trabalhador. A proibição da alteração não se confunde com o direito de aprovação do banco de horas por parte da empresa.

**Parágrafo 14º** - Fica proibido o uso de qualquer sistema de ponto por exceção sem a aprovação prévia em acordo coletivo com o SINDPD.

**Parágrafo 15º** - Os trabalhadores com jornada de até 6 (seis) horas diárias terão um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS.**

As ausências legais ficam ampliadas para:

- 05 (cinco) dias **úteis**, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência;
- 10 (dez) dias **úteis** em virtude de casamento;

- 05 (cinco) dias **úteis** na semana do nascimento ou adoção de filho;
- 03 (tres) dias **úteis** ou 24 (vinte e quatro) horas fracionadas por ano, para levar filho de até 17 (dezesete) anos ao médico, mediante comprovação em até 48 (quarenta e oito) horas posteriores;
- 03 (tres) dias **úteis** ou 24 (vinte e quatro) horas fracionadas por ano, para acompanhar cônjuge ao médico, mediante comprovação em até 48 (quarenta e oito) horas posteriores;
- 02 (dois) dias **úteis** ou 16 (dezesesseis) horas fracionadas por ano, para levar os pais ao médico, mediante comprovação em até 48 (quarenta e oito) horas posteriores.
- 04 (dois) dias **úteis** ou 16 (dezesesseis) horas fracionadas por ano, para participar de reunião de pais e mestres de filhos devidamente matriculados, mediante comprovação em até 48 (quarenta e oito) horas posteriores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA POR NECESSIDADE PARTICULAR.**

O empregado terá direito a 3 (três) faltas não remuneradas, a cada período de janeiro a dezembro, sem prejuízo da integração destas ausências em descansos semanais remunerados, férias e verbas rescisórias.

**Parágrafo 1º** - Preferindo o empregado gozar do pleno direito, em uma única vez, no período, obriga-se a pré-avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 2º** - É facultado ao empregador o direito de conceder ou não o gozo do tríduo, assim considerados os três dias consecutivos, quando requerido para coincidir com feriados ou épocas festivas, como Natal, Ano Novo, Carnaval e Semana Santa, desde que não exceda a 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários do setor.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SAÍDAS ANTECIPADAS EM DIAS DE PROVA ESCOLAR/VESTIBULAR.**

Ao empregado estudante, sujeito ao regime de 40 (quarenta) horas semanais, será permitida a saída antecipada do expediente em até em 01 (uma) hora, em dias de provas escolares, convencionada à prévia comunicação e posterior comprovação por atestado fornecido por escola devidamente oficializada.

**Parágrafo único** - Mediante comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, serão abonadas as faltas dos empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** quando do exame vestibular ou de seleção para ingresso em Instituição de Ensino Superior. A comprovação se dará mediante apresentação da respectiva inscrição, bem como de sua aprovação para as fases subsequentes, conforme artigo 473

da CLT, inciso VII.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA AMAMENTAÇÃO.**

Os estabelecimentos onde trabalhem pelo menos 25 (vinte e cinco) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitida a guarda, sob vigilância e assistência, dos seus filhos, no período da amamentação, ressalvando o disposto no artigo 389, parágrafo 2º, da CLT.

**Parágrafo único** - Nos termos do artigo 396 da CLT, as empresas poderão conceder dispensa de 1(uma) hora antes ou depois de cada jornada de trabalho, por solicitação da empregada.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS.**

O início das férias individuais ou coletivas não poderá recair nas sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo 1º** - As Empresas informarão ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo das férias.

**Parágrafo 2º** - O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até o 2º dia útil anterior ao início do gozo.

**Parágrafo 3º** - É facultado ao empregado, desde que não conflite com as necessidades da empresa, solicitar o gozo de férias em até 03 (três) períodos, sendo um deles não inferior a 14 (catorze) dias e os demais não inferiores a 05 (cinco) dias cada um deles.

**Parágrafo 4º** - Quando as férias forem gozadas de forma fracionada, o período de garantia de emprego será sempre equivalente ao mesmo período de dias de gozo das férias.

