

INDICE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE JOINVILLE VERSÃO 2011/2012

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE	2
CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA.....	2
CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO	2
CLÁUSULA 4ª - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL.....	2
CLÁUSULA 5ª – PRAZO PARA PAGAMENTO SALARIAL.....	2
CLÁUSULA 6ª - ADIANTAMENTO SALARIAL	3
CLÁUSULA 7ª - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	3
CLÁUSULA 8ª - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO SOBRE FÉRIAS	3
CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	4
CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL NOTURNO	4
CLÁUSULA 11ª - SOBREAVISO REMUNERADO	4
CLÁUSULA 12ª - VALE TRANSPORTE	4
CLÁUSULA 13ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA/LABORATORIAL.....	4
CLÁUSULA 14ª - AUXILIO MEDICAMENTOS.....	5
CLÁUSULA 15ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO.....	5
CLÁUSULA 16ª - AUXILIO MORTE/FUNERAL	6
CLÁUSULA 17ª - AUXILIO CRECHE.....	6
CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA	7
CLÁUSULA 19ª - AUXILIO APOSENTADORIA.....	7
CLÁUSULA 20ª - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES.....	7
CLÁUSULA 21ª - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	8
CLÁUSULA 22ª - FUSÃO/INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS	8
CLÁUSULA 23ª - VIAGENS A SERVIÇO	8
CLÁUSULA 24ª - JORNADA DE TRABALHO.....	9
CLÁUSULA 25ª - BANCO DE HORAS	9
CLÁUSULA 26ª - COMPENSAÇÃO DE CARNAVAL	10
CLÁUSULA 27ª - AUSÊNCIAS LEGAIS	10
CLÁUSULA 28ª - TRABALHO FORA DA EMPRESA (EM OUTRO MUNICÍPIO).....	10
CLÁUSULA 29ª - FÉRIAS INDIVIDUAIS	10
CLÁUSULA 30ª - FÉRIAS COLETIVAS.....	10
CLÁUSULA 31ª - LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO	10
CLÁUSULA 32ª - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO.....	11
CLÁUSULA 33ª - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO.....	11
CLÁUSULA 34ª - DOENÇA PROFISSIONAL	11
CLÁUSULA 35ª - QUADRO DE AVISO/AVISOS ELETRÔNICOS	11
CLÁUSULA 36ª – ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL	12
CLÁUSULA 37ª – LIBERAÇÃO E ABONO DE FALTA DE DIRIGENTE SINDICAL	12
CLÁUSULA 38ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	12
CLÁUSULA 40ª - DIA DO PROFISSIONAL DA INFORMATICA.....	14
CLÁUSULA 41ª - NEGOCIAÇÕES	14
CLÁUSULA 42ª - PENALIDADES.....	14

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO terá vigência a partir de 01 de Outubro de 2011 até 30 de Setembro de 2012 tendo como Data Base o dia 1º de Outubro, norteando as relações de trabalho entre todas as empresas e todos os trabalhadores representados pelos sindicatos convenientes.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s): Trabalhadores em Processamento de Dados, Digitadores, Perfuradores, Operadores de Data Entry, Programadores de Dados, Controladores de Qualidade, Schedullers, Auxiliares de Codificação e Controle, Técnicos de Teleprocessamento, Técnicos de Manutenção de Computadores e Equipamentos Periféricos, Tecnólogos em Processamento de Dados e Computação, Operadores de Microcomputadores, Operadores de Computadores e Equipamentos Periféricos, Operadores de Microfilmagem, Programadores de Computadores e Microcomputadores, Web Designer, Redator Designer, Analistas de Organização e Métodos em Sistemas Computadorizados, Analistas de Produção, Analistas de Suporte, Analista de Software, Analistas-Programadores e Programadores-Analistas, Analistas/Programadores Consultores, Administradores de Bancos de Dados, Auditores em Processamento de Dados, Gerentes de Sistemas, de Suporte Técnico, de Software, Produção em Sistemas de Processamento de Dados, Profissionais de Informática em Geral, todos os Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Consultoria, Assessoria e Treinamento em Informática, provedores de Internet, Produtores e Licenciadores de Software e Serviços de Informática em Geral, incluindo Micro, Médias e Pequenas Empresas, com abrangência territorial em Joinville/SC

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o Salário Normativo das funções abaixo na admissão:

Auxiliar Técnico/Digitador	R\$825,48
Técnicos em Geral	R\$972,04
Administrativos	R\$879,31
Trainee técnico, auxiliares administrativos e demais funções:	R\$730,00

Observação: Os admitidos na função de Trainee somente poderão permanecer na mesma pelo prazo máximo de 8 (oito) meses.

Nenhum salário poderá ser inferior a Lei de piso estadual da categoria que é normalmente reajustado no mês de janeiro.

