



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

**PROCESSO nº 1000229-73.2014.5.02.0000 (DCG)**

**SUSCITANTE: 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**

**SUSCITADO: SIND DAS EMPR DE PROCESS DE DAD E SERV INF EST S PAULO**

O presente processo trata de dissídio coletivo de natureza econômica que tem como objeto a revisão das cláusulas econômicas e sociais da última norma coletiva vigente para a categoria, cuja data-base é 1º de janeiro.

Aduz o suscitante que o sindicato suscitado representa as empresas de processamento de dados do estado de São Paulo, com o qual firmou as convenções coletivas dos anos anteriores, tendo expirado a vigência da última em 31/12/2013, o que torna necessária sua renovação. Alega que após as formalidades legais notificou o suscitado objetivando a instauração do procedimento de negociação direta entre as partes, o que teria sido infrutífero e justificado o ingresso em juízo para garantia da renovação. Apresenta notificações enviadas ao suscitado nos termos da lei 7738/1989 e que foi deflagrada greve pela categoria a partir de 19/02/2014. Apresenta também as reivindicações aprovadas nas assembleias de trabalhadores, que constituem o elenco de interesses coletivos da categoria, nos termos da Orientação Jurisprudencial 32 da SDC do c. TST. Comunicou o sindicato patronal levando em consideração a antecedência de 72 horas. Publicou também a informação do movimento paredista em jornais de grande circulação, notificando ainda as empresas para negociação direta.

Pede o suscitante que o suscitado seja citado a manifestar-se sobre a pauta de reivindicações e apresentar solução conciliatória, requerendo que, sendo frustrada a conciliação, julgue o egrégio Tribunal o presente dissídio, declarando não abusiva a greve, com a determinação de pagamento dos dias de paralisação e estabilidade de 120 dias aos grevistas.

Deu à causa o valor de R\$10.000,00.

Pela Mm<sup>a</sup> Desembargadora Vice Presidente deste egrégio Regional, Dra. Rilma Aparecida Hemetério, foi designada audiência para o dia 21 de fevereiro de 2014 às 15horas, do que as partes ficaram cientes por notificação.

Na audiência, conduzida pelo ilustre Desembargador Davi Furtado Meirelles e com a participação do Ministério Público do Trabalho, as partes concordaram com o julgamento do feito, pedindo que o e. TRTSP faça uso de seu poder normativo para definir as cláusulas econômicas que substituirão aquelas anteriormente vigentes. Manifestaram concordância somente em relação às cláusulas sociais constantes da convenção que vigeu até 31/12/2013. Não havendo acordo espontâneo, o e. Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>a</sup> Região apresentou proposta de conciliação, que foi aceita pelo suscitante e recusada pelo suscitado. O Sindicato suscitante acatou pedido do i. Desembargador, de suspensão do movimento paredista, declarando que a categoria retornaria ao trabalho permanecendo em estado de greve até a decisão final do presente dissídio coletivo. Encerrada a instrução sem composição entre as partes, foi dado prazo ao suscitante para apresentação de documentos provando acordos coletivos realizados entre ele e 76 empresas da categoria do suscitado, para posterior manifestação deste no prazo de 5 dias.

O Sindicato suscitante apresentou os documentos mencionados em audiência, comprovando acordos realizados individualmente com empresas da categoria do suscitado.

Em peça de defesa, o suscitado pede a extinção do processo sem resolução do mérito, alegando que o dissídio teria sido instaurado antes do início da greve, que teria ocorrido somente em 21/02/2014. Alega que os acordos realizados isoladamente entre o suscitante e algumas empresas, que representariam diminuta parte de sua categoria econômica, não teriam validade por não terem contado com sua participação conforme estabelecido na cláusula 64<sup>a</sup> da convenção coletiva em vigor. Assevera que os acordos não podem ser estendidos para toda a categoria econômica. Pede que: o reajuste salarial fixado pelo egrégio TRT seja de 6,5%; o vale refeição em 16,66% sobre o valor atual de face, resultando em vale com valor unitário de R\$14,00 para empresas com mais de 35 empregados e com jornada diária de 8 horas; seja mantida a cláusula referente a participação em lucros e resultados ou que o e. TRT estabeleça que a negociação seja obrigatória apenas a empresas com mais de 10 empregados; seja declarada abusiva a greve em virtude da ausência de representatividade da assembleia, que teria contado com número demasiadamente reduzido de trabalhadores, que várias atas não mencionariam como objetivo

da assembleia a deflagração da greve e que algumas listas não identificariam os signatários, além de estarem as partes em processo de negociação, o que impediria a paralisação; que a greve teria sido empreendida por meio de violência, com impedimento de acesso de vários trabalhadores aos seus postos de serviço. Pede finalmente que sejam acolhidas suas argumentações, com a rejeição da proposta feita pelo d. Desembargador que conduziu a audiência, aceita pelo suscitante.