**Parágrafo 5º** - Quando as férias forem gozadas pelo período de 30 (trinta) dias será mantida a mesma estabilidade no retorno do empregado.

**Parágrafo 6º** - Na vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a Empresa comunicará ao **SINDPD** com antecedência de 10 (dez) dias a concessão de férias coletivas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GRUPO DE ESTUDO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS.**

Será mantido pelas partes o Grupo Técnico visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais. O Grupo poderá solicitar a participação e auxílio de instituições governamentais relacionadas à segurança e medicina do trabalho

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS.**

Serão reconhecidos e aceitos pelas Empresas, para justificativa de falta, os atestados médicos e de urgências odontológicas emitidos pelo SUS, Departamento Médico, Odontológico, **Psicólogo** ou Convênios da Empresa, ou, ainda, pelo Departamento Médico, Odontológico ou Convênios do **SINDPD**, sendo preferenciais os atestados emitidos pelos Convênios Médicos e Odontológicos ou Departamento Médico e Odontológico da Empresa.

**Parágrafo 1º** - A Empresa que não proporcionar assistência médica para seus empregados deverá aceitar atestados de convênios particulares.

**Parágrafo 2º** - Serão reconhecidos e aceitos pelas empresas, para justificativa de falta, os atestados odontológicos, limitados a dois dias e meio por ano.

**Parágrafo 3º** - As empresas poderão estipular por meio de documento interno, os prazos no mínimo de 03 (três) dias úteis, e formas para a apresentação de atestados médicos e/ou odontológicos

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SEMANA DA SAÚDE DA MULHER.**

Durante o ano, as Empresas, em conjunto com o **SINDPD**, realizarão a SEMANA DA SAÚDE DA MULHER.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO.**

A Empresa encaminhará ao **INSS** a **CAT** dos empregados com Lesões por Esforços Repetitivos (**LER**), ou doenças nos olhos causadas pelo vídeo, devidamente diagnosticadas pelo Serviço Médico Ocupacional,.

**Parágrafo 1º** - Conforme previsto no artigo 22, parágrafo 2º, da Lei 8213/98, quando o empregador não emitir a **CAT** o **SINDPD** a emitirá, encaminhando-a ao INSS.

**Parágrafo 2º** - Comprovada a ocorrência dessas doenças no empregado a empresa o reaproveitará em funções que não exijam esforços repetitivos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - NORMA TÉCNICA SOBRE L.E.R. DORT.**

Passam a fazer parte integrante da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** as disposições da **NR-17**, alterada pela Portaria **MTP 4219**, de **22/12/2022**, e a Norma Técnica sobre **LER DORT**, nos termos expressos das suas aplicações.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - NR-7 - MÉDICO RESPONSÁVEL.**

As partes, observando as disposições da Portaria SEPRT nº. 6734, de 10/03/2020, que altera a NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Operacional – PCMSO, no seu item 7.4.1., a) garantir a elaboração e efetiva implantação do PCMSO; b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO; c) indicar médico do trabalho responsável pelo PCMSO.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TRABALHO DOS ANALISTAS DE SISTEMAS E ASSEMELHADOS.**

Passam a fazer parte integrante da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** as disposições da Convenção Coletiva sobre o trabalho dos Analistas de Sistemas e Assemelhados, firmada entre **SINDPD** e **SEPROSP** com a interveniência da **Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo**.

**Parágrafo 1º** – Fica acordado entre as partes que durante o ano de 2024, **SINDPD** e **SEPROSP** criarão um grupo de trabalho para atualização da Convenção Coletiva sobre o trabalho dos Analistas de Sistemas e Assemelhados

**Parágrafo 2º** – As partes concordam em realizar estudos ao longo de 2024 para avaliar os impactos sociais e econômicos da jornada de trabalho de 4 dias. Os resultados serão compartilhados e usados como base para decisões futuras sobre jornada de trabalho, visando melhorias no ambiente laboral

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO.**

As Empresas entregarão ao empregado, quando de sua admissão, ficha de filiação e informações sobre os benefícios disponibilizados pelo **SINDPD**.

