

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR076684/2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERV COMP, INFORM TEC. INFORM E TRAB PROCESS DADOS, SERV COMP, INFORM E TEC INFORM ESP, CNPJ n. 55.537.666/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO FERNANDES DOS SANTOS NETO;

E

ADP BRASIL LTDA, CNPJ n. 47.680.798/0001-23, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). CLAUDIO MAGGIERI e por seu Administrador, Sr(a). MARCELO BENTO SANTOS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), 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 às 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

Fica assegurado para os empregados abrangidos pelo presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

A) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade administrativa, R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

B) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade técnica de informática, R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

Os salários normativos acima descritos e vigentes em 1º de janeiro de 2026, serão reajustados a partir de 1º de janeiro de 2027 pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado em relação aos 12 (doze) meses anteriores

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, viger 1º de janeiro de 2025, serão reajustados a partir de 1º de janeiro de 2026 pelo INPC (Índice Nacional de

Preços ao Consumidor) acumulado em relação aos 12 (doze) meses anteriores.

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, vigentes em 1º de janeiro de 2026, serão reajustados a partir de 1º de janeiro de 2027 pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado em relação aos 12 (doze) meses anteriores.

§1º - Não serão compensados os aumentos provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, de estabelecimento ou localidade e de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

§2º - 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

A Empresa pagará, a título de adiantamento salarial, 40% (quarenta por cento) do salário nominal do Empregado, no máximo até o décimo dia útil anterior à data do pagamento mensal.

§1º - Se a Empresa passar a efetuar o pagamento de salários até o dia 25 do próprio mês, ficará desobrigada de efetuar o adiantamento quinzenal.

§2º - Se a Empresa já efetua o pagamento de salários até o último dia útil de cada mês, deverá manter o adiantamento quinzenal até o décimo dia útil anterior à data do pagamento mensal.

§3º - A Empresa poderá fazer o pagamento do adiantamento salarial no dia 15 (quinze) e efetuar o pagamento da folha no último dia útil do mês.

CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários pagos fora do prazo legal e do que estipula a Cláusula "Adiantamento/Pagamento dos Salários" do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, serão acrescidos de correção diária, calculada pela variação do INPC, 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) do valor total atrasado, independentemente do período de seu pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Haverá fornecimento obrigatório de demonstrativo de pagamento aos empregados, seja impresso ou por 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 salarial.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - VERBAS SALARIAIS CONSECTÁRIAS

O índice estipulado na Cláusula "Reajuste Salarial" do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** aplica-se a todas as verbas de natureza salarial.

CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

A Empresa reembolsará quilometragem aos empregados que usem veículo próprio para execução de suas atividades laborais.

Parágrafo Único - Este reembolso não se confundirá com o vale-transporte

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.

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

§2º - No caso de substituição por um período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, a Empresa efetuará 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 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A Empresa pagará 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 requeira à Empresa até 30 (trinta) dias antes do início do gozo das férias. O Empregado que não desejar receber o adiantamento do 13º salário na forma prevista nesta cláusula, poderá renunciar à presente cláusula por meio de comunicado ao departamento pessoal da Empresa.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR

A Empresa concederá uma ajuda de custo no valor total de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais), a ser paga no mês de janeiro de cada ano, para custeio de material para os empregados que estejam cursando nível médio ou superior, desde que a matrícula seja comprovada através de documentação da universidade a ser apresentado ao departamento pessoal com 30 (trinta) dias de antecedência à data do pagamento.

§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.

§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.

§3º - O valor descrito acima e vigente em 1º de janeiro de 2026, será reajustado a partir de 1º de janeiro de 2027 pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado em relação aos 12 (doze) meses

anteriores.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRAORDINÁRIA

A remuneração adicional por hora extraordinária será de 75% (setenta e cinco por cento) do salário-hora, nos dias considerados úteis de acordo com a jornada contratual, 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).

§1º - Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de sábado, em dias de domingo, feriados ou dias já compensados, a remuneração do trabalho extraordinário será feita com adicional de 100% (cento por cento).

§2º - O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** o interregno das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia às 6:00 (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, nos termos da Cláusula Décima Terceira.

§3º - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder ao limite legal, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Para efeito da presente exceção, caracterizarão necessidade imperiosa os seguintes eventos, dentre outros:

- i. Atualizações, melhorias ou alteração sistêmica que precisem ser implementadas para que não haja impacto e prejuízos no cronograma dos clientes;
- ii. Projetos estruturais que dependam de “congelamento” da base do cliente por tempo pré-definido;
- iii. Indisponibilidade de sites governamentais que possam impactar a execução dos serviços dentro do prazo estabelecido entre a Empresa e seu(s) cliente(s), acarretando-lhe(s) prejuízos;
- iv. Eventos ou ocorrências que afetem o transporte/locomção dos Empregados;
- v. Falta inesperada de Empregado que possa impactar a conclusão dos serviços;
- vi. Mudanças legislativas ou normativas inesperadas que impactem a operação da Empresa e que possam implicar prejuízos para os clientes;
- vii. Circunstâncias fora do controle da Empresa que possam impactar processos críticos de clientes (fechamento de folha, ponto, rescisões, admissões, férias, 13º salário, PLR, dissídio, entre outros);
- viii. Interrupção no fornecimento de energia elétrica, sistema de telefonia e/ou internet que impeça a conclusão dos trabalhos;
- ix. Ocorrências inesperadas que afetem o sistema operacional da empresa e que possam impactar na conclusão dos serviços dentro do prazo estabelecido com o cliente.