Em 24 de março de 2014 denuncia o suscitante que o Ministério do Trabalho estaria realizando homologações de rescisão contratual dos trabalhadores de sua categoria, em atendimento a pedido do suscitado. Postula decisão que determine a suspensão das rescisões, aplicando-se multa ao suscitado por cada homologação. O pedido foi atendido. Pede o julgamento deste dissídio.

O Ministério Público do Trabalho apresentou seu parecer em 25 de março de 2014. Entende que foram respeitados os preceitos legais na instauração do dissídio coletivo e que é legítimo o movimento de greve em virtude de terem sido interrompidos os canais de negociação entre as partes e observados os pressupostos básicos estabelecidos na lei 7783/1989.

Com relação à pauta de reivindicações, entende que deva ser declarada parcial procedência, mantendo-se a data-base da categoria, aplicando-se em relação ao PLR o precedente normativo 35 deste Regional para todas as empresas representadas pelo suscitado, concedendo-se reajuste salarial e aumento real que sigam parâmetro objetivo técnico, indeferindo-se as cláusulas que somente reproduzam texto legal ou afrontem a legislação vigente e que seja concedida estabilidade de 90 dias aos trabalhadores diante da legitimidade da greve e instauração do dissídio coletivo, bem como o pagamento dos dias parados.

É o relatório.

## **VOTO**

### **DA GREVE**

A forma em que ocorrerão as assembleias, inclusive com relação ao quorum, convocação, finalidade etcetera, é matéria afeta à liberdade sindical, sendo seus

termos definidos de acordo com os interesses da entidade e respeitando os direitos dos trabalhadores, conforme dispõe a lei 7783 de 1989.

O suscitante apresentou comprovantes de legitimidade de sua representação, de tentativa de negociação, convocação regular de assembleia, participação dos trabalhadores no evento, aprovação da pauta de reivindicações e da deflagração de greve e notificação do suscitado, restando atendidas as formalidades mínimas dos trâmites preparatórios do conflito que tinha por propósito a greve e a instauração do dissídio coletivo, mormente porque canceladas as orientações jurisprudenciais de números 13 e 21 da SDC do colendo TST.

Quanto ao dia de início da greve ser posterior à instauração do dissídio, diversamente de representar irregularidade na sua instauração, demonstra o efetivo interesse do suscitante em buscar solução por meio da negociação, posto que mesmo após sucessivas tentativas infrutíferas sem qualquer correspondência do suscitado, adiaram a deflagração do movimento na esperança de que na presença do Poder Judiciário fosse alcançada a paz social por negociação coletiva. Entender de modo diverso implicaria em fomentar o conflito belicoso, obrigando a parte a disseminar entre os trabalhadores a paralisação de atividades como requisito essencial ao conhecimento do processo de natureza coletiva. Percebe-se, portanto, que a suspensão da greve já anunciada para aguardar possível acordo em audiência judicial, ao contrário de inviabilizar o conhecimento do processo, é demonstração de maturidade e de indubitável ânimo conciliatório, que não deve ser desprezado como instrumento válido de construção de solução.

No que diz respeito à realização de piquetes, não se pode olvidar que a atuação sindical em situação de greve é evidentemente de conflito de interesses entre trabalhadores e empregadores, na qual são, via de regra, imprescindíveis as atividades de organização e propaganda. Nelas, e por elas, os titulares da representação sindical e demais trabalhadores militantes que defendam o movimento paredista empreendem esforços para convencer os demais membros da categoria sobre a necessidade e conveniência da greve, o que se dá inclusive pela interpelação e diálogo argumentativo nas proximidades e mesmo na entrada de acesso aos postos de trabalho, o que é legítimo sempre que não haja coerção por uso de violência ou ameaça, baseando-se o convencimento simplesmente na força da argumentação que não resvale na ilicitude. E não há nos autos elementos que denotem outra realidade que não a atividade grevista circunscrita aos limites da razoabilidade.

Diante do exposto e nos termos do parecer do Ministério Público do Trabalho, rejeito as preliminares apresentadas pelo Suscitado declarando a greve não abusiva e, em consequência, determino o pagamento dos dias de paralisação, vedados descontos e/ou compensações.

## **DA PAUTA**

Em audiência realizada em 21/02/2014, as partes concordaram com a manutenção das cláusulas sociais preexistentes constantes da convenção coletiva de trabalho vigente até 31/12/2013, divergindo com relação às cláusulas econômicas.

Há comum acordo para utilização do poder normativo da Justiça do Trabalho, restando preenchido o requisito contido no § 2º do art. 114 da Constituição Federal. No que tange à manutenção das cláusulas sociais preexistentes, a homologação do acordo respeitará a vontade das partes, desde que observado o ordenamento jurídico pátrio e resguardados interesses legítimos de terceiros.