**Parágrafo 1º** - As empresas ficarão responsáveis por encaminhar para o Sindpd, em até 30 (trinta) dias, o referido termo, assinado e preenchido, exclusivamente pelo trabalhador, por correspondência (malote ou correio) para a sede da entidade, situada na Av. Angélica, 35, Santa Cecília – São Paulo/SP – CEP 01227-000. O termo deverá ser entregue pessoalmente pelo trabalhador na sede da entidade, caso opte pela entrega da carta de oposição à contribuição assistencial.

**Parágrafo 2º** - O modelo de ficha de filiação e o termo com informações sobre os benefícios da sindicalização estão disponíveis no site do SINDPD, no endereço: <https://www.sindpd.org.br/sindpd/site/noticia.jsp?id=1682618650900>

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIAS DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL.**

O dirigente sindical, no exercício de sua função representativa, terá acesso garantido pelas Empresas para manter contatos ou realizar reuniões com os empregados.

**Parágrafo 1º** - O **SINDPD** enviará ofício assinado pelo seu Presidente à direção da Empresa contendo a pauta dos assuntos a serem tratados.

**Parágrafo 2º** - Recebido o ofício do **SINDPD**, a Empresa terá 15 ( quinze) dias para designar, no prazo subsequente de até 30 (trinta) dias, a data, a hora – dentro da jornada de trabalho – e o local, em suas dependências, para a realização dos contatos ou reuniões solicitadas.

**Parágrafo 3º** - Caso a Empresa não disponha de espaço adequado para os contatos ou reuniões de que tratam esta Cláusula, deverá ser designado, em comum acordo, outro local.

## **Representante Sindical.**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DELEGADO SINDICAL**

Nas empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que possuam mais de 200 (duzentos) empregados, será assegurada a eleição de 1 (um) representante sindical.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES.**

Os diretores do **SINDPD**, (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes), Delegados Representantes à Federação (titulares e suplentes) e Conselho de Ética (titulares e suplentes), eleitos conforme o Estatuto, serão liberados de suas funções na Empresa para o exercício de seus mandatos de representação e administração sindical, ficando-lhes assegurado o pagamento integral de salários e benefícios, como se trabalhando estivessem.

**Parágrafo 1º** - Fica limitada esta liberação a 12 (doze) diretores sindicais, sendo 1 (um) diretor por Empresa que tenha mais de 200 (duzentos) e até 800 (oitocentos) empregados, 2 (dois) diretores por empresa que tenha mais de 800 (oitocentos) e até 1.500 (um mil e quinhentos) empregados e 3 (três) diretores por Empresa que tenha mais de 1.500 (um mil e quinhentos) empregados.

**Parágrafo 2º** - O **SINDPD** se compromete a, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, informar os nomes dos dirigentes sindicais que serão liberados por esta Cláusula, indicando o nome da Empresa e o cargo ocupado.

**Parágrafo 3º** - A partir de 01/01/2000 os diretores do **SINDPD** somente poderão ser liberados nos termos desta Cláusula, por no máximo 8 (oito) anos consecutivos.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS.**

Conforme estabelece o artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de Diretoria (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes), Delegados Representantes à Federação (titulares e suplentes), Conselho de Ética (titulares e suplentes) ou de representação sindical e, se eleito, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS.**

As Empresas descontarão dos salários dos empregados associados do **SINDPD**, quando por eles autorizada expressamente, a importância mensal de R\$ 15,00 (quinze reais), a título de mensalidade associativa. Os valores descontados deverão ser repassados ao Sindicato no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL.**

As Empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo **SEPROSP** recolherão a Contribuição Confederativa consoante ao artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, conforme tabela disponível no portal [www.seprosp.org.br](http://www.seprosp.org.br).

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, ARTIGO 513, ALINEA "E", DA CLT.**

As empresas descontarão do salário de todos os empregados que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não o valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) ao mês a partir de janeiro de 2024, em favor do **SINDPD**, conforme Artigo 513, ALINEA "E" da CLT e do TCAC - Termo de compromisso de ajustamento de conduta nº 52/2000, atualizado pelo TCAC nº31/2022, firmado entre o **SINDPD** e o **MPT** - Ministério Público do Trabalho e nos termos da decisão tomada na assembleia realizada na forma do edital publicado no jornal Folha de São Paulo, páginas B6 e A20, edição de 07 de novembro de 2023.

