

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, DE SERVIÇOS DE COMPUTAÇÃO, DE INFORMÁTICA E DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE COMPUTAÇÃO, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDPD, doravante "SINDICATO", inscrito no CNPJ sob nº 55.537.666/0001-75, com sede na Av. Angélica, 35 – Bairro Santa Cecília – São Paulo/SP – CEP 01227-000, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ANTONIO FERNANDES DOS SANTOS NETO;

E

FIRST TECNOLOGIA E INOVACAO LTDA., situada na Rua Amador Bueno, 474 – Bairro Santo Amaro - São Paulo/SP, CEP 04752-901, inscrita no CNPJ sob nº 02.233.469-0001-04, **SANTANDER GLOBAL CARDS & DIGITAL SOLUTIONS BRASIL S.A.**, situada na Av. Presidente Juscelino Kubitschek, 2041 – Conj. 191 – Bloco A – Bairro Vila Olímpia – São Paulo/SP – CEP 04543-011, **SANTANDER SERVIÇOS DIGITAIS BRASIL LTDA.**, situada na AV INTERLAGOS, 3501 - JARDIM UMUARAMA – São Paulo/SP, CEP 04.661-300, inscrito no CNPJ sob o nº 61.701.987/0001-66 e doravante denominadas "EMPRESAS", neste ato representadas por seus procuradores Sr. **MARCELO COUTO CAVALHEIRO** e Sra. **FERNANDA BOSCO MANDUCA**;

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) profissional dos 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 todo Estado de São Paulo.

CLÁUSULA TERCEIRA - APLICABILIDADE

O presente Acordo Coletivo se aplicará em sua integralidade em substituição às regras previstas na Convenção Coletiva e/ou Dissídio Coletivo da Categoria.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes estabelecem que os salários praticados pelas EMPRESAS serão reajustados conforme segue:

- a) em 1º.01.2026, os salários praticados em 31.12.2025 serão reajustados em 4,16% (quatro virgula dezesseis por cento);
- b) em 1º.01.2027, os salários praticados em 31.12.2026 serão reajustados pelo índice do INPC/IBGE acumulado do período de janeiro/2026 a dezembro/2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não serão compensados os aumentos provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e de equiparação salarial determinada por decisão judicial transitada em julgado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Aos empregados admitidos a partir de janeiro de 2025 ou a partir de janeiro de 2026, o reajuste de salário será proporcional ao tempo de serviço, a base de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, a contar da admissão, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, os salários normativos que obedecerão aos seguintes critérios, a contar de 01º/01/2026:

A) aplicável ao digitador: R\$ 2.250,00 (dois mil, duzentos e cinquenta reais) jornada de 30 (trinta) horas semanais;

B) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade administrativa: R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais), jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

C) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade técnica de informática: R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

D) aplicável aos empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help desk: R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), jornada de 40 (quarenta) horas semanais. Esta atividade não se confunde com teleatendimento administrativo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em 1º.01.2027 os pisos previstos no caput desta cláusula, praticados em 31.12.2026 serão reajustados pelo índice de INPC/IBGE acumulado do período de janeiro/2026 a dezembro/2026.

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

As EMPRESAS fornecerão aos empregados o demonstrativo de pagamento por meio eletrônico, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação das EMPRESAS e dos recolhimentos do FGTS e do INSS.

PARÁGRAFO ÚNICO - O fornecimento do demonstrativo de pagamento deverá ser realizado no máximo até o 5º dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA SETIMA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO.

Os salários pagos fora do prazo legal 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 sobre o salário, limitada a 20% (vinte por cento), a ser revertida ao empregado.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As EMPRESAS pagarão a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 01 de julho de cada ano, sendo facultado ao empregado ter a antecipação da referida parcela por ocasião de suas férias, desde que a data de início das férias seja entre 02 de janeiro e 10 de maio de cada ano e o empregado faça esta opção no momento do agendamento.

CLÁUSULA NONA - 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 empregado sobrejornada, as horas excedentes a 2 (duas) horas extras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na hipótese de ocorrer trabalho em sábado, domingo ou feriado, a remuneração adicional será de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO - O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por este Acordo Coletivo de Trabalho o interregno das 22 horas de um dia às 6 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 TERCEIRO - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS NOTURNAS

As horas noturnas previstas no 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).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MÉDIA DE HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º/01/2026 as EMPRESAS passarão a fornecer o benefício de AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO pelo valor único mensal de R\$ 1.202,21 (um mil, duzentos e dois reais e vinte e um centavos) à razão de 22 (vinte e dois) dias fixos por mês, para empregados com jornada de 08 (oito) horas diárias, pagos antecipadamente em relação ao mês de fruição, para prover despesas de REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza salarial, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores, ajustando e assegurando as partes a sua natureza indenizatória e a não integração a outras parcelas trabalhistas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Tratando-se de empregados com jornada parcial de trabalho correspondente a 06 (seis) horas diárias ou menor, o valor do Auxílio Refeição e/ou Alimentação será de R\$ 17,47 (dezesete reais e quarenta e sete centavos) por dia.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado poderá optar, por meio de solicitação escrita, em receber o benefício sob a forma de auxílio alimentação ou refeição, total ou parcialmente, no prazo e percentuais estabelecidos em política interna.