**Ficam, assim, homologadas as cláusulas sociais preexistentes, por não violarem o ordenamento jurídico pátrio e refletirem a vontade das partes. Ficam resguardados interesses legítimos de terceiros. Ante a homologação ampla, desnecessária a manifestação particular por cláusula, evitando a reprodução da declaração a cada norma da convenção.**

**A partir de agora serão analisadas as cláusulas remanescentes que não foram objeto de conciliação entre as partes, observada a ordem proposta na Audiência de Instrução e Conciliação (termo de Audiência 31/14 nº35395). Ressalto que para a solução do impasse apresentado e visando estabelecer condições similares aos trabalhadores de uma mesma categoria profissional na mesma região geográfica, privilegiou-se a extensão do quanto estabelecido em 76 acordos entabulados entre o Sindicato suscitante e empresas.**

### 1 - reajuste salarial:

Proposta do Suscitante é de 7,5% para todos os trabalhadores

Proposta final do Suscitado é de 6,5% para todos os trabalhadores, concordando em 7% para a solução do litígio

Defiro, nos termos da proposta do Suscitante e como sugerido no Audiência de Conciliação, estendendo a toda a categoria o percentual de 7,5% acordado com 76 empresas.

A cláusula coletiva fica assim redigida (citando-se a numeração estabelecida na CCT, bem como todos os demais critérios ajustados entre as partes):

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL.**

**Os salários dos empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigentes em 31 de dezembro de 2013, serão reajustados com o percentual de 7,5% (sete e meio por cento).**

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

**Parágrafo 2º - O reajuste salarial para os empregados admitidos a partir de 01 de Janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2013, obedecerá aos seguintes critérios:**

**A) no salário dos admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual do reajuste salarial concedido ao paradigma.**

**B) no salário dos admitidos sem paradigma, de empresa constituída ou que entrou em funcionamento após a referida data (01/01/2013), o reajuste salarial de 7,5% (sete por cento) será proporcional ao tempo de serviço do empregado, considerando-se 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado a contar da admissão, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.**

#### **2 - piso salarial:**

Proposta final do Sindicato Suscitante é de 8% para todos os níveis de piso salarial constantes da atual Convenção Coletiva, o que é de concordância por parte do Sindicato Suscitado, ante proposta feita por este Tribunal para composição do conflito;

Defiro o quanto ajustado pelas partes, ficando a cláusula coletiva assim redigida:

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS.**

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

**A) aplicável ao digitador R\$1.140,00,00 (um mil, cento e quarenta reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 30 (trinta) horas semanais);**

**B) aplicável ao Office-Boy R\$816,00 (oitocentos e dezesseis reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais);**

**C) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade administrativa, R\$ 908,00 (novecentos e oito reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais).**

**D) aplicável aos empregados integrantes da menor função /ou atividade técnica de informática R\$1.264,00 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais).**

**E) aplicável aos empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help desk R\$1.264,00 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais). Esta atividade não se confunde com tele-atendimento administrativo.**

### **3 - vale refeição:**

Proposta final do Sindicato Suscitante é no valor unitário de R\$ 15,00 para todos os trabalhadores;

A oferta final do Sindicato Suscitado é no valor unitário de R\$ 14,00 para Empresas acima de 35 trabalhadores;

Defiro, nos termos da proposta do Suscitante e como sugerido no

Audiência de Conciliação, estendendo a toda a categoria o valor unitário de 15,00 acordado com 76 empresas.

Fica assim redigida a cláusula coletiva correspondente:

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

**As Empresas com mais de 35 (trinta e cinco) empregados deverão fornecer AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, a partir de 1º de Janeiro de 2014, no valor mínimo de R\$15,00 (quinze reais) por dia para jornada de 8 (oito) horas diárias e R\$11,50 (onze reais e cinquenta centavos) para os que cumprem jornada de 6 (seis) horas, vinte e dois dias por mês, pagos antecipadamente ao mês, podendo as Empresas utilizar 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, respeitadas sempre, as condições mais vantajosas aos trabalhadores.**

**Parágrafo 1º - As Empresas pertencentes a grupos empresariais que já forneçam AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO a qualquer outra Empresa do grupo obrigam-se a estendê-lo, nos mesmos parâmetros, também para seus empregados abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

**Parágrafo 2º - As Empresas que já forneçam AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO para seus empregados, deverão mantê-lo, independentemente do número de empregados.**

**4 - Participação nos Lucros e Resultados:**

Sindicato Suscitante pretende a aplicação do Precedente Normativo 35 deste Tribunal para que todas as Empresas negociem a PLR de acordo com a realidade de cada uma dela.

O Sindicato Suscitado concorda com a negociação por Empresa, limitado, porém, as Empresas que tenham acima de 10 trabalhadores.

Aplico o Precedente Normativo nº 35 des SDC que trata da



matéria:

*Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.*

*2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.*

*3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.*

A cláusula coletiva fica assim definida:

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

**Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.**

**Parágrafo 1º . O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até**

o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

**Parágrafo 2º.** Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

**Parágrafo 3º -** As Empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, pertencentes a grupos empresariais que já praticam a Participação nos Lucros ou Resultados a qualquer outra Empresa do grupo, obrigam-se a estendê-la, nos mesmos parâmetros, também para seus empregados.