CLÁUSULA 4ª - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Os salários nominais do mês de **Outubro/2011**(a serem pagos até 06/11/2011) de todos(as) os(as) funcionários(as) admitidos até 30/09/2011 das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO, serão corrigidos, proporcionalmente à data de admissão do funcionário, conforme abaixo:

§ 1º - recomposição salarial do período de 01/10/2010 até 30/09/2011 de 7,3% (referente INPC) acrescidos de 2% de aumento real, salvo as antecipações estabelecidas no parágrafo 2º desta cláusula.

§ 2º - Para as empresas que anteciparam a recomposição salarial do INPC (4,68%) do período de 01/10/2009 a 30/09/2010 e por iniciava própria repassaram índices de aumento real aos seus colaboradores de forma linear até o mês de novembro de 2010, poderão deduzi-los até o limite de 1%;

§ 3º - Para as empresas que anteciparam até o mês de novembro de 2010 a recomposição salarial do INPC (4,68%) do período de 01/10/2009 a 30/09/2010, deverão recompor os salários de seus funcionários a partir de 01/10/2011 de acordo com o § 1º desta cláusula;

§ 4º - Fica garantido a todos(as) os(as) funcionários(as) desligados(as) a partir de 01/10/2011, o recebimento da correção salarial integral prevista conforme acima.

CLÁUSULA 5ª – PRAZO PARA PAGAMENTO SALARIAL

O pagamento dos salários de todos os funcionários(as) das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO deverá estar disponível até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte à respectiva competência, considerando como prazo máximo o fechamento do horário bancário.

§ 1º - O não cumprimento dos prazos previstos nesta cláusula sujeitará a empresa as penalidades previstas nesta CONVENÇÃO, que deverá ser creditada aos funcionários na primeira folha de pagamento seguinte a infração.

CLÁUSULA 6ª - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão Adiantamento Salarial de 40% (quarenta por cento) com base no salário vigente, até o 15º (décimo quinto) dia após ter sido efetuado/concedido o pagamento dos salários aos funcionários, não devendo ultrapassar o dia 20 (vinte) de cada mês.

§ 1º - As empresas que mantenham política de pagamento dos salários até o último dia útil do mês, poderão efetuar o pagamento do adiantamento salarial até o primeiro dia útil após o 15º (décimo quinto) dia do mês.

§ 2º - Uma vez estabelecida uma data definida dentro do que estabelece o CAPUT, as empresas deverão rigorosamente observá-la e obedecê-la em todos os meses subsequentes.

§ 3º - O percentual acima poderá ser reduzido mediante autorização escrita do(a) funcionário(a).

CLÁUSULA 7ª - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO ficam obrigadas a enviar, no prazo máximo de 01 (hum) dia útil após o pagamento de Salários, Adiantamentos Salariais, Rescisão Contratual, o repasse dos valores descontados em favor do Sindicato dos Empregados bem como Relação Nominal Mensal de todos os empregados com os respectivos descontos efetuados em folha de pagamento decorrente de Mensalidades, Contribuições, taxas e quaisquer outros descontos devidos ao Sindicato dos Empregados.

§ 1º - As empresas enviarão Relação Nominal dos(as) funcionários(as) com os respectivos descontos efetuados em favor do Sindicato dos Empregados e também remeterão ao Sindicato Laboral mensalmente uma relação nominal de funcionários(as) que forem admitidos e demitidos, contendo nome e cargo;

§ 2º - Ficam as empresas autorizadas, desde que os benefícios abaixo não tenham sido garantidos em cláusulas outras desta Convenção e com a anuência escrita dos(as) funcionários(as), a efetuarem descontos nos salários dos mesmos, de valores correspondentes a medicamentos, despesas médicas e hospitalares, exames clínicos, mensalidades, despesas de créditos de viagem, plano odontológico e convênios do grêmio recreativo, convênios firmados pela empresa, seguro de vida em grupo, vale transporte e cooperativa de consumo.

CLÁUSULA 8ª - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO SOBRE FÉRIAS

Fica assegurado a todos(as) os(as) funcionários(as) o direito à percepção de 50% (cinquenta por cento) do salário do mês anterior ao gozo de férias, a título de Antecipação do 13º Salário, por ocasião do início das mesmas, entre os meses de fevereiro a novembro, se assim o desejarem.

PARAGRAFO ÚNICO - As empresas que tiverem estabelecido férias coletivas ficarão, nestas circunstâncias desobrigadas dessa concessão por ocasião das mesmas, mediante prévia comunicação por escrito ao Sindicato Laboral

CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias de segunda a sexta feira, serão pagas com acréscimo de **60% (sessenta por cento)** sobre a hora normal. As horas extras efetuadas aos Sábados, até o limite de 04 (Quatro Horas) serão pagas com **60% (sessenta por cento)** de acréscimo sobre a hora normal. As demais horas extras dos Sábados serão pagas com **100% (cem por cento)** de acréscimo sobre a hora normal. Quando efetuadas aos Domingos e Feriados, todas as horas extras serão acrescidas de **100% (cem por cento)** sobre a hora normal.