PARÁGRAFO QUARTO - Em 1º.01.2027 o valor previsto no caput desta cláusula e no parágrafo segundo, praticado em 31.12.2026 será reajustado pelo índice de INPC/IBGE acumulado do período de janeiro/2026 a dezembro/2026.

PARÁGRAFO QUINTO - As partes estabelecem e concordam pela manutenção da Operadora de Benefícios escolhida pelas EMPRESAS para disponibilização dos benefícios de Auxílio refeição/ alimentação aos empregados das EMPRESAS Acordantes, beneficiária do PAT, ficando desobrigada do cumprimento da regra de portabilidade de que trata o Art. 1º do DECRETO nº 11.678, de 30 de agosto de 2023, com a redação dada ao Art. 182 do DECRETO nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, de modo que não será permitida em nenhuma hipótese a transferência dos valores creditados aos respectivos empregados, à título de Auxílio refeição e/ou alimentação, para outras Operadoras de Benefícios.

PARÁGRAFO SEXTO - As partes, neste ato, declaram apoio e se comprometem a defender conjunta e separadamente, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, as iniciativas que visam à segurança jurídica para as negociações coletivas como um todo, especialmente, à natureza não salarial dos auxílios refeição ou alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE/ BABÁ

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo, se as EMPRESAS não dispuserem de creche própria ou convênios com creches autorizadas, reembolsará, desde que efetivamente comprovada a despesa, suas empregadas e empregados o valor fixo de R\$720,00 (setecentos e vinte reais), para cada filho com até 60 (sessenta) meses, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrito como autônomo ou de babá devidamente registrada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma EMPRESA, o pagamento não será cumulativo, cabendo ao casal informar ao empregador a qual dos dois será destinado o auxílio.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As Partes convencionam que as concessões contidas no "caput" desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, da Portaria nº 01, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.69, D.O.U. de 24.01.69, bem como da Portaria nº 3296, do Ministério do Trabalho, D.O.U. de 05.09.86, alterada pela Portaria nº 670/97, do mesmo Ministério.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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.

PARÁGRAFO QUARTO - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer a opção por um ou outro, para cada filho.

PARÁGRAFO QUINTO - Em 1º.01.2027 o valor previsto no caput desta cláusula, praticado em 31.12.2026 será reajustado pelo índice de INPC/IBGE acumulado do período de janeiro/2026 a dezembro/2026.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FILHOS COM DEFICIÊNCIA

As EMPRESAS pagarão mensalmente aos empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais que os tornem incapazes de prover a própria subsistência, mediante comprovação por laudo médico, auxílio financeiro no valor fixo de R\$ 900,00 (novecentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – 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 SEGUNDO - O benefício de que trata o caput, de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, é concedido em função do filho portador de necessidade especial, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado beneficiado sob nenhuma hipótese ou para qualquer causa ou efeito de direito.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O benefício previsto nesta cláusula não será cumulativo com o auxílio creche/ babá previsto na cláusula 13ª, devendo o beneficiário fazer a opção por um ou outro.

PARÁGRAFO QUARTO - Em 1º.01.2027 o valor previsto no caput desta cláusula, praticado em 31.12.2026 será reajustado pelo índice de INPC/IBGE acumulado do período de janeiro/2026 a dezembro/2026.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

As EMPRESAS reembolsarão quilometragem aos empregados que usem veículo próprio para execução de suas atividades, de acordo com as regras, condições para reembolso e valores previstos em política interna.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Como opção ao reembolso, os empregados poderão utilizar táxi ou carros por meio de aplicativos de mobilidade homologados pelas EMPRESAS, também seguindo as regras e condições de uso estabelecidas em política interna.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Este reembolso não se confundirá com o vale transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- A) 05 (cinco) dias úteis e consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência;
- B) 05 (cinco) dias úteis e consecutivos em virtude de casamento;
- C) 05 (cinco) dias consecutivos sendo, no mínimo, 03 (três) dias úteis, ao pai, na semana do nascimento ou adoção de filho.
- D) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 14 (catorze) anos ao médico, mediante comprovação, podendo a respectiva ausência ser fracionada em horas, mantendo o limite de 16 (dezesesseis) horas.
- E) 1 (um) dia de internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 este Acordo Coletivo quando da realização de exame vestibular ou de seleção para ingresso em Instituição de Ensino Superior. A comprovação se dará mediante apresentação da respectiva inscrição e comprovação de realização da prova, bem como de sua aprovação para as fases subsequentes, conforme artigo 473 da CLT, inciso VII.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO REPÚDIO À VIOLENCIA CONTRA A MULHER

As EMPRESAS expressam seu repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher e se compromete a adotar todos os esforços no sentido de apoiar as empregadas que forem vítimas de atos desta natureza, à medida em que for acionado pela parte interessada, sempre com o respeito e o sigilo que o assunto merece.