**Parágrafo 4º -** As Empresas que já tenham programas de Participação nos Lucros ou Resultados deverão mantê-los.

Ante a análise individual das cláusulas remanescentes, bem como a homologação ampla das cláusulas sociais preexistentes, transcrevo a seguir o inteiro teor da norma coletiva decorrente do julgamento do presente Dissídio Coletivo:

## **N O R M A C O L E T I V A .**

### **VIGÊNCIA/ DATA BASE**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados em empresas de processamento de dados, de serviços 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 9.732/98, 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 por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

A) aplicável ao digitador R\$1.140,00,00 (um mil, cento e quarenta reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 30 (trinta) horas semanais);

B) aplicável ao Office-Boy R\$816,00 (oitocentos e dezesseis reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais);

C) aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade administrativa, R\$ 908,00 (novecentos e oito reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais).

D) aplicável aos empregados integrantes da menor função /ou atividade técnica de informática R\$1.264,00 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais).

E) aplicável aos empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help desk R\$1.264,00 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais), a partir de 1º de Janeiro de 2014 (jornada de 40 horas semanais). Esta atividade não se confunde com teleatendimento administrativo.

#### ***Reajustes/Correções Salariais***

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL.**

Os salários dos empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigentes em 31 de dezembro de 2013, serão reajustados com o percentual de 7,5% (sete e meio por cento).

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

Parágrafo 2º - O reajuste salarial para os empregados admitidos a partir de 01 de Janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2013, obedecerá aos seguintes critérios:

A) no salário dos admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual do reajuste salarial concedido ao paradigma.

B) no salário dos admitidos sem paradigma, de empresa constituída ou que entrou em funcionamento após a referida data (01/01/2013), o reajuste salarial de 7,5% (sete por cento) será proporcional ao tempo de serviço do empregado, considerando-se 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado a contar da admissão, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### ***Pagamento de Salário - Formas e Prazos***

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

As Empresas pagarão 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.

Parágrafo 1º - As Empresas que passarem a efetuar o pagamento de salários até o dia 25 do próprio mês ficarão desobrigadas de efetuar o adiantamento quinzenal.

Parágrafo 2º - As empresas que já efetuam o pagamento de salários até o último dia útil de cada mês deverão manter o adiantamento quinzenal até o décimo dia útil anterior à data do pagamento mensal.

Parágrafo 3º - As Empresas poderão fazer o pagamento do adiantamento salarial no dia 15 (quinze) e efetuar o pagamento da folha no dia 30 (trinta) do mesmo 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" da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, serão acrescidos de correção diária, calculada pela variação do IGPM, ou outro índice legal que vier a substituí-lo, do mês trabalhado, além de multa de 2% (dois por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento).

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

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

As Empresas reembolsarão quilometragem aos empregados que usem veículo próprio para execução de suas atividades.

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

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

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

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

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

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

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

Em caso de substituição eventual por um período superior a 20 (vinte) dias, exceto nos casos de férias, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente

enquanto perdurar a substituição, uma COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO correspondente à diferença entre o seu salário e o do substituído.

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

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

### ***Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros***

#### ***13º Salário***

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

As empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO pagarão a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário até 01 de julho de cada ano, sendo facultado ao empregado ter a antecipação da referida parcela, por ocasião de suas férias, desde que a requeiram à Empresa até 30 (trinta) dias antes do início do gozo.

#### ***Adicional de Hora-Extra***

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

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

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

Parágrafo 2º - O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por esta o interregno das 22 horas CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 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.

### ***Adicional Noturno***

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

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

### ***Adicional de Sobreaviso***

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

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

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

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

### ***Outros Adicionais***

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

A média de horas extras, banco de horas positivas pagas, o adicional noturno e o adicional de

sobreaviso, nos 12 meses, integram a remuneração e repercutirão nas férias, décimo-terceiro salário, descanso semanal remunerado e aviso prévio.

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

### ***Participação nos Lucros e/ou Resultados***

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

Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

Parágrafo 1º. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

Parágrafo 2º. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

Parágrafo 3º - As Empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, pertencentes a grupos empresariais que já praticam a Participação nos Lucros ou Resultados a qualquer outra Empresa do grupo, obrigam-se a estendê-la, nos mesmos parâmetros, também para seus empregados.

Parágrafo 4º - As Empresas que já tenham programas de Participação nos Lucros ou Resultados deverão mantê-los.

### ***Auxílio Alimentação***

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



## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.**

As Empresas com mais de 35 (trinta e cinco) empregados deverão fornecer AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO, a partir de 1º de Janeiro de 2014, no valor mínimo de R\$15,00 (quinze reais) por dia para jornada de 8 (oito) horas diárias e R\$11,50 (onze reais e cinquenta centavos) para os que cumprem jornada de 6 (seis) horas, vinte e dois dias por mês, pagos antecipadamente ao mês, podendo as Empresas utilizar 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, respeitadas sempre, as condições mais vantajosas aos trabalhadores.