§ 4º - As partes acordam que, nos casos de necessidade imperiosa apontados no parágrafo 3º da presente cláusula, fica autorizada a ativação em jornada extraordinária que se estenda além da 2ª hora extraordinária.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS NOTURNAS



As horas noturnas previstas pelo artigo 73 da CLT ficam, por força do presente **ACORDO COLETIVO 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 e condições de transporte e de alimentação que já venham sendo adotados pela Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MÉDIA DE HORAS EXTRAS/MÉDIA DE COMISSÕES

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

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

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

A todos os Empregados que ficarem à disposição da Empresa, nos períodos fora da jornada normal de trabalho, em regime de plantão/sobreaviso, será assegurado o pagamento de 1/3 (um terço) da hora normal, por hora de sobreaviso.

§1º - Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração deverá ser efetuada conforme a Cláusula "Hora Extraordinária" e seus parágrafos, deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§2º - O sobreaviso, seu início e seu fim, deverão ser comunicados por escrito ao Empregado.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A Empresa terá o prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, contados do início do ano fiscal, para apresentar ao **SINDPD**, por via eletrônica ou por ofício, 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 nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 12.832/13.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO

A Empresa deverá fornecer Auxílio Refeição e/ou Auxílio Alimentação em base diária e/ou disponibilizar refeitório no local de trabalho para todos os dias trabalhados, deduzidos os descontos legais, quando houver, do mês precedente, pagos antecipadamente, aos Empregados com jornada mínima de 6 (seis) horas diárias. O valor do Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação no valor bruto mínimo de R\$ 37,0200 (trinta e sete reais e dois centavos), será reajustado, a partir de 1º de janeiro de 2026, pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado em relação aos 12 (doze) meses anteriores. O valor de Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação vigente em 1º de janeiro de 2026, será reajustado a partir de 1º de

janeiro de 2027 pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado em relação aos 12 (doze) meses anteriores.

§1º - Quando disponibilizado o refeitório, a Empresa concederá ao empregado a opção não cumulativa de receber Auxílio Refeição correspondente a 10 (dez) dias de trabalho.

§2º - Os empregados que realizem trabalho externo às dependências da Empresa deverão receber Auxílio Refeição e/ou Auxílio Alimentação correspondente aos dias trabalhados, pagos antecipadamente.

§3º - 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.

§4º - Os empregados com jornada mínima de seis horas diárias poderão optar pelo Auxílio Alimentação, com valor correspondente ao do Auxílio Refeição fornecido, multiplicado o valor diário por 22 (vinte e dois), pagos antecipadamente.

§5º - O Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação será pago também durante os dias de férias. Em caso de férias durante todo o período do mês, o benefício será pago na mesma proporção prevista no §4º acima, ou seja, valor diário equivalente a 22 (vinte e dois), para jornada mínima de 6 (seis) horas diárias.

§6º - A contar da vigência deste Acordo Coletivo, a Empresa isentará os Empregados do valor do desconto de participação no Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação aqui estabelecido.

§7º - A partir da vigência do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a Empresa concederá aos Empregados, anualmente, no mês de dezembro, um cartão de benefício ("Gift Card") com o valor mensal correspondente ao Auxílio Refeição. 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.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Empresa se obriga a contratar convênio de assistência médica e hospitalar, sem custo fixo mensal para o empregado e para seus dependentes, de acordo com a elegibilidade de cada grade e/ou cargo, limitado ao Plano de Saúde Bradesco – TNQ2 ou outro equivalente que possa vir a ser contratado pela empresa, com a coparticipação (FATO MODERADOR) de no máximo 30% (trinta por cento) em consultas e procedimentos simples.

Parágrafo Único - Os empregados abrangidos por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** poderão colocar como dependentes nos convênios médicos celebrados pela empresa, esposo (a) ou companheiro (a), desde que tenham constituído união estável formal há mais de 2 (dois) anos, ressalvada a hipótese de já terem assistência médica, hospitalar, odontológica e/ou psicológica, contratada pelos seus respectivos empregadores.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, se a Empresa não dispuser de creche própria ou convênios com creches autorizadas, reembolsará suas empregadas e empregados, no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, estipulado na Cláusula "Salários Normativos", "alínea A", para cada dependente, filho(a) ou enteado(a) com até 72 (setenta e dois) meses, desde que comprovadamente mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrita(o) como autônoma(o) ou de babá devidamente registrada.

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

§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.

§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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO COLETIVO POR MORTE OU INVALIDEZ

A Empresa se obriga 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.

§1º - Até o limite da indenização equivalente a 20 (vinte) vezes o salário normativo, Cláusula "Salários Normativos", "alínea A", não haverá ônus para os empregados abrangidos por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§2º - Se a Empresa não possuir a apólice, responderá diretamente pelos valores aqui estipulados, na ocorrência dos sinistros descritos no "caput" desta Cláusula.