PARÁGRAFO ÚNICO - As EMPRESAS manterão canal de atendimento, que deverá ser acessível 24 (vinte e quatro) horas por dia, com o objetivo de contribuir para o bem-estar e apoiar a(o) empregado (a)s e seus familiares a qualquer momento, por meio do programa de apoio pessoal, realizado por uma equipe multidisciplinar especializada.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROTEÇÃO À EMPREGADA GESTANTE/ADOTANTE

Fica assegurada à gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o término da licença-maternidade/ licença-adoção, estabilidade esta que não se confunde com férias ou aviso prévio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O prazo da licença-maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, podendo ser prorrogado por mais 60 dias, desde que haja adesão do empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.052 de 23.12.2009 e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII e do caput do art. 7º da Constituição Federal.

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados, independentemente de gênero, que vierem a adotar filhos na forma legal ou obtiverem a guarda judicial de crianças ou adolescentes, farão jus à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias conforme disposto na Lei 12.010/2009 e art. 71-A da Lei 8.213/1991, alterado pela Lei 12.873/2013.

A licença abrange situações em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada, na forma da Lei.

PARÁGRAFO QUINTO – Para efeito de concessão da licença prevista no parágrafo anterior, o início do benefício dar-se-á a partir da data de inscrição no Registro Civil da sentença judicial que conceder a adoção ou termo de guarda para adoção, inclusive de caráter provisório. Caso a guarda provisória não seja renovada, o empregado fica obrigado a retornar ao trabalho imediatamente.

PARÁGRAFO SEXTO – O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no parágrafo primeiro desta cláusula, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empregadas grávidas terão a ausência abonada para a realização de consultas e exames pré-natais, desde que comprovadas por atestados médicos.

PARÁGRAFO OITAVO - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelas EMPRESAS, de seu estado gravídico, as mesmas terão o prazo decadencial de 30 (trinta) dias, a contar da data do seu desligamento, para requerer o benefício previsto nesta cláusula.

PARÁGRAFO NONO - As EMPRESAS assegurarão às suas trabalhadoras, em estado de gestação/Lactante, tratamento humano e hígido, evitando sempre que se exponham a situações e ambientes insalubres e perigosos.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Fica assegurado à gestante, em caso de aborto a ser comprovado por meio de atestado médico em até 72 (setenta e duas) horas, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA VIGESIMA - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada com filho em idade de amamentação, até que este complete 12 (doze) meses de idade, terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Quando o exigir a saúde do filho, o período de 12 (doze) meses poderá ser dilatado, desde que fique comprovada a necessidade da continuidade da amamentação, por atestado emitido por médico credenciado pelos convênios médicos fornecidos pelas EMPRESAS.

PARÁGRAFO SEGUNDO- Havendo expressa manifestação de interesse, por parte da empregada, os 2 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos poderão ser transformados em um período de 1 (uma) hora.

PARÁGRAFO TERCEIRO- A redução de jornada de que trata o caput, compreendida entre o início do 7º e o término do 12º mês de idade da criança, poderá ser substituída pela fruição de 18 (dezoito) dias corridos de licença “horário amamentação”, de forma ininterrupta, havendo manifestação expressa das partes interessadas.

PARÁGRAFO QUARTO- Os 18 (dezoito) dias corridos de licença “horário amamentação”, previstos no parágrafo terceiro poderá ser usufruídos pela mãe ou pelo pai, indistintamente, na sequência da licença-maternidade ou paternidade, no caso em que ambos sejam empregados das EMPRESAS, mediante elaboração de Termo de Opção manuscrito e assinado por ambos, devendo ser exercido respeitando-se os seguintes prazos:

- a) Se a opção for dada ao pai, a manifestação deverá ser exercida em até 3 (três) dias após o nascimento do filho (a),
- b) Se a opção for dada a mãe, essa manifestação deverá ser exercida em até 15 (quinze) dias antes do término da licença maternidade, seja esta prorrogada por 6 (seis) meses ou não

PARÁGRAFO QUINTO - A licença de 18 (dezoito) dias terá as mesmas garantias e proteção legal da redução de jornada para amamentação, vedada a transformação em pecúnia ou indenização.