**Parágrafo 1º** - O recolhimento será feito através de guia emitida pelo SINDPD. Após o recolhimento, as empresas remeterão ao SINDPD cópia da guia quitada e a relação nominal dos empregados, em arquivo '.csv' ou '.xls', especificando os respectivos nomes, CPFs, cargos, salários, contribuições realizadas e as guias GFIP ou outro documento que vier substituir e a GRF-FGTS.

**Parágrafo 2º** - Para o ano de 2024, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias, do dia 03 de janeiro de 2024 ao dia 12 de janeiro de 2024, de Segunda a Sábado da 09h00 às 17h00, para os empregados **NÃO SÓCIOS DO SINDPD** oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente, no Clube Juventus, nesta cidade e nas delegacias regionais do **SINDPD**.

**Parágrafo 3º** - Aos empregados, **NÃO SÓCIOS DO SINDPD**, que estiverem comprovadamente afastados, por motivo de férias, auxílio doença, licença maternidade ou acidente do trabalho, no período previsto no parágrafo anterior, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da data de retorno ao trabalho, para exercerem o direito de oposição ao desconto, mediante manifestação escrita e individualizada, a ser apresentada pessoalmente na Sede ou nas Delegacias Regionais do SINDPD, cuja abrangência está disponível no site [www.sindpd.org.br](http://www.sindpd.org.br).

**Parágrafo 4º** - Os empregados, **NÃO SÓCIOS DO SINDPD**, que estiverem trabalhando fora do Estado de São Paulo poderão encaminhar a oposição ao desconto, através de carta registrada, endereçada à sede do **SINDPD**, Avenida Angélica, 35 - Santa Cecília - São Paulo - SP - CEP 01227-000.

**Parágrafo 5º** - Os empregados admitidos após a data base terão o direito de manifestar oposição no prazo de 10 dias após cumprido o contrato de experiência.

**Parágrafo 6º** - É de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, comprometendo-se desde logo a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado.

**Parágrafo 7º** - As empresas abrangidas se comprometem a providenciar a notificação extrajudicial do **SINDICATO DOS TRABALHADORES** quanto à existência de ações ajuizadas questionando os descontos da contribuição assistencial, dentro do prazo que tenha para falar nos respectivos autos, e a tempo para que o notificado possa promover os atos que entender cabíveis em cada caso.

**Parágrafo 8º** - A responsabilidade pela instituição da contribuição assistencial e seus valores é exclusiva da categoria Profissional, ficando isentos o Sindicato da categoria Econômica e empregadores de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrando esse desconto respaldo legal no artigo 462 da CLT.

**Parágrafo 9º** - Os trabalhadores filiados ou contribuintes ao SINDPD ficam isentos da Taxa Negocial inserida na PLR de 6% (seis por cento), limitada a R\$ 600,00 (seiscentos reais), sendo descontada tão somente dos trabalhadores opositores.

**Parágrafo 10º** - Fica vedada às empresas e ao sindicato da categoria econômica, sob pena de configurar prática antissindical a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas, receber oposições internamente ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato apresentarem o seu direito de oposição.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS.**

O inadimplemento dos prazos e determinações acordados na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** acarretará à parte infratora as seguintes penalidades:

- a) descumprimento de Cláusula de natureza trabalhista, multa no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, **Cláusula "Salários Normativos"**, "alínea B", sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, por infração, a ser revertida em favor do **SINDPD**, que será devida, qualquer que seja o número de empregados participantes.
- b) descumprimento de Lei e da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, referente a mensalidades associativas e contribuição assistencial, multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, corrigido pela variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumido), cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor do **SINDPD**.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS.**

Os dirigentes e delegados sindicais não afastados de suas funções nas Empresas poderão se ausentar do serviço até 3 (três) dias por ano, sem prejuízo dos salários, das férias, do 13º salário e do DSR, para participarem de cursos e encontros sindicais, desde que a empresa seja pré-avisada, por escrito, pelo **SINDPD**, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias às datas dos eventos.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – SINDPLAY.**

As empresas se comprometem a promover e incentivar ativamente os trabalhadores que sejam contribuintes ou associados ao **SINDPD** a utilizar a plataforma de qualificação "SindPlay".