§3º - Se a Empresa já tiver seguro, poderá optar pela adoção deste ou de outros, desde que equivalentes ou mais benéficos.

OUTROS AUXÍLIOS

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, terá direito ao pagamento de uma importância equivalente a diferença entre seu salário e o valor do auxílio-doença, comum ou acidentário, pago pelo órgão previdenciário, de 100% (cem por cento) em casos de afastamento por acidente de trabalho ou por doenças comuns ou acidentes não relacionados ao trabalho.

§1º - O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, período em que o empregado fará jus ao recebimento de Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação, conforme previsto na Cláusula Décima Sétima.

§2º - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual e uma única vez em afastamento.

§3º - Se a Empresa já conceder o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de previdência privada da qual seja patrocinadora, fica desobrigada da concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

§4º - Aos empregados aposentados que continuem trabalhando na Empresa, fica assegurada a manutenção de seu salário integral, respeitados os limites e condições estabelecidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FILHOS COM DEFICIÊNCIA

A Empresa pagará mensalmente aos empregados que tenham, sob sua guarda, filhos ou dependentes com deficiência ou neurodivergências que exijam suporte funcional, mediante comprovação de laudo médico com diagnóstico concluído, auxílio financeiro no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, Cláusula "Salários Normativos", "alínea A".

§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 deles será o beneficiário.

§2º - O benefício de que trata o caput desta Cláusula, de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, é concedido em benefício 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.

§3º - Será considerado deficiente para fins da aplicação da presente cláusula exclusivamente aqueles que possuam deficiência física, auditiva, visual ou mental, devendo essa condição estar devidamente comprovada por laudo médico concluído a ser validado e aceito pelo médico do trabalho.

§4º - Para fins desta cláusula, entende-se por neurodivergências que exijam suporte aquelas condições diagnosticadas que gerem necessidade de acompanhamento especializado, intervenções terapêuticas regulares, apoio educacional adaptado ou outros meios de compensação funcional.

§5º O benefício aqui previsto somente será devido pela Empresa a partir da validação do laudo médico pelo médico do trabalho, não havendo que se falar em aplicação retroativa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado que se aposentar durante a vigência do seu contrato de trabalho com a Empresa, receberá, no momento da rescisão do seu contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa da empresa e desde que tenha mais de 06 (seis) anos trabalhados ininterruptamente na Empresa, um mês de salário-base nominal, a título de “abono”.

Parágrafo Único - Por se tratar de pagamento indenizatório pela perda do emprego do aposentado, o abono de que trata esta Cláusula terá natureza indenizatória para todos os efeitos trabalhistas e previdenciários.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, § 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 SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

A Empresa efetuará a homologação da rescisão do contrato de trabalho no **SINDPD**, dos empregados abrangidos por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com mais de 01 (um) ano de serviço na Empresa.

a) O **SINDPD** terá local e pessoal habilitado para efetuar tais homologações, ficando também autorizada a realização da homologação de forma virtual, com assinatura da documentação via DocuSign ou ferramenta equivalente;

b) A documentação exigida será a seguinte:

- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em quatro vias;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas, sendo permitido o uso de fichas consolidadas para anexação. Essa documentação será dispensada quando o empregado já tiver sido contratado sob a vigência da CTPS Digital;
- Livro ou Ficha de Registro de Empregados, ou extrato correspondente do eSocial;
- Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa, sendo válidas carta de preposição, procuração ou nomeação no contrato social;
- Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- Número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e
- Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho.

c) A Empresa deverá pagar a rescisão contratual em até 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado.

§1º - Os locais do **SINDPD**, hoje instalados para efetuar as homologações são os seguintes: São Paulo, Araçatuba, Araraquara, Bauru, Campinas, Jundiaí, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, São José dos Campos e Sorocaba.

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

§3º - A Empresa deverá solicitar o agendamento das homologações, junto aos locais do **SINDPD**, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis do vencimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias.

§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, sem incorrer em multa.

§5º - O exame médico demissional poderá ser substituído pelo exame médico periódico, de retorno ao trabalho ou alteração de riscos ocupacionais, desde que tenha sido efetuado até 135 dias antes da data de demissão.

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

§ 7º - A Empresa recolherá ao SINDPD, quando dos cálculos homologatórios, a título de ressarcimento de despesas administrativas, a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

§ 8º - A documentação prevista no item "b" do "caput" poderá ser substituída por extratos ou cópias de versões digitais dos documentos, que passem a ser obrigatórias ou facultativas na vigência deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O aviso prévio proporcional previsto na Lei nº 12.506/2011 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 Único - Para todos os efeitos, o aviso prévio não se confundirá com as estabilidades determinadas por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO

A ADP adota o modelo de trabalho preponderantemente presencial. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, entendido como aquele em que o trabalho se dá preponderantemente de forma remota, poderá ser aprovado caso a caso após avaliação, dependendo da natureza da função e deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

§2º - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da Empresa, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente registro em aditivo contratual.

§3º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado com o trabalho, serão previstas em contrato escrito.