CLÁUSULA VIGESIMA PRIMEIRA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A duração da licença-paternidade prevista no §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias poderá ser prorrogada por 15 (quinze) dias, desde que haja adesão expressa do empregador ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016 e, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 02 (dois) dias após o parto, bem como comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o §1º do art. 10º do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no caput, desde que a requeira no prazo de 2 (dois) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, alterada pela Lei 13.257/2016.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI

Fica assegurado ao empregado marido ou companheiro, desde que tenha declaração de União Estável simples com reconhecimento de firma em cartório, garantia de emprego a partir do 8º (oitavo) mês de gestação até 30 (trinta) dias após a data do parto.

PARAGRAFO ÚNICO: A garantia de emprego será assegurada desde que o empregado envie a comprovação documental sobre a gravidez e seu estágio, no prazo de 7 dias contados do início do 8º mês de gestação e 7 dias da data do nascimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado que por doença tenha ficado afastado do trabalho por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos e que tenha benefício previdenciário concedido por parte do INSS, será assegurada garantia provisória de 60 (sessenta) dias, a contar da data de término do benefício previdenciário, estabilidade esta que não se confunde com aviso prévio ou férias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

O empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de vínculo empregatício com as EMPRESAS gozará de estabilidade no emprego, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição ao direito ao benefício de aposentadoria pela Previdência Social, extinguindo-se automaticamente a presente garantia quando o empregado passar a fazer jus à aposentadoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A garantia somente será adquirida e passará a integrar o patrimônio jurídico do empregado, a partir do recebimento, pelas EMPRESAS, de comunicação escrita pelo empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, de reunir o empregado integralmente as condições previstas, acompanhada desde logo dos documentos comprobatórios.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A estabilidade não se aplica nos casos de demissão a pedido ou por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As EMPRESAS disponibilizarão convênio de assistência médica e hospitalar para seus empregados, mediante modelo de faixa etária ou algum outro que venha a substituí-lo, que será comunicado ao Sindicato, e conforme regras previstas em política interna.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho poderão colocar como dependentes nos convênios médicos disponibilizados pelas EMPRESAS, esposo (a); companheiro (a), desde que tenha declaração de União Estável simples com reconhecimento de firma em cartório e convivam maritalmente há mais de 2 (dois) anos; filho (a) e/ou enteado (a), solteiros (as), menores de 21 anos; filho (a) especial ou inválido de qualquer idade; menor sob guarda judicial e menor tutelado, conforme regras especificadas e detalhadas em política interna, ressalvada a hipótese de já terem assistência médica, hospitalar, odontológica e/ou psicológica, contratada pelos seus respectivos empregadores.

A contribuição financeira referente aos dependentes corresponderá ao custo total do plano para o dependente e será custeada integralmente pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As vantagens desta cláusula, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união estável decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 134 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, 21.01.2015 (D.O.U de 22.01.2015) e Legislação posterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte com pelo menos 1 (um) ano de vínculo nas EMPRESAS e que esteja percebendo auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, será pago uma importância equivalente a 70% (setenta por cento) da diferença entre seu salário e a importância paga pelo órgão previdenciário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O complemento será devido somente entre o 16º e o 180º dia de afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O complemento terá limite máximo de 10 (dez) salários-mínimos vigentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual e uma única vez por afastamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

As EMPRESAS contratarão seguro de vida em grupo para seus empregados, de forma que na ocorrência de óbito ou invalidez, garanta o pagamento de indenização a seus beneficiários, baseado no salário nominal e com múltiplos de salário, na forma e condições estabelecidas em sua política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO – A adesão ao seguro de vida pelo empregado será facultativa. Havendo alteração nas regras e condições do seguro de vida, as partes compromissam reunião específica para encaminhamento do assunto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, à exceção da jornada 12 x 36.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados serão lançadas no Banco de Horas, em conformidade com as regras específicas estabelecidas neste Acordo Coletivo, nas cláusulas 9ª - HORA EXTRAORDINÁRIA e 33ª - BANCO DE HORAS.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Será permitido o trabalho em horário flexível de comum acordo entre empregado e EMPRESAS.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados de empregados que atuem em jornada 12 x 36 são consideradas e calculadas como hora normal para fins de jornada de trabalho. As partes compromissam que, apesar de serem horas normais de trabalho, tais horas terão acréscimo adicional aos domingos e feriados, o qual será computado no Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUARTO - Empregados com jornada de trabalho parcial poderão realizar horas extras, que serão lançadas no Banco de horas em conformidade com as regras específicas estabelecidas neste Acordo Coletivo, nas cláusulas 9ª - HORA EXTRAORDINÁRIA e 33ª - BANCO DE HORAS.