Parágrafo 1º - As Empresas pertencentes a grupos empresariais que já forneçam AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO a qualquer outra Empresa do grupo obrigam-se a estendê-lo, nos mesmos parâmetros, também para seus empregados abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Parágrafo 2º - As Empresas que já forneçam AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO para seus empregados, deverão mantê-lo, independentemente do número de empregados.

### ***Auxílio Saúde***

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

As Empresas se obrigam a contratar convênio de assistência médica e hospitalar para o empregado, vencido o contrato de experiência, com a co-participação financeira do empregado de no máximo 70% (setenta por cento) do custo, respeitadas as condições existentes, mais benéficas.

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

Parágrafo 2º - Os empregadores abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE

TRABALHO, pertencentes a grupos empresariais que já concedam este benefício em qualquer outra Empresa do grupo, obrigam-se a estendê-lo também aos seus empregados nos mesmos parâmetros.

### ***Auxílio Creche***

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

Durante a vigência da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, as Empresas que não disponham de creche própria ou convênios com creches autorizadas reembolsarão às empregadas e aos empregados que trabalhem na base territorial das entidades sindicais convenentes, o valor de 40% (quarenta por cento) do salário normativo, estipulado na Cláusula "Salários Normativos", "alínea C", para cada filho com até 24 (vinte e quatro) meses de idade, e de 30% (trinta por cento), para os com idade de 24 (vinte e quatro) meses e um dia a 60 (sessenta) meses, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrita como autônoma ou de babá devidamente registrada.

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

Parágrafo 2º Os signatários convencionam que as concessões contidas no "caput" desta Cláusula, atendem ao disposto nos 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 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 - SEGURO COLETIVO POR MORTE OU INVALIDEZ.**

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

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

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

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

### ***Outros Auxílios***

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FILHOS EXCEPCIONAIS.**

As Empresas pagarão mensalmente aos empregados que tenham filhos ou dependentes portadores de necessidades especiais que os tornem incapazes de prover a própria subsistência, mediante comprovação de laudo médico, auxílio financeiro no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, Cláusula "Salários Normativos", "alínea C".

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

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

### ***Aposentadoria***

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

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

### ***Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades***

### ***Normas para Admissão/Contratação***

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

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

Parágrafo único - Não será celebrado contrato de experiência no caso de admissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na Empresa,

bem como para os casos de admissão de empregado que esteja prestando serviço na mesma função como mão-de-obra de prestadora de serviços.

### ***Aviso Prévio***

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

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

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

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

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

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

### ***Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação***

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES.**

A homologação da rescisão de contrato de trabalho dos empregados abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, com mais de 1(um) ano de serviço na Empresa, será feita preferencialmente comprovada a quitação das verbas rescisórias pelo Sindicato nos termos do Artigo 477 da Consolidação da Leis do Trabalho, observados os requisitos da Instrução Normativa nº 15/2010 do MTE e da Súmula 330 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 1º - As localidades em que poderão ser feitas as homologações compreendem a da Sede, em São Paulo, e as das Delegacias Regionais, nas

idades de Araçatuba, Araraquara, Bauru, Campinas, Jundiaí, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Santos, São José do Rio Preto, São José dos Campos e Sorocaba.

Parágrafo 2º - Na homologação feita com ressalva, a Empresa terá prazo de 10 (dez) dias úteis para efetivar o pagamento das diferenças e/ou correção das divergências.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM CASA.**

Mediante aditamento ao Contrato Individual de Trabalho, empregador, empregado, SEPROSP e estabelecerão condições especiais para o cumprimento da jornada SINDPD de trabalho em "casa", em conformidade com a Lei nº 12.551/2011.

Parágrafo Único - Para o cumprimento da jornada de trabalho em "casa", empregador, empregado, SEPROSP e SINDPD convencionarão o reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como, por exemplo, gastos com linha telefônica, disponibilização de equipamentos etc.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEVOLUÇÃO DA CTPS.**

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

***Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades***

***Igualdade de Oportunidades***

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no artigo 461 da CLT, nas Convenções 100 e 111 da OIT e na Lei nº 9.029/2010 - Estatuto da Igualdade Racial.

### ***Estabilidade Mãe***

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Parágrafo 1º - O prazo da licença maternidade será de 120(cento e vinte) dias.

Parágrafo 2º - O SEPROSP e o SINDPD recomendam às Empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO a adoção da LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS, de que trata a Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008, que Instituiu o Programa Empresa Cidadã.

Parágrafo 3º - Será concedida licença adotante, nos termos da Lei nº 10.421, de 15/04/2002, quando da adoção legal de crianças, sendo devido o salário-maternidade conforme definido no artigo 71 - A, da mesma Lei.

Parágrafo 4º - Será concedida dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 9(nove) consultas médicas e demais exames complementares pela empregada gestante.

Parágrafo 5º - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela Empresa, de seu estado gravídico, terá ela o prazo decadencial de 30 (trinta) dias, a contar da data do fim do aviso prévio, para requerer o benefício previsto nesta Cláusula.