§4º - Fica estabelecido que os Empregados em regime de teletrabalho serão considerados como lotados no estabelecimento da Empresa na cidade de São Paulo, nos termos do artigo 75-B, §7º da CLT. Portanto, tais empregados observarão as regras do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§5º - Aos Empregados que atuam em regime presencial, será facultada a opção de trabalhar remotamente até no máximo 2 (dois) dias por semana de trabalho. Neste caso, farão jus a uma ajuda de custo denominada "**auxílio-internet**", no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por mês, a qual não terá natureza salarial ou remuneratória para nenhum fim, nos termos do art. 75-D, parágrafo único, da CLT. Que será reajustado a partir de 1º de janeiro de 2027 pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado em relação aos 12 (doze) meses anteriores.

§6º - A Empresa estimulará os Empregados a desconexão fora do seu horário contratual, e enviará alertas para desligamento do computador diariamente após o horário de trabalho, inclusive em feriados e finais de semana, visando preservar sua saúde mental e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DEVOLUÇÃO DA CTPS

A CTPS recebida mediante comprovante, para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em 02 (dois) dias úteis. Em caso de força maior ou situação de contingência, o prazo para devolução será de 07 (sete) dias úteis. Qualquer documento que o empregado entregar à Empresa, por solicitação da Empresa, deverá ser recebido sempre mediante comprovante.

Parágrafo Único – Será priorizado o uso de CTPS Digital, nos termos legais.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO EM TELEATENDIMENTO

Fica acordado entre as partes que, a partir do mês de setembro de 2021, com a implementação da plataforma de atendimento denominada Genesys e do modelo de atendimento ao cliente em condições semelhantes às estabelecidas no Anexo II da NR – 17, passaram a ser aplicáveis as regras e condições ali previstas para os empregados que utilizam a plataforma de modo recorrente para atividades de atendimento ao cliente via chamada e/ou chat.

§ 1º - Em virtude da alteração das condições de trabalho tratada acima, a jornada aplicável aos empregados da Empresa abrangidos por esta Cláusula e sujeitos a marcação de ponto é de 06 (seis) horas, de segunda-feira a sexta-feira, conforme horários definidos pela Empresa, nos termos do item 5.3. do Anexo II da NR – 17, mantido o salário-base bruto mensal.

§2º - As pausas e intervalos previstos no Anexo II da NR -17 são do mesmo modo aplicáveis aos empregados abrangidos por esta Cláusula, sendo tais pausas e intervalos registrados na nova plataforma Genesys, bem como gravadas as chamadas atendidas pelos empregados.

§3º - Para que não restem quaisquer dúvidas quanto à abrangência desta Cláusula, as partes estabelecem que todas as demais formas de atendimento, passadas, presentes ou futuras, não descritas neste instrumento – quais sejam, aquelas realizadas sem o uso da plataforma Genesys - não estarão contempladas pelas disposições aqui previstas, sendo-lhes inaplicável, em sua integralidade, o Anexo II da NR – 17.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO EM CONTINGÊNCIA

Caso ocorra situação de calamidade ou contingência, fica autorizado à empresa estabelecer a seu critério o regime de teletrabalho, caso em que os empregados continuarão obrigados a cumprir todas as normas e políticas vigentes na Empresa, inclusive quanto à confidencialidade, sigilo e segurança da informação, e em matéria de saúde e segurança do trabalho.

§1º - Se possível o deslocamento, será autorizado o empregado comparecer à empresa para finalidades justificáveis de maneira eventual.

§2º - Caso o teletrabalho eventual pelas situações descritas nesta cláusula perdure por período superior a 30 (trinta) dias, a empresa deverá realizar aditivo contratual com as previsões específicas sobre este regime de trabalho. Caso perdure por tempo inferior a 30 (trinta) dias, não será necessário firmar aditivo ao contrato de trabalho, sendo aplicáveis as regras determinadas nesta cláusula.

§3º - Exceto pelo disposto no §5º abaixo, a empresa fornecerá a seu critério os equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários ao teletrabalho. A empresa arcará também com os eventuais custos mediante pagamento de valor fixo a ser estabelecido no contrato de trabalho, sendo certo que referido pagamento não caracterizará verba de natureza salarial e será suprimido a partir do retorno ao regime presencial de trabalho. O valor será pago junto com o salário do mês seguinte aos dias trabalhados nesta situação. Caso seja realizado teletrabalho em prazo inferior a 30 (trinta) dias, o valor deverá ser pago proporcionalmente aos dias trabalhados.

§4º - O pagamento do vale transporte será suspenso pelo período que perdurar o teletrabalho em situações de contingência ou calamidade. O vale refeição e/ou vale alimentação serão pagos no valor determinado neste Acordo, pelos dias trabalhados nestas condições.

§5º - A Empresa disponibilizará equipamentos tecnológicos e infraestrutura para o teletrabalho na forma do §3º, porém, os equipamentos ergonômicos serão disponibilizados apenas se necessário por comprovada necessidade e mediante solicitação médico do trabalho da Empresa. A manutenção dos equipamentos disponibilizados será de responsabilidade do empregado, independente de assinatura de termo individual de responsabilidade. Havendo danos nos equipamentos causados pelo empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente.