CLÁUSULA TRIGESIMA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL

As partes pactuam que a jornada de trabalho das EMPRESAS será de 8 horas diárias, com pelo menos 1 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, podendo ser prorrogada por até 2 horas extras por dia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Por iniciativa do empregado e em comum acordo com o empregador, será permitido o trabalho em horário flexível, que poderá ser exercido no período compreendido entre às 07h00 e 00h00, mantendo-se a carga horária diária, intervalo para refeição e descanso e respeito ao intervalo interjornada e a jornada semanal de 40 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a jornada de trabalho normal escolhida pelo empregado compreenda o período entre as 22h e 00h, este período será considerado como hora normal de trabalho, não se aplicando o quanto disposto na cláusula 10ª - HORAS NOTURNAS, deste Acordo Coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO INTERVALO INTRAJORNADA

Nos termos do artigo 611-A, inciso III da CLT, fica permitida a redução do intervalo mínimo previsto no artigo 71 da CLT para 30 minutos ininterruptos aos empregados com jornada superior a 6 horas diárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O intervalo para refeição e descanso previsto no caput poderá ser estendido até 2 horas, nos termos do artigo 71 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados que gozarem do intervalo reduzido, nos termos do caput desta cláusula, compensarão em sua jornada de trabalho diária o período reduzido, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As EMPRESAS poderão conceder aos empregados com jornada de trabalho parcial (maior que 4 (quatro) horas) até 6 (seis) horas diárias, intervalo de repouso ou refeição de 30 (trinta) minutos, no caso de realização de horas suplementares à duração da jornada contratual. Neste caso, o intervalo de 15 (quinze) minutos adicionais também não serão computados na duração normal da jornada de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - O intervalo intrajornada deve ser usufruído pelo empregado preferencialmente no meio da jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

As EMPRESAS manterão Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos do art. 74, § 2º da CLT, do art. 31 do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021 e no art. 77 da Portaria MPT 671, de 08 de novembro de 2021, para controle da jornada de trabalho de seus empregados, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP “A”

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) Restrições à marcação de ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sistema de Ponto Eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- a) Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, cujas marcações ficarão armazenadas e disponíveis por 05 (cinco) anos;
- d) Possibilitar à fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho (SRTE), quando solicitado, por meio da central de dados, a extração eletrônica do registro fiel das marcações realizadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica assegurada a possibilidade de inclusão pelo próprio empregado, exclusivamente, de eventual marcação de jornada não realizada, inclusão esta que não poderá ser alterada ou eliminada, conforme previsto no item “d” do §1º desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica assegurado ao SINDICATO, através dos seus representantes ou técnicos, o acesso às informações do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada, mantido pelas EMPRESAS sempre que haja dúvida ou denúncia que o uso do mesmo esteja em desacordo com a legislação ou com as normas aqui acordadas.

PARÁGRAFO QUINTO - Qualquer alteração a ser realizada no Sistema de Ponto Eletrônico deverá ser previamente comunicada e ajustada com o SINDICATO, informando as alterações técnicas a serem feitas e indicando razões que as justificam.

PARÁGRAFO SEXTO - Comprovada a realização de qualquer alteração sem que tenham sido observadas as exigências a que se referem o caput desta cláusula, considerar-se-á denunciado o presente instrumento coletivo de trabalho cessando os seus efeitos para o cumprimento do permissivo da Portaria nº 671/2021.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, ora instituído, deverá registrar corretamente os horários de entrada e saída de todos os empregados elegíveis, observando-se o disposto no artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e, obrigatoriamente, possibilitar a emissão dos seguintes documentos: AFD – Arquivo Fonte de Dados e AEJ – Arquivo Eletrônico de Jornada.

PARÁGRAFO OITAVO - As EMPRESAS comprometem-se a cumprir e fazer cumprir as regras e condições ora pactuadas, nos termos da Portaria nº 671/2021, sendo a entidade sindical acordante isenta de qualquer ônus ou consequências, caso tais condições venham a ser descumpridas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

As EMPRESAS poderão compensar as horas extras, atrasos e horas normais, inclusive as eventualmente ocorridas aos sábados, domingos e feriados, por meio do Banco de Horas, formado pelas horas positivas (horas extras) e horas negativas (atrasos ou ausências) da jornada de trabalho determinada por este Acordo Coletivo de Trabalho e de acordo com a necessidade de serviço das EMPRESAS, disciplinado da seguinte forma:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O acerto do Banco de horas deverá ser feito em até 180 dias a partir da realização da hora semestralmente, sendo que o pagamento considerará a seguinte regra: até 120 (cento e vinte) horas, serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) e as horas acima de 120 (cento e vinte) horas serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO - No momento da rescisão do contrato de trabalho, o saldo do Banco de horas será automaticamente pago ou descontado no Termo de Rescisão, a depender se o saldo do Banco de horas for positivo ou negativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As faltas injustificadas não serão consideradas para a compensação do saldo de Banco de Horas mas sim como falta, com o consequente desconto.