As empresas se comprometem a informar regularmente os trabalhadores sobre a existência do SindPlay, suas vantagens e os benefícios de utilizá-lo para o seu crescimento profissional.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – COMUNICAÇÕES DO SINDPD.**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as Empresas colocarão à disposição do **SINDPD** Intranet, e-mails corporativos de seus empregados, quadro de avisos ou seu sucedâneo, para veiculação de comunicados de interesse dos empregados.

**Parágrafo único** - Os comunicados serão encaminhados pelo **SINDPD** ao setor competente da Empresa, que deverá disponibilizá-los aos seus empregados dentro de 24 (vinte e quatro) horas contadas do recebimento, mantendo-os pelo tempo mínimo de 96 (noventa e seis) horas.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DA PROFISSIONAL E DO PROFISSIONAL EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.**

O dia 19 de outubro será considerado feriado para os trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, em virtude do Dia da Profissional e do Profissional em Tecnologia da Informação.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR.**

Fica garantida ao **SINDPD** a abertura de negociação complementar à presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, por grupo de Empresas ou Empresas isoladas, visando a melhoria das Cláusulas aqui existentes, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos dos empregados abrangidos.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES.**

Ocorrendo fatos econômicos e sociais que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a reabertura de negociação entre as partes convenientes.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA – VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

As partes ratificam que eventual Judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho poderá ser precedida de negociação coletiva.

**Parágrafo único** - A negociação coletiva prevista no caput, quaisquer que sejam as partes ou abrangência, deverão ser precedidas de ofício do **SINDPD** às empresas.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO.**

Na ocorrência de infração de quaisquer disposições contidas na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, os empregados, ou o **SINDPD**, poderão intentar ação de cumprimento, nos moldes do artigo 872, Parágrafo único, da CLT, vez que a avença administrativa se equipara ao acordo judicial, como prescrito pelo artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - NORMAS CONSTITUCIONAIS.**

A edição de lei ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, ressalvando-se sempre a condição mais favorável ao empregado, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS ACORDADAS.**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** e na legislação vigente.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - SENAS E COOPERATIVA DE CRÉDITO.**

O **SEPROSP** e o **SINDPD**, através de Comissão Paritária, elaborarão projetos para viabilização do **SENAS** – Serviço Nacional dos Serviços e da Cooperativa de Crédito dos Profissionais de Informática.

**Parágrafo 1º** - As Pessoas Jurídicas abrangidas por esta categoria profissional contribuirão mensalmente para a criação do **SENAS**, com o percentual de 0,20% (dois décimos por cento) do seu faturamento.

**Parágrafo 2º** - **SEPROSP** e **SINDPD** elaborarão o regulamento, as normas de funcionamento, arrecadação e a aplicação dos recursos do **SENAS**.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - FUSÃO/INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS.**

Ocorrendo a fusão ou incorporação de Empresas, ou ainda de absorção de mão de obra, mesmo que parcial, perante o mesmo tomador dos serviços, serão assegurados aos empregados todos os benefícios e vantagens do contrato individual de trabalho vigente na época do evento.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS GERAIS.**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis praticadas nas Empresas, com relação a quaisquer das Cláusulas previstas nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL.**

As Empresas preencherão a documentação exigida pelo INSS, quando solicitada pelo empregado, devendo fornecê-la nos seguintes prazos:

para fins de auxílio doença: 3 (três) dias úteis;

para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

para fins de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

**Parágrafo único** - As Empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, o formulário exigido pelo INSS para fins de instrução do processo de aposentadoria especial.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA FINANCEIRA E DE SERVIÇOS.**

As Empresas fornecerão ao **SINDPD** código para consignação e desconto em folha de pagamento de seus trabalhadores referentes a empréstimos de instituições financeiras e de serviços.