§6º - Em caso de teletrabalho eventual pelos motivos determinados nesta cláusula, a Empresa deverá comunicar o retorno aos empregados com antecedência mínima de 12 (doze) horas, sendo que a comunicação deverá ser realizada em dia útil anterior ao retorno, no período das 9h às 18h. Nos termos do

§2º, havendo teletrabalho por período inferior a 30 (trinta) dias, não será necessária formalização contratual para retorno ao trabalho.

§7º - Quaisquer valores pagos decorrentes de teletrabalho não serão considerados salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO REMOTO EVENTUAL

Na hipótese de os empregados, de forma ocasional, executarem suas atividades fora das dependências da Empresa ou de seus clientes em regime de trabalho remoto eventual, referida circunstância não configurará a ocorrência do teletrabalho conforme previsão no artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, e regido pela cláusula de teletrabalho do presente Acordo.

§1º- Na hipótese indicada no “caput” da presente Cláusula, o empregado sujeito ao controle de jornada deverá executar suas atividades dentro de sua jornada regular de trabalho e usufruir do intervalo para refeição e descanso de 1h00min. Eventual sobrejornada deverá ser aprovada pelo gestor e Departamento de Recursos Humanos.

§2º- O empregado deverá a qualquer tempo, durante o trabalho em regime de trabalho remoto eventual, garantir o cumprimento das políticas da Empresa, em especial as normas internas de confidencialidade, segurança da informação e saúde e segurança do trabalho.

§3º- O empregado que executar o trabalho remoto eventual será responsável por garantir a estrutura necessária para a realização do trabalho, bem como que o ambiente no qual as atividades serão executadas atenda às normas de saúde e segurança da Empresa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.

A Empresa divulgará aos trabalhadores as plataformas de cursos para qualificação profissional disponíveis nos sites do SINDPD e do SEPROSP.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO A 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.

§1º - O prazo da licença maternidade será de 180 (cento e oitenta), sendo a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus a licença por igual período.

§2º - O prazo da licença paternidade será de 20 (vinte) dias, sendo o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus a licença por igual período, nos termos do Programa Empresa Cidadã.

§3º - Será concedida dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 9 (nove) consultas médicas e/ou demais exames complementares pela empregada gestante.

§4º - Na hipótese de a 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.

§5º - O período de licença-maternidade será reconhecido pela Empresa como tempo trabalhado para fins de cálculo de programas de bônus e PLR que a Empresa possua ou venha a estabelecer na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI

Fica assegurada, ao Empregado marido ou companheiro de gestante, 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 – A Empresa cumprirá com eventual futura alteração legislativa que venha a impactar, de forma mandatória, a licença paternidade, ou que venha a instituir a “licença parental” ou equivalente

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO 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 TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO POR MOTIVO DE DOENÇA

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Gozará de estabilidade de emprego ou salários o Empregado que contar, na Empresa, com mais de 06(seis) anos de serviço, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à obtenção do direito à aposentadoria de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, pela Previdência Social.

§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.

§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 DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, no Estatuto da Igualdade Racial e a Lei de Equidade de Gênero.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - VIAGENS A SERVIÇO

Se a Empresa disponibilizar Empregados para viagens a trabalho deverá ter obrigatoriamente uma política de reembolso de despesas em viagens.

§ 1º - Em caso de viagens a trabalho, o período despendido pelo Empregado no deslocamento “residência-aeroporto” e “aeroporto-residência” não será considerado como tempo à disposição da Empresa. Portanto, o Empregado deverá registrar a sua jornada de trabalho apenas quando chegar no aeroporto de partida para consecução da viagem a trabalho, tanto na ida quanto na volta.

§ 2º - Em caso de viagens a trabalho, o horário de início e término da jornada de trabalho deverá ser registrado em papeleta externa ou sistema eletrônico de ponto, se aplicável, devendo tais horas ser conferidas e aprovadas pelo gestor imediato do empregado.

§ 3º - O empregado tem a obrigação de registrar corretamente o início e o término de sua jornada de trabalho observadas as disposições contidas nesta Cláusula. A marcação incorreta da jornada de trabalho implicará a aplicação de sanções disciplinares ao empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

As atividades das categorias abrangidas por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** só poderão ser exercidas por Empresas pertencentes a esta categoria econômica. Para execução dos serviços de sua atividade produtiva ou atividade principal, a Empresa signatária deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, valer-se-á de empregados por ela contratados sob o regime da CLT.

Parágrafo Único - Quando da contratação de empresa para prestação de serviços, a Empresa incluirá nos contratos cláusulas que exijam das contratadas a apresentação das Guias de Contribuições Sociais e Sindicais devidamente quitadas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados será de 40 (quarenta) horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, a critério da Empresa.

§ 1º - Fica autorizado o trabalho na Empresa em domingos e feriados, nos termos dos artigos 7º, XXVI da Constituição Federal, 68, 611, 611-A e 620 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, desde que obedecidos os seguintes critérios:

a) As horas trabalhadas aos domingos, feriados, serão pagas como hora extra ou serão lançadas no Banco de Horas, em conformidade com este ACT nas suas cláusulas Hora Extra e Compensação de Faltas e Atrasos.

b) A Empresa ressarcirá as despesas de transporte nos termos da lei e de alimentação conforme cláusula Auxílio Refeição e/ou Alimentação deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§2º - Fica autorizada a adoção de Sistemas Alternativos de Controle de Jornada de Trabalho.