§ 1º - Fica assegurado ao funcionário que tenha sua jornada de trabalho prorrogada para prestar serviço em hora extraordinária por duas horas ou mais, o fornecimento sem nenhum ônus, de um lanche.

§ 2º - Ao ministrar Cursos ou Seminários por determinação da empresa, fora de seu horário normal de trabalho, fica garantido ao empregado o recebimento de no mínimo as horas extras.

CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas dos(as) funcionários(as) cujo TURNO FIXO de trabalho ocorra entre 22:00 e 05:00 horas, serão pagas com um adicional de **50% (cinquenta por cento)** a título de Adicional Noturno.

§ 1º - As **horas extras** trabalhadas pelos demais funcionários(as) no horário entre 22:00 e 05:00 horas, serão remuneradas conforme o previsto na cláusula de horas extraordinárias desta CONVENÇÃO e acrescidas de um **ADICIONAL NOTURNO de 25% (vinte e cinco por cento)**.

§ 2º - As horas extras dos(as) funcionários(as) mencionados no "CAPUT" desta cláusula serão remuneradas conforme o previsto na cláusula de horas extraordinárias desta CONVENÇÃO.

CLÁUSULA 11ª - SOBREAVISO REMUNERADO

Todo o funcionário que ficar de sobreaviso, conforme art. 244, §2ª da CLT, por determinação escrita do empregador, nos períodos fora de sua jornada normal de trabalho, terá assegurado o recebimento a título de sobreaviso Remunerado o equivalente a 33% (trinta e três por cento) de sua hora normal em relação ao salário nominal.

§ 1º - Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração das horas trabalhadas deverá ser efetuada conforme o previsto no "Caput" da cláusula de horas extraordinárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, e o restante das horas do plantão remuneradas conforme o previsto no Caput desta cláusula.

§ 2º - Fica assegurado para estas ocasiões o ressarcimento das despesas, previamente acordado entre as partes.

§ 3º - Todas as empresas que possuam funcionários em regime de sobreaviso devem manter uma política interna de ressarcimento das despesas.

§ 4º - As horas de sobreaviso não poderão ser pagas através de compensação no banco de horas, ou seja, devem ser pagas na folha do mês subsequente.

CLÁUSULA 12ª - VALE TRANSPORTE

As empresas subsidiarão para seus funcionários(as) com salários até **R\$ 900,00** (novecentos reais) a partir de **01/10/2011**, 100% (cem por cento) do vale transporte, não podendo descontar dos mesmos o percentual da lei 7.418 art. 4º em seu parágrafo único (6% - seis por cento).

CLÁUSULA 13ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA/LABORATORIAL

As empresas que comprovarem até o dia 31 de Janeiro de **2012** enviando as informações referentes ao Faturamento do exercício de **2011** (Janeiro a Dezembro), devidamente assinados pelo representante legal da empresa (Proprietário, Gerente, Diretor) e pelo profissional contábil legalmente habilitado, até **R\$ 2.133.000,00** (Dois milhões e cento e trinta e três mil reais) anuais,

subsidiarão 30% (trinta por cento) de um plano de saúde (Assistência Médica/Laboratorial) aos seus funcionários(as) e as empresas que até então já subsidiavam a Assistência (Médica/Laboratorial) aos seus funcionários(as) continuarão com o benefício no mínimo igual ao então subsidiado, não podendo ser inferior a 30% (trinta por cento).

§ 1º - As demais empresas subsidiarão 50% (cinquenta por cento) de um plano de saúde (Assistência Médica/Laboratorial) aos seus funcionários(as) e as empresas que até então já subsidiavam a Assistência (Médica/Laboratorial) aos seus funcionários(as) continuarão com o benefício no mínimo igual ao então subsidiado, não podendo ser inferior a 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA 14ª - AUXILIO MEDICAMENTOS

Fica assegurado pelas empresas a todos(as) os(as) funcionários(as) abrangidos(as) pelo SindPD Jlle e região o ressarcimento dos medicamentos aviados por receita médica e por nota fiscal conforme abaixo :

- Funcionários(as) sindicalizados(associados) do SindPD-Jlle e Região, o ressarcimento de 75% (setenta e cinco por cento) dos medicamentos, respeitando-se um limite de até **R\$265,40** (duzentos e sessenta e cinco reais e quarenta centavos) mensais por funcionário(a);

- Funcionários(as) não sindicalizados(não associados) do SindPD-Jlle e Região, o ressarcimento de 30% (trinta por cento) dos medicamentos, ,respeitando-se um limite de até **R\$107,58** (cento e sete reais e cinquenta e oito centavos) mensais por funcionário(a);

- O referido beneficio é mensal e por funcionário(a), ficando facultado à empresa a extensão do ressarcimento do maior beneficio a todos(as) os(as) funcionários(as).