### ***Estabilidade Pai***

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI.**

Fica assegurado, ao empregado marido ou companheiro de gestante, garantia de emprego a partir do 8º (oitavo) mês de gestação até 30 (trinta) dias após a data do parto, desde que comprovada a gravidez.

### ***Estabilidade Serviço Militar***

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE 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 QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO POR MOTIVO DE DOENÇA.**

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

### ***Estabilidade Aposentadoria***

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.**

Goará de estabilidade o empregado que contar, na mesma Empresa, mais de 06(seis) anos de serviço, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social.

Parágrafo 1º - A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir ele as condições previstas na legislação previdenciária.

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

***Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho***

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VIAGENS A SERVIÇO.**



As Empresas que disponibilizam funcionários para serviços fora da sede deverão ter obrigatoriamente uma política de remuneração ou reembolso para viagens à serviço.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.**

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

Parágrafo 1º - EXCEPCIONALMENTE poderão valer-se da contratação de mão-de-obra temporária, sob o regime da Lei nº. 6019 de 03/01/74, em até 15% (quinze por cento) do total do seu quadro setorial.

Parágrafo 2º - Quando da contratação de Empresas por prestação de serviços, as contratantes incluirão nos contratos cláusulas que exijam das contratadas a apresentação das Guias de Contribuições Sociais e Sindicais devidamente quitadas.

Parágrafo 3º - As Empresas contratantes são consideradas como responsáveis subsidiárias sobre as obrigações e encargos trabalhistas dos empregados das empresas contratadas, em respeito aos princípios do artigo 455 da CLT e ao disposto na Sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 4º - As Empresas se comprometem a não contratar Cooperativas de Trabalho para a prestação dos serviços descritos no "caput" desta Cláusula.

***Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas***

## ***Duração e Horário***

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO.**

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

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

Parágrafo 2º - Ficam ressalvadas as jornadas de menor número de horas semanais adotadas pelas Empresas e preservadas outras já existentes.

Parágrafo 3º - O trabalho em domingos e feriados, de que trata a Lei 11.603/2007, para a categoria abrangida por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, será permitido mediante ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a ser celebrado entre Empresa e SINDPD.

Parágrafo 4º - A marcação de ponto por exceção, da mesma forma, será sempre subordinada à permissão de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, firmado entre Empresa e SINDPD, com anuência do SEPROSP.

Parágrafo 5º - Aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora do empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, na forma da Súmula 431 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 6º - As empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e que fazem uso do ponto eletrônico e estejam cumprindo todas as exigências elencadas na Portaria nº 373, poderão utilizar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, mediante ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a ser firmado entre a EMPRESA e o SINDPD, com anuência do SEPROSP.

## ***Compensação de Jornada***

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS E ATRASOS.**

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 7º - A hora trabalhada aos domingos e/ou feriados

será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento). Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 84 minutos.

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

Parágrafo 9º - A Empresa deverá fornecer aos empregados extrato para conferência dos saldos do BANCO DE HORAS.

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

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

### ***Faltas***

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSENCIAS LEGAIS.**

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do artigo 473 da C L T 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) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;

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

D) 03 (tres) dias úteis ou 24 (vinte e quatro) horas fracionadas por ano, para levar filho de até

E) 02 (dois) dias úteis ou 16 (dezesesseis) horas fracionadas por ano para levar os pais ao médico, mediante comprovação em até 48 horas posteriores.

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

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

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

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

### ***Outras disposições sobre jornada***

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

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA AMAMENTAÇÃO.**

Os estabelecimentos onde trabalhem pelo menos 25 (vinte e cinco) mulheres com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitida a

guarda, sob vigilância e assistência, dos seus filhos, no período da amamentação, ressalvando o disposto no artigo 389, parágrafo 2º, da CLT.

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

### ***Férias e Licenças***

#### ***Outras disposições sobre férias e licenças***

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS.**

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

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

Parágrafo 2º - Na vigência da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO as Empresas só concederão férias coletivas mediante acordo com os trabalhadores e o SINDPD.

Parágrafo 3º - O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até o 2º dia útil anterior ao início do gozo.

Parágrafo 4º - É facultado ao empregado, desde que não conflite com as necessidades da empresa, solicitar o gozo de férias em 2 (dois) períodos, não podendo nenhum deles ser inferior a 10 (dez) dias.

Parágrafo 5º - O empregado que retornar das férias gozará de garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias, contado da data do retorno ao trabalho, exceto quando da perda de contrato com a tomadora de serviço, devidamente comprovado, período este que não se confunde com o aviso prévio.

### ***Saúde e Segurança do Trabalhador***

#### ***Condições de Ambiente de Trabalho***

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GRUPO DE ESTUDO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS.**

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

### ***Aceitação de Atestados Médicos***

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS.**

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

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

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

### ***Campanhas Educativas sobre Saúde***

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS.**

O em conjunto com o compromete-se a contribuir com SEPROSP, SINDPD, recursos bastantes para promoção de campanhas educativas visando à prevenção da Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida (AIDS).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SEMANA DA SAÚDE DA MULHER**

Durante o ano, as Empresas, em conjunto com o SINDPD,

realizarão a SEMANA DA SAÚDE DA MULHER.

***Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais***

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO.**

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

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

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - NORMA TÉCNICA SOBRE L.E.R.**

Passam a fazer parte integrante da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO as disposições da NR-17, alterada pela Portaria MTPS 3751, de 26/11/1990, e a Norma Técnica sobre LER adotada pela Resolução SS-197, de 16/06/1992, nos termos expressos das suas aplicações.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NR-7 - MÉDICO COORDENADOR.**

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

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

Passam a fazer parte integrante da presente CONVENÇÃO



COLETIVA DE TRABALHO as disposições da Convenção Coletiva sobre o trabalho dos Analistas de Sistemas e Assemelhados, firmada entre SINDPD e SEPROSP com a interveniência da SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DE SÃO PAULO.

### ***Relações Sindicais***

### ***Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)***

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO.**

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

### ***Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho***

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL.**

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

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

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

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

### ***Representante Sindical***

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL**

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

### ***Liberação de Empregados para Atividades Sindicais***

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES.**

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

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

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

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

### ***Garantias a Diretores Sindicais***

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS.**

Conforme estabelece o artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de Diretoria (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes),

Delegados Representantes à Federação (titulares e suplentes), Conselho de Ética (titulares e suplentes) ou de representação sindical e, se eleito, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei.

### ***Contribuições Sindicais***

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES SINDICAIS.**

As Empresas descontarão dos salários dos empregados associados do SINDPD, quando por eles autorizada expressamente, a importância mensal de R\$ 10,40 (dez reais e quarenta centavos), a título de mensalidade associativa. Os valores descontados deverão ser repassados ao Sindicato no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E CONFEDERATIVA PATRONAL.**

As Empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SEPROSP recolherão a Contribuição Sindical até o dia 31/01/2013 e a Contribuição Confederativa até o dia 31/07, conforme o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, observada a deliberação da Assembléia Geral Ordinária de 10 de janeiro de 2013.

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

As empresas descontarão de todos os empregados que forem beneficiados pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, sindicalizados ou não, 1% (um por cento) ao mês, limitado a R\$ 30,00 (trinta reais), a partir de janeiro de 2014, em favor do SINDPD, conforme TCAC - Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 52/2000, firmado entre o SINDPD e o MPT - Ministério Público do Trabalho e nos termos da decisão tomada nas nos jornais Diário assembleias realizadas na forma do edital publicado nos jornais Diário de São Paulo, de São Paulo; Folha da Região, de Araçatuba; O Imparcial, de Araraquara; Jornal da Cidade, de Bauru; Jornal da Cidade, de Jundiá; Tribuna de Santos, de Santos; Diário da Região, de São José do Rio Preto; Jornal Bom Dia, de São José dos Campos; Oeste Notícia, de Presidente Prudente; A Cidade, de Ribeirão Preto e o Jornal Folha de Campinas, de Campinas, todos em edição de 24 de novembro de 2012 e o Jornal Cruzeiro do Sul, de Sorocaba, com edições de 24 e 27 de novembro de 2012 e 01 de dezembro de

2012.

Parágrafo 1º - O recolhimento será feito mediante guia emitida pelo SINDPD. Após o recolhimento, as Empresas remeterão ao SINDPD cópia da guia quitada e a relação nominal dos empregados especificando os respectivos cargos, salários e contribuições realizadas.

Parágrafo 2º - Fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias, do dia 09 de janeiro de 2013 ao dia 18 de janeiro de 2013, de segunda a sábado, das 09hs às 17hs, para os empregados NÃO SÓCIOS DO SINDPD exercerem o direito de oposição ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente na Sede da Entidade, à Av. Angélica, nº 35, Santa Cecília e nos seguintes endereços: Araçatuba: Rua Duque de Caxias, 1165, Vila Bandeirantes; Araraquara: Rua Japão, 289, Jardim Primavera; Bauru: Av. Getúlio Vargas, 21-51, salas 21, 22 e 23, Jardim Europa; Campinas: Rua Dr. Salles de Oliveira, 254, Vila Industrial; Jundiaí: Av. Jundiaí, 549, Anhangabau; Presidente Prudente: Av. Cel. José Soares Marcondes, 871, sala 112, Bosque; Ribeirão Preto: Rua Candido Portinari, 75; Santos: Av. Ana Costa, 79, cj. 82, Vila Mathias; São José dos Campos: Rua Major Vaz, 264, Vila Ady Anna; São José do Rio Preto: Rua Silva Jardim, 2378, Boa Vista; Sorocaba: Rua 7 de Setembro, 344, Centro; cuja abrangência está disponível no site [www.sindpd.org.br](http://www.sindpd.org.br).

Parágrafo 3º - Aos empregados NÃO SÓCIOS DO SINDPD que estiverem, comprovadamente afastados por motivo de férias, licença saúde, licença maternidade ou acidente do trabalho, no período previsto no Parágrafo 2º desta Cláusula, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, quando do seu retorno ao trabalho, para exercerem o direito a oposição ao desconto através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente na Sede ou nas Delegacias Regionais do SINDPD.