§3º - Especificamente em relação aos aprendizes, a Empresa fica autorizada a conceder intervalo intrajornada de até 1 (uma) hora, mesmo para jornadas inferiores a 8 (oito) horas por dia, o qual não será computado na jornada de trabalho para qualquer fim, autorizada sua pré-anotação na forma do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT.

§4º A jornada de trabalho poderá ser organizada pela Empresa com, no máximo, 5 (cinco) dias por semana. Fica expressamente vedada a adoção da jornada 6x1 sem acordo coletivo específico previamente firmado com o SINDPD.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

A Empresa poderá 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 este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, e de acordo com a necessidade de serviço da Empresa, disciplinado da seguinte forma:

§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).

§2º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade, a Empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias o saldo credor de horas, e, se ao contrário, houver horas negativas, a Empresa também descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

§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.

§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).

§5º - 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 as horas negativas, excedentes de 40 (quarenta), serão automaticamente descontadas, sem a possibilidade de transferência para o mês subsequente.

§6º - 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 minutos.

§7º - A Empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior.

§8º - A Empresa deverá fornecer aos empregados extrato para conferência dos saldos do **BANCO DE HORAS**.

§9º - 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.

§10º - O BANCO DE HORAS e as regras descritas nesta cláusula não serão aplicáveis aos empregados que exerçam atividades que se enquadrem como de teleatendentes nos termos do Anexo II da a Norma Regulamentadora nº 17 ("NR17"), sendo que a Empresa deverá aplicar as regras previstas na legislação vigente e aplicável caso ocorram horas extras ou atrasos.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III e XI do artigo 473 da CLT ficam ampliadas para:

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

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

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

D - 02 (dois) dias úteis ou 16 (dezesseis) horas fracionadas por ano, para levar os pais ao médico, mediante comprovação em até 48 horas posteriores;

E - Para levar filho de até 18 (dezoito) anos ao médico, mediante comprovação em até 48 horas posteriores, sem limite de ocorrências.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

§2º - É facultado à Empresa 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 empregados do setor.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMAS DE REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

Fica autorizado à Empresa manter e utilizar Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, em quaisquer modalidades autorizadas pela Portaria MTP nº 671/2021, em especial, de sistema de registro eletrônico de ponto alternativo ("REP-A"), aqui denominado simplesmente "Sistema de Ponto Eletrônico", feito via "login", no computador ou através de celular, para controle da jornada de trabalho de seus empregados, ficando ratificada a validade do controle efetuado mediante tal sistema, assim como todo e qualquer ato ou fato a ele pertinente.

§1º - O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º da CLT;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§2º - O Sistema de Ponto Eletrônico adotado deverá:

- a) permitir a identificação da Empresa e do empregado;
- b) disponibilizar, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 3º - As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Ponto Eletrônico da Empresa atende às exigências da Portaria MTP nº 671/2021.

§ 4º - Os empregados estão desobrigados de marcar os intervalos para descanso e alimentação, os quais serão pré-anotados na forma do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT.

§5º - Será permitido o trabalho em horário flexível de comum acordo entre empregado e Empresa cuja jornada diária não poderá ultrapassar aquela definida em contrato.

§6º - Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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, condicionada 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 este **ACORDO COLETIVO 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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

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

§1º - A Empresa informará ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo das férias.

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

§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 que cada um deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias, prevalecendo o racional de fracionamento aqui previsto, por representar ato volitivo e faculdade dos próprios empregados, sobre aquele disposto no artigo 134, §1º, da CLT, conforme autorizado pelo art. 611-A da CLT.

§4º - Quando as férias forem gozadas de forma fracionada, o período de garantia de emprego ou salário pós retorno será igual ao do período efetivamente gozado imediatamente antes do retorno, período de garantia este que não se confunde com o aviso prévio.

§5º - Quando as férias forem gozadas pelo período de 30 dias, haverá estabilidade (emprego ou salários) também de 30 dias no retorno do empregado, o qual não se confunde com o aviso prévio.

§6º - Na vigência do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a Empresa comunicará ao **SINDPD** com antecedência de 10 (dez) dias a concessão de férias coletivas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Serão reconhecidos e aceitos pela Empresa, para justificativa de falta, os atestados médicos e de urgências odontológicas emitidos pelo SUS, Departamento Médico, odontológico 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.

§1º - Serão reconhecidos e aceitos pela Empresa, para justificativa de falta, os atestados odontológicos, limitados a dois dias e meio por ano.

§2º - A Empresa poderá estipular por meio de documento interno, os prazos, no mínimo de 02 (dois) dias uteis, e formas para apresentação de atestados médicos e/ou odontológicos.

§3º - O médico do trabalho da Empresa mantém a prerrogativa de avaliar e decidir sobre afastamentos e retorno ao trabalho com prazos superiores à 15 (quinze) dias, considerando seu conhecimento técnico e prático das condições do ambiente de trabalho. Nesses casos, sua opinião prevalecerá para fins de reconhecimento de atestados e justificativas de ausência.