PARÁGRAFO QUARTO - Além das horas de reposição de saldo negativo no Banco de Horas, o empregado poderá realizar horas extras, desde que o serviço assim exija. Tais horas, que dependerão de autorização prévia das EMPRESAS, serão creditadas no Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUINTO - Os empregados com horas negativas deverão primeiro zerar o saldo de horas com contraprestação de serviço extraordinário e somente após a quitação do banco de horas negativo é que eventuais horas extras serão enquadradas de acordo com o caput e parágrafo primeiro. Caso contrário, passados os 180 dias da não realização da jornada (horas negativas), essas serão descontadas.

PARÁGRAFO SEXTO - 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.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O empregado que ajustar com seu gestor, com antecedência mínima de 1 dia, a compensação das horas extras contidas no Banco de Horas, seja com a entrada mais tarde num determinado dia ou saída antecipada, bem como a negociação de folgas específicas a depender do volume das horas extras, terá o tempo não trabalhado debitado do seu Banco de Horas.

PARÁGRAFO OITAVO – Aa EMPRESAS possibilitarão ao empregado, a qualquer tempo, por meio da central de dados, consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas e o saldo de horas no Banco de Horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – TELETRABALHO

O regime jurídico de teletrabalho (art. 62, inciso III e 75-A e seguintes da CLT) será aplicado pela Empresa ao empregado que desempenha atividades fora das dependências da Empresa, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação, independentemente da celebração de ajuste individual escrito. O empregado em regime de teletrabalho não está sujeito ao controle de jornada, nem faz jus ao pagamento de horas extras ou adicionais decorrentes de sobrejornada, considerando que a prestação do serviço é mensurada ou aferida segundo critérios estabelecidos pelo empregador, como, por exemplo, quantidade de atividades concluídas, tarefas executadas, cumprimento de metas, resultados e entregas. O comparecimento eventual às dependências da Empresa não descaracteriza o regime de teletrabalho. A utilização de sistemas, equipamentos ou ferramentas eletrônicas, bem como a existência de quaisquer outros instrumentos de acompanhamento de desempenho pelo empregador, não configura controle de jornada e não afasta a aplicação do regime de teletrabalho e os efeitos da presente previsão coletiva.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial para o teletrabalho por determinação do empregador, independentemente da celebração de ajuste individual escrito.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínima de 15 (quinze) dias, independentemente da celebração de ajuste individual escrito.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto serão determinadas pelo empregador, independentemente da celebração de ajuste individual escrito.

PARÁGRAFO QUARTO - Durante o trabalho em regime de teletrabalho o empregado deverá garantir o cumprimento das políticas internas das EMPRESAS, em especial as de confidencialidade, segurança da informação e saúde e segurança do trabalho. O empregado também deverá 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO

As partes estabelecem que o regime jurídico de teletrabalho estabelecido na cláusula 35ª – TELETRABALHO, deste Acordo Coletivo, com seus parágrafos e considerando as condições previstas no Art. 611-A, inciso VIII, da CLT, aplicar-se-á, inclusive, ao modelo “híbrido” de trabalho, se adotado pelo empregador, que intercala trabalho presencial e à distância.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HIPERSUFICIENTE

O empregado que cumulativamente possua diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é considerado hipersuficiente, a ele se aplicando a regra do artigo 62, inciso II, da CLT, independentemente da percepção de gratificação. O empregado hipersuficiente não está sujeito ao controle de jornada, nem faz jus ao pagamento de horas extras ou adicionais decorrentes de sobrejornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

As férias devem iniciar em dias úteis e não poderão ter seu início nos 2 dias que antecedem feriados ou o descanso semanal remunerado (domingo).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Tanto o cadastro, quanto a alteração ou cancelamento das férias, devem ser realizados pelo empregado ou pelo gestor com antecedência de até 30 dias da data início das férias.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - É facultado ao empregado, desde que não conflite com as necessidades das EMPRESAS, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS – FRACIONAMENTO