**Parágrafo 1º** - Compete ao **SINDPD** indicar a Operadora para realização das transações financeiras e serviços, cabendo à Operadora o recebimento dos créditos diretamente em sua conta corrente e/ou a de quem indicar. Este procedimento se dará mediante correspondência do **SINDPD** à Empresa, que imediatamente fornecerá os códigos necessários.

**Parágrafo 2º** - Os custos operacionais decorrentes das transações serão de responsabilidade da operadora indicada.

**Parágrafo 3º** - Para a realização das transações financeiras, comprometem-se as partes de que não haverá exclusividade de agente financeiro.

#### **CLAUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - COMPARTILHAMENTO DE DADOS.**

Nos termos da decisão tomada na assembleia realizada na forma do edital publicado no jornal Folha de São Paulo, páginas B6 e A20, edição de 07 de novembro de 2023 os trabalhadores autorizam o compartilhamento de dados ao SINDPD, tendo como base legal os termos da Lei 13.709/2018 (LGPD), especialmente o artigo 7º, inciso II (“obrigação legal ou regulatória”), inciso IX (“legítimo interesse”) e inciso VI (“para defesa e utilização em processos judiciais”) e inciso IV (“para realização de estudos e pesquisa”)

**Parágrafo único** - Assegura estar em consonância com às exigências da LGPD para o fornecimento e recebimento de documentos e dados de terceiros. O Compartilhamento será subsidiado por acordo de confidencialidade (NDA), servindo a presente Convenção Coletiva como documento matriz de garantia das melhores práticas de segurança e proteção de dados de terceiros

#### **CLAUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – COTA DE APRENDIZAGEM.**

As empresas estabelecem o compromisso de cumprir a cota de aprendizagem, conforme estabelecida na legislação vigente, a fim de promover a inserção e formação de jovens no mercado de trabalho.

**Parágrafo único** - Para o cumprimento da cota de aprendizagem, as empresas concordam em fornecer, a pedido do SINDPD, comprovações documentais referentes ao número de aprendizes contratados, bem como os detalhes dos programas de aprendizagem em vigor.

#### **CLAUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – COTA DE PCDs**

As empresas estabelecem o compromisso de cumprir a cota de contratação de Pessoas com Deficiência (PCD), conforme estabelecida na legislação vigente, a fim de promover a inserção pessoas com deficiência no mercado de trabalho

**Parágrafo único** - Para o cumprimento da cota de PCD, as empresas fornecerão, a pedido do SINDPD, comprovações documentais referentes ao número de PCDs contratados e as informações necessárias para demonstrar a efetivação desse compromisso.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE CARREIRA , CARGOS E SALÁRIOS.**

As empresas empregadoras com mais de 100 funcionários, no prazo de 120 dias após a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, deverão encaminhar ao SINDPD cópia do Plano de Carreira e os Cargos vigentes na organização.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - MEIO AMBIENTE.**

As empresas se comprometem a cumprir as leis e regulamentos pertinentes à proteção ambiental, devendo adotar, ainda todas as medidas e procedimentos cabíveis, a fim de afastar qualquer agressão, perigo ou risco de dano ao meio ambiente.

**Parágrafo 1º** - As empresas manterão programa permanente de incentivo a preservação do meio ambiente, estimulando através de campanhas no local de trabalho a reciclagem de materiais, na participação de coleta seletiva de lixo e respeito à fauna e flora.

**Parágrafo 2º** - Aos empregados será facultada a opção pelo recebimento do Vale-Bike, ao empregado que preferir a utilização de meios sustentáveis de deslocamento de sua residência para o trabalho e vice-e-versa, em substituição ao recebimento do vale-transporte e em valor igual ao do vale-transporte a que faria jus para deslocamento casa-trabalho-casa, respondendo o trabalhador pela veracidade das informações prestadas relativas à quantidade de vales de que necessita, nos termos do parágrafo único do artigo 2º combinado com o disposto no §3º do artigo 7, ambos do Decreto 95.247/87.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – FGTS.**

As empresas se comprometem a enviar ao SINDPD até o 5º dia útil do mês subsequente cópia da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) com o comprovante de recolhimento.