§4º - Não serão aceitos para fins de justificativa de afastamento ou abono de faltas atestados emitidos por psicólogos, fisioterapeutas ou outros profissionais da saúde que não sejam médicos ou dentistas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SALA DE LACTAÇÃO

A empresa oferecerá local apropriado para realização da retirada de leite materno que pode ser executada por expressão manual ou com a utilização de bombas de extração de leite, a qual tenha disponibilização de equipamentos pela Empresa, para que seja realizada a guarda do leite de forma segura e higiênica, em recipiente lacrado e hermeticamente fechado e devidamente identificado com o nome da responsável.

§ 1º - As lactantes deverão utilizar a sala de lactação com rigor higiênico-sanitário, garantindo a limpeza, identificação, preparo e a esterilização de frascos e utensílios utilizados, bem como deverão se responsabilizar pelos cuidados de higiene necessários a preservação da qualidade do leite seja do ponto de vista de retirada, armazenamento ou transporte. Os recipientes contendo leite materno deverão ser levados diariamente para casa, não sendo autorizado o armazenamento do leite nos equipamentos de refrigeração da empresa por período superior a 12 (doze) horas.

§2º - Nos termos do artigo 396 da CLT, a Empresa poderá conceder dispensa de 1(uma) hora antes ou depois de cada jornada de trabalho, por solicitação da empregada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MÊS DAS MULHERES NA TECNOLOGIA.

A Empresa realizará atividades de incentivo à participação das mulheres no setor de tecnologia

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SEMANA DA SAÚDE DA MULHER

Durante o ano, a Empresa, em conjunto com o **SINDPD**, realizará a SEMANA DA SAÚDE DA MULHER

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS

A Empresa realizará campanhas educativas visando à prevenção da Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida (AIDS).

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NORMA TÉCNICA SOBRE LER/DORT

Passam a fazer parte integrante do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** as disposições da NR-17, conforme redação dada pela Portaria MTP n.º 423 de 07 de outubro de 2021, e a Norma Técnica sobre LER DORT, que estiver em vigor, nos termos expressos das suas aplicações.

-

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

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.

§1º - Conforme previsto no artigo 22, § 2º, da Lei 8213/91, quando o empregador não emitir a CAT, o SINDPD a emitirá, encaminhando-a ao INSS.

§2º - Comprovada a ocorrência dessas doenças no empregado, a Empresa o reaproveitará em funções que não exijam esforços repetitivos.

-

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO

A Empresa entregará ao empregado, quando de sua admissão, ficha de filiação e informações sobre os benefícios disponibilizados pelo **SINDPD**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As controvérsias decorrentes da aplicação do presente **ACORDO COLETIVO 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 - As ações, para solução de conflitos de natureza coletiva, só poderão ser instauradas 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 da **EMPRESA**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

O inadimplemento dos prazos e determinações constantes no presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, acarretará à parte infratora as seguintes penalidades:

A - Descumprimento de Cláusula de natureza trabalhista, multa no valor de 7% (sete por cento) do salário normativo da categoria, Cláusula "Salários Normativos", "alínea A, sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, por infração, a ser revertida em favor da parte prejudicada.

B - Descumprimento de Lei e do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, referente a contribuições sindicais, associativas e assistencial, multa no valor correspondente a 7% (sete por cento) do montante não recolhido, corrigido pela variação do IGP da FGV, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor do **SINDPD**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Na ocorrência de infração de quaisquer disposições contidas na presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, os empregados, ou o **SINDPD**, poderão intentar ação de cumprimento, nos moldes do artigo 872, § 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DAS CLAUSULAS ACORDADAS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis praticadas na Empresas, com relação a quaisquer das Cláusulas previstas neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Empresa preencherá 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 - A Empresa fornecerá, por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, o formulário exigido pelo INSS para fins de instrução do processo de aposentadoria especial. As partes reconhecem que, nos termos da Portaria nº 313, de 22 de setembro de 2021, informações sobre o período trabalhado a partir de 01/01/2023 não constarão dos formulários entregues pela Empresa, sendo prestadas diretamente pelo INSS, por força da implementação do PPP digital.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL

Se a Empresa abrangida por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** possuir mais de 200 (duzentos) empregados, será assegurada a eleição de 1 (um) representante sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

§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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES SINDICAIS



A Empresa descontará 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, sendo que em caso de reajustes, o Sindicato deverá informar os empregados. A forma de pagamento desta contribuição “desconto em folha” foi aprovada pelos empregados em assembleia realizada pelo SINDPD. Os valores descontados deverão ser repassados ao Sindicato no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL

Conforme deliberação dos empregados em assembleia, fica aprovado o pagamento de uma taxa negocial para os anos de 2026 e 2027, conforme regras estabelecidas nesta cláusula.

§1º - A taxa negocial será devida mensalmente, a partir de janeiro de 2026 e durante a vigência deste Acordo, e equivalerá a 1% (um por cento) do salário-base nominal do empregado, limitado a **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**.

§2º - O pagamento dessa taxa negocial pelos empregados será feito mediante desconto no salário do empregado, devendo a Empresa repassar o respectivo valor ao SINDPD, conforme procedimento aprovado em assembleia.

