

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

Disposições Gerais

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.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS. **(+20%)**

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.

CARGA HORÁRIA 40 (QUARENTA HORAS SEMANAIS) PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CBO	FUNÇÃO	PISO MINIMO
2123-10	ADMINISTRADOR DE REDE JUNIOR	R\$2.585,02
2123-10	ADMINISTRADOR DE REDE PLENO	R\$3.360,53
2123-10	ADMINISTRADOR DE REDE SENIOR	R\$4.368,68
2124-05	ANALISTA DE SISTEMA WEB (WEB MASTER)	R\$4.368,68
2124-05	ANALISTA DE SISTEMA (INFORMATICA) JUNIOR	R\$3.360,53
2124-05	ANALISTA DE SISTEMA (INFORMATICA) PLENO	R\$4.368,68
2124-05	ANALISTA DE SISTEMA (INFORMATICA) SENIOR	R\$5.679,29
2124-20	ANALISTA DE SUPORTE DE SISTEMA	R\$4.368,68
2124-05	ANALISTA DE SISTEMA (TESTE)	R\$3.360,53
2624-10	DESIGNER GRAFICO/WEB DESIGNER	R\$2.585,02
3172-10	TÉCNICO DE HELP DESK	R\$2.585,02
3171-10	PROGRAMADOR JUNIOR	R\$3.360,53
3171-10	PROGRAMADOR PLENO	R\$4.368,68
3171-10	PROGRAMADOR SENIOR	R\$5.679,29
2123	ANALISTA DE SUPORTE DE REDE	R\$4.368,68
2124	ANALISTA DE SUPORTE TECNICO	R\$4.368,68
3132-20	TECNICO DE INFORMATICA JUNIOR	R\$2.585,02
3132-20	TECNICO DE INFORMATICA PLENO	R\$3.360,53
3132-20	TECNICO DE INFORMATICA SENIOR	R\$4.368,68
3722-05	TECNICO DE TELEPROCESSAMENTO	R\$2.585,02
3172-05	TÉCNICO DE SISTEMAS JUNIOR	R\$2.585,02

Reajustes/Correções Salariais

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 INPC do período de **janeiro a dezembro de 2023 + 3% (três por cento) de aumento real.**

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 INPC do período de janeiro a dezembro de 2023 **+ 3% (três por cento) de aumento real**, 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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

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).

Parágrafo único - No caso de reincidência, a partir da segunda ocorrência durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se multa de 4% (quatro por cento) ao dia, sem limitação.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

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.

Adicional de Hora-Extra

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 - A contagem de horas extras se iniciará após o sexto minuto de trabalho realizado após o término da jornada regular de trabalho. Após a primeira hora, todas as horas adicionais de trabalho serão contabilizadas a partir do primeiro minuto.

Adicional Noturno

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 para a localidade.

Adicional de Sobreaviso

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

Outros Adicionais

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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados e Gratificações

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, alterada pela lei nº 12.832/13 por via eletrônica ou por ofício, no prazo de 120 dias.

Parágrafo único – 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.

CLAUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE PRÊMIO/PRODUTIVIDADE

O pagamento de prêmio pelas empresas seguirá as regras estabelecidas na Lei nº 13.467/17, a seguir transcrita, com autorização do art. 611-A, alínea IX:

“Art. 457 -Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

(....)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao Contrato de Trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

(...)

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.”

Dando por cumprido também o disposto no art. 611-A, inciso IX, da CLT

Auxílio Alimentação e/ou Auxílio Refeição

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 de oito 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 de oito horas diárias.

Parágrafo 3º - As Empresas que já aplicam valor superior ao valor mínimo, devem aplicar o reajuste pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) + 3% (três por cento).

Parágrafo 4º - Em caso de atraso do pagamento do Auxílio Refeição e/ou Auxílio Alimentação 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). No caso de reincidência, a partir da segunda ocorrência durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, aplica-se multa de 4% (quatro por cento) ao dia, sem limitação.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DÉCIMO TERCEIRO DO AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.

As Empresas concederão, até o dia 30/11/2024, aos empregados que, na data de sua concessão, estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o décimo terceiro auxílio refeição e/ou alimentação, no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais).