Adicionalmente ao que está acordado na cláusula 38ª - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS deste Acordo Coletivo e ao previsto no Art. 134, parágrafo 1º da CLT, as partes estabelecem que por interesse e solicitação expressa do empregado e quando cumpridos os requisitos para sua aquisição, este poderá usufruir de suas férias de forma fracionada, conforme condições definidas em Política Interna das EMPRESAS, respeitando-se o pagamento do adicional constitucional previsto na legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado terá direito a 24 dias úteis de férias a cada período aquisitivo, ressalvada a proporcionalidade prevista no art. 130 da CLT e as hipóteses previstas no art. 133 da CLT, restando assim garantido o número de dias de férias devidas por Lei ao empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nenhum período de fruição de férias poderá ser inferior a 5 dias, salvo por solicitação expressa do empregado e em situações excepcionais, sendo que neste caso não poderá ser inferior a 4 dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INCENTIVO À CAPACITAÇÃO

As partes estabelecem que, como forma de premiar e incentivar o aprimoramento profissional, as EMPRESAS concederão prêmio de Incentivo à Capacitação, uma única vez ao ano, para os empregados com desempenho destacado, na proporção de até 30%, conforme regras e valores estabelecidos em sua Política Interna e em consonância com o Art. 611-A, XIV, da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O critério para elegibilidade ao recebimento do incentivo, baseado no desempenho destacado, levará em consideração a nota de avaliação final do empregado no ano anterior ao pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em razão de sua natureza e da finalidade de propiciar benefício de formação profissional aos empregados com desempenho destacado, o valor pago não tem caráter de salário indireto, não se integra ao salário do beneficiário para nenhum efeito, inclusive tributário e previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, nos termos do art. 457, §2º e §4º da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA - AVISO PRÉVIO

Para todos os efeitos, o aviso prévio não se confundirá com as estabilidades determinadas por este Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica à critério das EMPRESAS dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio.

PARAGRAFO SEGUNDO – O empregado desligado sem justa causa fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando as EMPRESAS do pagamento dos dias não trabalhados.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O aviso prévio proporcional previsto na Lei nº 12.506/2011 será pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEGUNDA - DA JUSTA CAUSA

A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, com especificação do devido enquadramento de alínea se a alegação for de falta grave, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As EMPRESAS se comprometem a desenvolver Políticas Internas que evitem o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho, tendo políticas que eliminem suas causas e efeitos, como também Políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

PARÁGRAFO ÚNICO – O acesso às vagas internas obedecerá às regras de elegibilidade e competências técnicas, preservando que os empregados elegíveis se candidatem independentemente da idade, raça, gênero, orientação sexual ou deficiência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO

As EMPRESAS, quando solicitado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, autorizará o ingresso do SINDPD - SP em suas dependências, em dia e período previamente fixados, exclusivamente para realização de campanha de sindicalização junto aos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica a critério das EMPRESAS estabelecer a logística e o local para realização da campanha de sindicalização, sendo vedado o ingresso em locais considerados de acesso restrito sem anuência prévia.

PARÁGRAFO SEGUNDO

No ato da contratação será disponibilizado ao empregado um kit eletrônico que conterá o link para acesso à ficha de sindicalização em “modelo único” fornecida pelo sindicato acordante.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A ficha de sindicalização ficará à disposição de todos os empregados, por meio do Portal de RH.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS

É assegurada a estabilidade provisória aos empregados dirigentes do sindicato profissional eleitos para a Diretoria do Sindicato, na forma dos arts. 522 e 543 da CLT, limitada a 7 diretores e respectivos suplentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES

As partes ajustam a liberação de no máximo 02 (dois) Dirigentes Sindicais de suas funções nas EMPRESAS para o exercício de seus mandatos de representação e administração sindical junto à Diretoria do SINDPD - SP, ficando lhes assegurado o pagamento integral de salários e benefícios pelas EMPRESAS.

PARÁGRAFO ÚNICO - A partir de 01/01/2000 os diretores do SINDPD - SP somente poderão ser liberados nos termos desta cláusula, por no máximo 8 (oito) anos consecutivos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO

Fica assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais com Frequência Livre, empregados das EMPRESAS, às dependências das EMPRESAS. No que se refere à entrega e distribuição de jornais, periódicos e boletins sindicais é vedada a divulgação de matérias político-partidárias ou ofensivas a quem quer que seja.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O acesso às áreas consideradas de uso restrito dependerá de definição e prévia anuência por parte das EMPRESAS.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam em prédios administrativos que estejam com movimentos paredistas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

Os Dirigentes 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 as EMPRESAS sejam previamente avisadas, por escrito, pelo SINDPD - SP, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis às datas dos eventos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES SINDICAIS

As EMPRESAS descontarão dos salários dos empregados associados do SINDPD - SP, 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 após o desconto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal, expressamente fixada neste Acordo Coletivo de Trabalho, aprovada em assembleia sindical de empregados, para custeio da entidade sindical

profissional, em decorrência das negociações coletivas trabalhistas, a ser descontada pelas EMPRESAS de todos os empregados abrangidos por este Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O valor da contribuição prevista no caput desta cláusula será de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por mês e por empregado ativo na data do desconto, em cada um dos exercícios de 2026 e 2027, sendo que as EMPRESAS enviarão mensalmente a capa da GFD ao Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O valor apurado nos termos do parágrafo anterior será descontado de todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Estão isentos do desconto de qualquer Contribuição em relação ao **Acordo do Programa de Participação nos Resultados – BIÊNIO 2026/2027** firmado entre as Partes, ou mesmo de qualquer valor exigido à título de Contribuição Assistencial previsto na Cláusula 60ª e parágrafos, sobretudo em relação ao parágrafo 10º da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, todos os empregados que tiverem o desconto da Contribuição Negocial prevista nesta cláusula.