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

Parágrafo 5º - As oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao SINDPD através de Cartório, serão consideradas desacato às Assembléias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo 6º - Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO não trata de Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e", da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento consagrado pela mesma Corte Suprema.

### ***Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa***

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

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

A) descumprimento de Cláusula de natureza trabalhista, multa no valor de 7% (sete por cento) do salário normativo da categoria, Cláusula "Salários Normativos", "alínea C", 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 da presente CONVENÇÃO COLETIVA 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 SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS.**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÕES DO SINDPD**

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

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

### ***Disposições Gerais***

### ***Regras para a Negociação***

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR.**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES.**

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

### ***Mecanismos de Solução de Conflitos***

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.**

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

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

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

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

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

#### ***Aplicação do Instrumento Coletivo***

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO.**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - NORMAS CONSTITUCIONAIS.**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS ACORDADAS.**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora

pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO e na legislação vigente.

### ***Outras Disposições***

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

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

Parágrafo 1º - As Empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO contribuirão mensalmente para a criação do SENAS com o percentual de 0,01% (um milésimo por cento) do seu faturamento.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS GERAIS.**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL.**

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



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

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - GRUPO DE ESTUDOS PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.**

Será mantido pelas partes o Grupo Técnico, incumbindo-se da realização de estudos na área de Previdência Complementar. O Grupo poderá solicitar a participação e o auxílio de instituições governamentais relacionadas à Seguridade Social, especialmente no que diz respeito a Planos de Previdência Complementar.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA FINANCEIRA E DE SERVIÇOS.**

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

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

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

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

Presidiu a sessão o Excelentíssimo Senhor

Desembargador Federal do Trabalho RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FERNANDA OLIVA COBRA VALDÍVIA (**RELATORA**), MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES, THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA, VILMA MAZZEI CAPATTO, RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, IVANI CONTINI BRAMANTE, MARCOS NEVES FAVA, ELISA MARIA DE BARROS PENA, MARIA ISABEL CUEVA MORAES e ANTERO ARANTES MARTINS.

Ausentes, justificadamente, em razão de férias, os Desembargadores Davi Furtado Meirelles e Francisco Ferreira Jorge Neto, sendo substituídos pelos Juízes Marcos Neves Fava e Elisa Maria de Barros Pena, respectivamente.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu o Exmo. Sr. Procurador, Dr. José Valdir Machado.

Sustentação oral: Dr. Antonio Rosella, pelo Suscitante; e Dr. Antonio Carlos Vianna de Barros, pelo Suscitado, os quais dispensaram a leitura do relatório.

**ACORDAM** os Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em, *por unanimidade de votos*, **REJEITAR** as preliminares arguidas pelo Suscitado e, no mérito, *por maioria de votos*, **I. DECLARAR A GREVE NÃO ABUSIVA**, determinando o pagamento dos dias parados, vedados descontos e/ou compensações, vencido o Desembargador Rafael Edson Pugliese Ribeiro, que votou pela cassação da proibição de despedimentos e pela compensação dos dias de paralisação; e o Juiz Marcos Neves Fava, que votou pela compensação dos dias de paralisação; **II. HOMOLOGAR** as cláusulas sociais preexistentes que não constituem objeto do litígio e declarar procedentes as reivindicações apresentadas pelo Suscitante estendendo as condições e parâmetros previstos em acordos coletivos firmados entre ele e empresas da categoria do Suscitado, inseridas na convenção coletiva que terá vigência a partir de 01/01/2014, nos termos do voto da Juíza Relatora, vencidos os Magistrados Vilma Mazzei Capatto, Rafael Edson Pugliese Ribeiro e Marcos Neves Fava, os quais votaram pelo deferimento do índice de 7%, a título de reajuste salarial, nos termos da proposta final do Suscitado para a solução do litígio; **III. RESSALVAR** direito de terceiros, nos termos da Lei; **IV. APLICAR** o disposto no PN 36 desta SDC, concedendo-se estabilidade de 90 (noventa) dias a partir da presente, vencidos os Magistrados Vilma Mazzei Capatto,

Rafael Edson Pugliese Ribeiro e Marcos Neves Fava, que votaram pelo indeferimento da estabilidade. Custas processuais a cargo do Suscitado, no importe de R\$ 1.000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor da causa ora arbitrado em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Transitada em julgado, ao Arquivo.

**FERNANDA OLIVA COBRA VALDÍVIA**  
JUÍZA RELATORA

## VOTOS

imprimir

**Para validar, utilize o link abaixo:**

[http://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Painel/painel\\_usuario/documentoHashHTML.seam?hash=5a9c63ce3560e736f51401c3201cdf3d74202150&idBin=733273&idProcessoDoc=785683](http://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Painel/painel_usuario/documentoHashHTML.seam?hash=5a9c63ce3560e736f51401c3201cdf3d74202150&idBin=733273&idProcessoDoc=785683)