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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

Auxílio Creche e Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 71 (setenta e um) 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 PRIMEIRA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

As Empresas reembolsarão suas empregadas e empregados, matriculados em curso técnico de nível médio, curso superior ou curso de pós-graduação em instituições particulares de ensino, um Auxílio-Educação, sem natureza salarial, no valor de até 40% (quarenta por cento) do salário normativo, estipulado na Cláusula "Salários Normativos", "alínea B", de acordo com as condições estabelecidas em norma interna específica sobre Auxílio-Educação, exceto para fins de elegibilidade.

Parágrafo 1º - As empresas encaminharão ao SINDPD cópia da norma interna.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO PARA FILHOS

As empresas reembolsarão os gastos com a educação filhos dos trabalhadores maiores de 72 meses e menores de 12 anos, matriculados regularmente até o ensino médio em instituições de ensino.

O reembolso de educação será limitado por mês a até 40% (quarenta por cento) do salário normativo estipulado na Cláusula "Salários Normativos", "alínea B" desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 1º - Para ser elegível ao programa, os trabalhadores devem comprovar as despesas com a educação de seus filhos de acordo com as diretrizes estabelecidas pela empresa.

Parágrafo 2º - São considerados despesas com educação: matrícula, mensalidade escolar, transporte escolar e material escolar.

Parágrafo 3º - As empresas encaminharão ao SINDPD cópia da norma interna.

Parágrafo 4º - O presente benefício não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer finalidades.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - FILHOS EXCEPCIONAIS.

As Empresas pagarão mensalmente aos empregados que tenham filhos ou dependentes portadores de necessidades especiais **ou neurodiversidades** que os tornem incapazes de prover a própria subsistência, 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 SEXTA - 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 SÉTIMA – AUXÍLIO FUNERAL.

As empresas pagarão aos seus empregados auxílio funeral no valor do salário normativo, estipulado na Cláusula "**Salários Normativos**", "**alínea B**", pelo falecimento de cônjuge e de filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer.

Em qualquer das situações será exigível a apresentação do atestado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o óbito.

Parágrafo único – As empresas que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, fica desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VALE COMBUSTÍVEL

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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEMISSÃO COLETIVA.

Considerando que os efeitos da demissão coletiva são devastadores para o trabalhador diretamente afetado, assim como para coletividade gerando impacto socioeconômico inclusive na área da saúde, fica vedada a dispensa coletiva de trabalhadores sem previa negociação coletiva com o SINDPD em consonância com o Tema 638 do STF.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES.

As empresas devem efetuar a homologação da rescisão do contrato de trabalho no SINDPD dos empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TREBALHO**, com mais de 01 (um) ano de serviço na empresa.

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 - Os locais do SINDPD, hoje instalados para efetuar as homologações, são os seguintes: São Paulo, Araraquara, Campinas e Ribeirão Preto. Os trabalhadores não residentes nestas cidades poderão realizar a homologação por meio de plataforma de videoconferência homologada pelo sindicato;

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 QUARTA - DEVOLUÇÃO 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.

Teletrabalho/home office e uso de celular

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 mínimo 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 Primeiro: 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 e na Lei nº 9.029/2010 – Estatuto da Igualdade Racial.

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 - Sem prejuízo do disposto no § 1º, no caso de infração ao previsto nesta cláusula, a multa corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais”

A igualdade salarial e remuneratória sem distinção de identidade de gênero, raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião, idade ou por motivo de deficiência será garantida por meio das seguintes medidas:

- I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e remuneratória;
- II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória;
- III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação, em parceria com o SINDPD, de gestores, lideranças e empregados(as) a respeito da temática da equidade e diversidade no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V - fomento à capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Fica determinada a publicação e envio para o SINDPD de relatórios semestrais de transparência salarial e remuneratória pelas pessoas jurídicas de direito privado com 2 (dois) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Parágrafo 1º 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 e regulamento específico.

Parágrafo 2º - As empresas enviarão os relatórios do semestre imediatamente anterior até o último dia útil do mês de janeiro e do mês de julho.

Parágrafo 3º - Os relatórios deverão ser enviados pelo e-mail 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.

Parágrafo 5º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e remuneratória por distinção de identidade de gênero, raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião, idade ou por motivo de deficiência.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU ADOTANTE.

Fica assegurada à gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 (sessenta) 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 licença adotante, nos termos da Lei nº 10.421, de 15/04/2002, quando da adoção legal de crianças, sendo devido o salário-maternidade conforme definido no artigo 71 - A, da mesma Lei.