PARAGRAFO QUARTO - Os valores deverão ser creditados em favor da entidade sindical profissional em até 10 (dez) dias úteis após o desconto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As EMPRESAS terão o prazo de até 120 (cento e vinte) dias, contados da assinatura do presente Acordo, para apresentar ao SINDPD - SP, 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 10.101/00, alterada pela lei nº 12.832/13.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FOLGA DIA DO ANIVERSÁRIO

Os empregados ativos terão direito a 1 (um) dia de ausência remunerada a título de folga aniversário, observando as seguintes condições:

- a) A folga deverá ser usufruída em dia útil e, preferencialmente, na data do aniversário do Empregado, desde que previamente alinhado entre Empregado e Empresa.
- b) Caso o aniversário recaia em final de semana, feriado ou não haja possibilidade de usufruto na própria data, a folga poderá ser gozada em dia útil diverso, definida de comum acordo entre Empregado e Empresa.
- c) A folga deverá ser usufruída no prazo máxima de 12 (doze) meses, contados da data de aniversário, ficando estipulado que:
 - i. Não possui caráter cumulativo;
 - ii. Não poderá ser convertida em pecúnia;
 - iii. Não configura natureza salarial.
 - iv. Será automaticamente perdida caso não seja usufruída 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – COMBATE À DISCRIMINAÇÃO.

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

§1º - As Empresas deverão adotar política rigorosa de prevenção, coibição e repressão à ocorrência de assédio moral, sexual e quaisquer outras formas de violência nos locais de trabalho, inclusive aquelas motivadas por gênero, raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião, idade ou por condição de pessoa com deficiência, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

§ 2º - As Empresas deverão 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.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA QUINTA - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

O descumprimento de Cláusulas de natureza trabalhista acordadas no presente instrumento acarretará às EMPRESAS multa no valor de 7% (sete por cento) do salário normativo previsto na cláusula "SALÁRIOS NORMATIVOS" – alínea "B", deste Acordo Coletivo de Trabalho, sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, por infração, a ser revertida em favor da parte prejudicada.

PARÁGRAFO ÚNICO – A multa somente será devida, por ação, quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de empregados participantes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA – APLICAÇÃO - REVISÃO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 1º de janeiro de 2026 até 31 de dezembro de 2027.

PARAGRAFO ÚNICO - O processo de prorrogação e revisão total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho respeitará as disposições do art. 615 da CLT, sendo vedada qualquer alteração unilateral. Em caso de eventual dúvida quanto ao fiel cumprimento de regras referentes ao presente Acordo, as partes estabelecem que a judicialização seja precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGENCIA - APLICAÇÃO

As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicam-se a todos os empregados das EMPRESAS, com abrangência territorial em todo Estado de São Paulo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ARQUIVAMENTO E REGISTRO NO SISTEMA MEDIADOR

O presente instrumento de Acordo será registrado no sistema mediador, em conformidade com a Portaria nº 282/2007, do MTE e será ratificado pelos empregados em Assembleia específica para este fim, nos termos do art. 612 da CLT

São Paulo, 01 de fevereiro de 2026.

ANTONIO FERNANDES DOS SANTOS NETO

Presidente do **SINDPD**

CPF nº 610.445.808-44

PEDRO LUIZ SALDANHA

Diretor do **SINDPD**

CPF: 864.684.308-44

MARCELO COUTO CAVALHEIRO

Procurador - **F1RST TECNOLOGIA E INOVACAO LTDA**

Procurador - **SANTANDER GLOBAL CARDS & DIGITAL SOLUTIONS BRASIL S.A.**

Procurador - **SANTANDER SERVIÇOS DIGITAIS BRASIL LTDA**

CPF nº 272.179.638-00

FERNANDA BOSCO MANDUCA

Procuradora - **F1RST TECNOLOGIA E INOVACAO LTDA**

Procuradora - **SANTANDER GLOBAL CARDS & DIGITAL SOLUTIONS BRASIL S.A.**

Procuradora - **SANTANDER SERVIÇOS DIGITAIS BRASIL LTDA**

CPF nº 368.566.438-70