§3º - O recolhimento será feito através de guia emitida pelo SINDPD. Após o recolhimento, a Empresa remeterá ao SINDPD cópia da guia quitada e a relação nominal dos empregados, especificando os respectivos cargos, salários e valor da taxa recolhida.

§4º - É de exclusiva responsabilidade do SINDPD dirimir qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo o pagamento da taxa negocial, comprometendo-se desde logo a ressarcir a Empresa quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado.

§5º - A Empresa se compromete a providenciar a notificação ao SINDPD, quanto à existência de ações ajuizadas questionando os descontos da taxa negocial, 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.

§6º - A responsabilidade pela instituição da taxa negocial e seus valores é exclusiva da categoria Profissional, ficando isentos o Sindicato da categoria Econômica e a Empresa de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrando esse desconto respaldo legal no artigo 462 da CLT.

§7º - O SINDPD, considerando a aprovação da instituição de cobrança da taxa negocial de que trata esta cláusula, obriga-se a não exigir e/ou cobrar qualquer outra taxa e/ou contribuição, de qualquer natureza e a qualquer tempo, dos empregados e/ou da Empresa, eximindo-se, ainda, de cobrar taxa negocial ou equivalente para a negociação e celebração de acordo ou termo de participação lucros ou nos resultados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS



Os dirigentes e delegados sindicais não afastados de suas funções na Empresa 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO DO PRESENTE ACORDO

O processo de revisão, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PREVALÊNCIA DO PRESENTE ACORDO.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece e substitui integralmente a Convenção Coletiva Trabalho da categoria em vigor ou que venha a ser instituída durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do art. 620 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA DE SERVIÇOS

A Empresa fornecerá ao **SINDPD** código para consignação e desconto em folha de pagamento de seus trabalhadores referentes a empréstimos de instituições de serviços.

§1º - Compete ao **SINDPD** indicar a Operadora para realização das transações 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.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FOLGA DIA DO ANIVERSÁRIO

Em virtude de seu aniversário, cada Empregado terá direito a 1 (um) dia de folga remunerada, observando as seguintes condições:

a) A folga deverá ser preferencialmente usufruída no dia do aniversário do Empregado ou em data diversa negociada de comum acordo entre Empregado e Empresa.

b) Caso o aniversário recaia em final de semana ou feriado, a folga será usufruída em outra data, definida de comum acordo entre Empregado e Empresa.

c) O gozo da folga deverá obrigatoriamente ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a data do aniversário e o direito será automaticamente perdido caso não seja usufruído dentro do prazo estabelecido.

d) Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o dia de folga não será indenizado caso não tenha sido efetivamente gozado.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA FINANCEIRA

A Empresa cumprirá com as diretrizes do Programa Crédito do Trabalhador e promoverá os descontos oriundos de empréstimos consignados contratados pelos empregados no âmbito deste programa, observados os limites legais.

Parágrafo único – Caso os descontos das parcelas referentes aos empréstimos consignados somados aos demais descontos salariais oriundos de consignações voluntárias, como participação em benefícios, supere o limite de 40% da remuneração disponível, previsto no art. 2º, §2º, I da Lei nº 10.820/2003, a Empresa realizará o desconto parcial do valor da parcela do empréstimo consignado para observar esse limite, e informará ao empregado, nos termos da regulamentação legal sobre o tema.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA DIVERSIDADE

Os benefícios e direitos deste Acordo Coletivo de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos Empregados, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável.

§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.

§2º - O Empregado poderá solicitar, a qualquer tempo, a utilização do nome social na identidade funcional da Empresa, bem como no endereço eletrônico

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO.

A Empresa se compromete em desenvolver campanhas específicas objetivando a eliminação da discriminação no ambiente corporativo.

§ 1º - A Empresa deverá 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.

§ 2º - A Empresa deverá adotar política 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.

§ 3º - As partes estabelecerão um diálogo permanente para buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, pautando debates e ações relativos à inclusão de mulheres, pessoas com deficiência, diversidade de raças e de orientação sexual.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - COTA DE PCDS E APRENDIZES

A Empresa estabelece o compromisso de cumprir as cotas de contratação de Pessoas com Deficiência (PCD) e Aprendizagem, conforme estabelecida na legislação vigente, a fim de promover a inserção pessoas

com deficiência e formação de jovens no mercado de trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - MEIO AMBIENTE.

A Empresa se compromete 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 danos ao meio ambiente.

§ 1º - A Empresa manterá 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.

§ 2º - Em caso de eventos climáticos extremos que comprometam a segurança, transporte ou condições de trabalho dos empregados (enchentes, tempestades, deslizamentos, calor ou frio excessivo, incêndios, entre outros), a empresa deverá garantir a segurança dos trabalhadores, podendo suspender temporariamente atividades presenciais sem prejuízo de salário.

}

**ANTONIO FERNANDES DOS SANTOS NETO
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERV COMP, INFORM TEC.
INFORM E TRAB PROCESS DADOS, SERV COMP, INFORM E TEC INFORM ESP**

**CLAUDIO MAGGIERI
ADMINISTRADOR
ADP BRASIL LTDA**

**MARCELO BENTO SANTOS
ADMINISTRADOR
ADP BRASIL LTDA**

**ANEXOS
ANEXO I - TESTE**