Parágrafo 3º - 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 4º - 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.

Estabilidade Pai e Licença Paternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

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

Diversidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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, devidamente comprovada.

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 o endereço eletrônico.

Parágrafo 3º - As empresas se comprometem em desenvolver campanhas específicas objetivando a eliminação da LGBTfobia no ambiente corporativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despende todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente da identidade de gênero, sexualidade, origem étnica, deficiência ou religiosidade.

Combate à Violência Contra a Mulher e o Assédio no Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

Parágrafo 1º - A denúncia de assédio moral ou assédio sexual deverá ser efetuada por TRABALHADOR devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima; a EMPRESA deverá proceder à averiguação no prazo máximo de 15 dias da data do recebimento da denúncia.

Parágrafo 2º - Fica convencionado que toda e qualquer denúncia/resposta encaminhada as partes (EMPRESA/SINDPD) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.

Parágrafo 3º - Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação da EMPRESA prestar total apoio ao TRABALHADOR assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do TRABALHADOR submetido ao ato, tomar as medidas legais que julgue cabível.

Parágrafo 4º - O sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico para denúncia.

Parágrafo 5º - A empregada vítima de violência e assédio poderá solicitar realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência; A empresa decidirá sobre o aceite da solicitação.

Parágrafo 6º - As empresas e o SINDPD poderão criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência e assédio, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação.

Parágrafo 7º - As empresas se comprometem em fiscalizar e punir qualquer discriminação ou assédios ocorridos dentro do local de trabalho seja ele de qualquer natureza que traga malefícios ao trabalhador e comunicar ao SINDPD do fato ocorrido e da punição aplicada.

Parágrafo 8º - As Empresas assegurarão todas as prerrogativas Constitucionais e legais ao trabalhador que venha a testemunhar ou relatar caso de assédio moral, sexual ou Discriminação no local de trabalho. Vedando qualquer tipo de represália ou exposição do trabalhador.

Parágrafo 9º - As empresas se comprometem a promover e implementar conjuntamente com o SINDPD, políticas, palestras e debates de orientação, prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual.

Parágrafo 10º - As empresas ratificam seus compromissos em cumprimento da legislação relativa a quaisquer discriminações relativas a sexo, idade, cor, religião, estado civil, etnia, número de filhos, tanto para admissão como para preenchimento de cargos.

Parágrafo 11º - As empresas não poderão exigir teste de gravidez às mulheres trabalhadoras, por ocasião de suas admissões no emprego.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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% (quarenta 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 NONA - 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 - As Empresas não contratarão Cooperativas de Trabalho para a prestação dos serviços descritos no “caput” desta Cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, e também nos casos que, nestas mesmas condições, sejam vítimas de práticas de discriminação, LGBTfobia, racismo e assédio comprovadamente praticados por clientes ou fornecedores no exercício das suas atividades e que, por este motivo, busquem o apoio jurídico da empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO.

Para os digitadores e **os trabalhadores que utilizem mais de 80% da sua jornada em atividades de digitação 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.

A) 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 suas Cláusulas 12ª Hora Extra e 39ª Compensação de Faltas e Atrasos.

B) 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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**.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS.

As ausências legais ficam ampliadas para:

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

B) 10 (dez) dias **úteis** em virtude de casamento;

C) 05 (cinco) dias **úteis** na semana do nascimento ou adoção de filho;

D) 03 (três) 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;

E) 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.

F) 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.

G) 01 (dia) **útil** em caso de falecimento de cachorro ou gato de estimação, devidamente comprovado por estabelecimento responsável em atestar o óbito dos mesmos ou por médico veterinário registrado em Conselho Regional de Medicina Veterinária, limita ao máximo de três dias ao ano.

G) Ficam abonadas as ausências em razão da quebra ou defeito de órteses, próteses ou de meios auxiliares de locomoção essenciais para o exercício da atividade, quando se tratar de pessoa com deficiência, devendo a situação ser comprovada por atestado da pessoa jurídica responsável pela assistência técnica

Parágrafo primeiro - Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudança de escala que venha prejudicar a frequência às aulas, salvo de isso ocorrer em época de recesso escolar. Exceto nas ocorrências de ordem excepcional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA e Condições de Ambiente de Trabalho

CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

As empresas obrigadas a instituir a CIPA encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA, à entidade sindical profissional local, na mesma data da sua divulgação aos empregados.

Parágrafo único – As empresas darão conhecimento das datas e conteúdo da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho) aos empregados e ao sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS.

Serão reconhecidos e aceitos pelas Empresas, para justificativa de falta, os atestados médicos e de urgências odontológicas emitidos pelo SUS, Departamento Médico, **Odontologista**, **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.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS.

==== REMOVER CLÁUSULA ====

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SEMANA DA SAÚDE DA MULHER

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 **MTPS 3751**, de **26/11/1990**, e a Norma Técnica sobre **LER DORT**, adotada pela Resolução **SS-197**, de **16/06/1992**, nos termos expressos das suas aplicações.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NR-7 - MÉDICO COORDENADOR.

As partes, observando as disposições da Portaria nº. 8, de 08/05/96, que altera a NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Operacional – PCMSO, no seu item 7.3.1.1., desobrigam as Empresas ali enquadradas a indicar e manter médico coordenador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 único – 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

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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>

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SEPTAGÉSIMA - 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Contribuições Sindicais e Relações Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, ARTIGO 513, ALINEA "E", DA CLT.

As empresas descontarão do salário de todos os empregados que forem beneficiados pelo presente Acordo Judicial, sindicalizados ou não, 1% (um por cento) ao mês, limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais), 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 nas assembleias realizadas na forma do edital publicado no jornal Folha de São Paulo, página XX, edição de XX de XXXXXXXX de XXXX.

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.

Parágrafo 2º - Para o ano de 2024, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias, do dia XX de janeiro de 2024 ao dia XX de janeiro de 2023, 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.

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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - VEDAÇÃO PRÁTICA ANTISSINDICAL

Fica vedada às empresas e ao sindicato patronal, 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.**

Parágrafo único - Em caso de reincidência, a partir da segunda infração da cláusula durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, a multa será de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, **Cláusula "Salários Normativos", "alínea B**, sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, por infração, vezes o número de meses em que perdurar a 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 IGP da FGV, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor do **SINDPD**.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 SEXAGÉSIMA NOVA – INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – SINDPLAY

As empresas se comprometem a promover e incentivar ativamente os trabalhadores que sejam contribuintes e 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 OCTAGÉSIMA - 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 1º - 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.

Parágrafo 2º - O não cumprimento da cláusula configura prática antissindical.

Dia do Profissional e da Profissional em Tecnologia da Informação

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

As controvérsias decorrentes da aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão resolvidas perante a Comissão de Conciliação Prévia da seguinte forma:

A) CONFLITOS INDIVIDUAIS - As divergências individuais sofrerão obrigatoriamente exame conciliatório por parte da Comissão, procedimento indispensável para a propositura de Reclamação Trabalhista perante a **JUSTIÇA DO TRABALHO**.

B) CONFLITOS COLETIVOS - O Dissídio, para solução de conflitos de natureza coletiva, só poderá ser instaurado se houver comprovada recusa de negociação por uma das partes.

C) PRAZOS – A Comissão terá prazo de 15 (quinze) dias, contados do protocolo do pedido do interessado, empregado ou empregador, para realizar a tentativa de conciliação do conflito.

Parágrafo único - A Comissão de Conciliação Prévia de que trata esta Cláusula é composta de representantes legais do **SINDPD** e do **SEPROSP**.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – VALORIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As partes ratificam que eventual Judicialização das matérias atinentes às relações de trabalho deverá ser precedida, preferencialmente, 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 as empresas.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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 OCTAGÉSIMA 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 OCTAGÉSIMA 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - SENAS E COOPERATIVA DE CRÉDITO.

==== REMOVER CLÁUSULA ====

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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 NONAGÉSIMA 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 NONAGÉSIMA 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:

- a) para fins de auxílio doença: 3 (três) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) 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 NONAGÉSIMA TERCEIRA - GRUPO DE ESTUDOS PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.

==== REMOVER CLÁUSULA ====

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - 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.

Acesso à informação e transparência

CLAUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - COMPARTILHAMENTO DE DADOS

Os Sindicatos convenientes declaram, reciprocamente, que mantêm rotinas para tratamento de dados sensíveis de terceiros, a exemplo das informações alusivas aos trabalhadores, como nomes, dados de contrato, funções, lotação, bases remuneratórias, dentre outras, e asseguram, reciprocamente, as atenções quanto às exigências 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”).

Parágrafo 1º - Para viabilizar os objetivos da representatividade sindical, tais como a necessidade de instrução para as negociações coletivas, identificação das realidades da base representada ou a implantação de PLR – Participação nos Lucros ou Resultados (Lei nº 10.101/00), as empresas se comprometem a disponibilizar os dados necessários dos contratos de trabalho, tais como: nomes completos dos empregados, endereço, qualificação, funções exercidas, base salarial e remuneratória praticada, datas de admissão, promoção e rescisão contratual. Os dados disponibilizados serão utilizados exclusivamente ao propósito de cumprir os objetivos da representatividade sindical, ficando responsável ao SINDPD pela correta guarda, proteção e uso

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição assistencial far-se-á por guia emitida pelo SINDPD e fornecida gratuitamente às empresas, ficando estas obrigadas a restituir ao SINDPD uma cópia da guia quitada, acompanhada da relação nominal dos empregados e especificação de cargos e contribuições realizadas

Parágrafo 3º - Os programas de PLR – Participação nos Lucros ou Resultados serão concretizados por acordo coletivo, e para tanto as empresas deverão fornecer ao SINDPD os dados e documentos necessários ao estudo e negociação coletiva, tais como: nome completo dos trabalhadores, funções exercidas, remuneração, guias GFIP e guias GRF-FGTS

Parágrafo 4º - O fornecimento de documentos e dados de terceiros poderá ser subsidiado por acordo de confidencialidade (NDA), servindo, de qualquer forma, a presente Convenção Coletiva como documento matriz de garantia das melhores práticas de segurança e proteção de dados de terceiros

CLAUSULA NONAGÉSIMA SEXTA – 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.

Para assegurar o cumprimento da cota de aprendizagem, as empresas signatárias 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.

Além disso, as empresas signatárias se comprometem a cumprir as obrigações previstas na legislação vigente, referentes ao acompanhamento, supervisão e

formação dos aprendizes, proporcionando um ambiente de aprendizado adequado para o desenvolvimento das competências profissionais e pessoais dos jovens.

CLAUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA – 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

Para assegurar o cumprimento da cota de PCD, as empresas signatárias concordam em fornecer, a pedido do SINDPD, comprovações documentais referentes ao número de PCDs contratados e as informações necessárias para demonstrar a efetivação desse compromisso.

As empresas também se comprometem a criar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível, oferecendo os recursos e adaptações necessárias para permitir que as PCDs exerçam suas funções de maneira plena e produtiva. Além disso, as empresas deverão promover a conscientização sobre a importância da inclusão e combater qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho.

Plano de Carreira e Cargos

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - PLANO DE CARREIRA E CARGOS

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.

Parágrafo único - Esse documento deve conter informações claras sobre o plano de carreira dos profissionais, a descrição das atribuições de cada cargo, os requisitos necessários para o preenchimento das vagas, políticas de mudanças salariais, além de evidências que demonstrem o cumprimento da cláusula de equidade de gênero e raça, bem como quaisquer outras informações que comprovem a efetiva diferenciação hierárquica das atribuições dos cargos.

Sustentabilidade

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - MEIO AMBIENTE

Ambas as PARTES 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 - Recomenda-se a EMPREGADORA, que pelo menos uma vez por ano, promova uma semana voltada para as atividades de preservação do meio ambiente e educação ambiental.

Parágrafo 2º - 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 3º - O Empregado compromete-se a adotar boas práticas ambientais, buscando a redução dos impactos prejudiciais ao meio ambiente e a prevenção da poluição de qualquer espécie reduzindo a geração de resíduos sólidos no ambiente de trabalho e promovendo atos que levem a reciclagem e a reutilização. Os materiais e embalagens utilizados pelo Empregado durante a jornada de trabalho (lixo e resíduos) deverão ser dispostos em locais próprios.

Parágrafo 4º - Fica instituído prêmio em dinheiro correspondente à metade do valor a ser custeado pela empresa (o que exceder 6% do salário do empregado) a título de vale transporte, ao empregado que preferir a utilização de meios sustentáveis de deslocamento de sua residência para o trabalho e vice-e-versa, tais como bicicleta, por exemplo, ao uso do coletivo.