§ 1º - Se for constatado pela empresa e com o aceite do sindicato, que os medicamentos adquiridos pelo(a) funcionário(a) não são para o uso do mesmo, este perderá o benefício previsto no "caput".

§ 2º - Para caso de afastamento superior a dois anos, cessa o benefício.

CLÁUSULA 15ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO

Durante a concessão do **Auxilio Doença/Acidente De Trabalho** pela Previdência Social, fica assegurado ao funcionário(a), com no mínimo 02 (dois) anos de trabalho na empresa na data do afastamento, Complementação Salarial de tal modo que o valor do **Auxilio Doença/Acidente De Trabalho** acrescido da Complementação a cargo da empresa totalize 80% (oitenta por cento) do seu salário nominal, limitado a seis meses.

§ 1º - Será garantido o pagamento da diferença do 13º salário entre o pagamento recebido do INSS e o valor integral a que teria direito da empresa durante os três primeiros anos de afastamento mediante apresentação do comprovante de recebimento do valor da previdência.

§ 2º - O pagamento previsto no parágrafo anterior deverá ocorrer no prazo de 7 (sete) dias úteis a contar da data de apresentação por parte do Beneficiário, dos valores recebidos pela Previdência Social a este título.

§ 3º - Enquanto a Previdência Social não estipular o valor do benefício, a empresa se obriga a adiantar mensalmente a quantia equivalente aos 80% (oitenta por cento) do salário do funcionário(a), podendo posteriormente descontar o excedente em tantas parcelas e valores iguais ao Antecipado.

§ 4º - Ao empregado afastado por motivo de doença fica assegurado a estabilidade de 30 (trinta) dias a contar do retorno ao trabalho, desde que o afastamento seja superior ao limite estabelecido no Caput desta cláusula.

§ 5º - A empresa fornecerá ao funcionário a documentação exigida pela Previdência Social para encaminhamento de Auxílio Doença/Acidente de Trabalho dentro de no máximo 03 (três) dias úteis após a solicitação.

§ 6º - Serão considerados como acidente de trabalho não só o Acidente – Tipo (Acidentes ocorridos dentro da empresa), como também doenças de origem ocupacional, aí incluídos as lesões por esforços repetitivos, os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho e os apresentados pelos acidentes de trajeto, inclusive ocorridos no intervalo para refeição. As empresas deverão encaminhar a C.A.T. (Comunicação de Acidente do Trabalho) ao INSS com cópia ao Sindicato Laboral imediatamente após o acontecido, em caso de recusa da empresa para o preenchimento da C.A.T., deverá ser encaminhada conforme previsto na Consolidação das Leis do trabalho.

§ 7º - Para efeito desta cláusula, em casos de fusão e incorporação de empresas (mesmo que tenham rescindido o contrato de trabalho) os funcionários absorvidos, terão seu tempo de serviço da empresa anterior somados ao tempo de serviço na nova empresa, exceto verbas legais normalmente quitadas em rescisão contratual.

CLÁUSULA 16ª - AUXILIO MORTE/FUNERAL

No caso de falecimento do(a) funcionário(a), a empresa antecipará ao conjugue ou dependentes legais, a título de Auxílio Funeral, todas as despesas havidas com o funeral do empregado, nas condições adiante descritas.

§ 1º - As empresas que já mantém seguro de vida para seus funcionários(as) adiantarão as despesas com funeral até o limite dos créditos da Rescisão do Contrato, podendo descontar o referido valor na rescisão contratual.

§ 2º - As empresas que não mantiverem Apólice de Seguro de Vida e Invalidez em favor de seus funcionários(as), responderão por INDENIZAÇÃO em favor dos seus familiares, em valores correspondentes a 15 (quinze) salários do(a) funcionário(a) em caso de morte natural ou 30 (trinta) salários do mesmo em caso de morte acidental. A indenização prevista neste parágrafo deverá ser paga dentro de um prazo máximo de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA 17ª - AUXILIO CRECHE

As empresas manterão convênio com creches, ou a critério da(s) funcionária(s), o pagamento mensal do valor correspondente a 30% (trinta por cento), do menor piso salarial da categoria (Auxiliar Administrativo) para toda a funcionária com filho(s) de 0 a 1 ano de idade, inclusive. Funcionária admitida que tenha filho(s) com menos de 1 ano de idade quando da admissão, terá direito garantido ao reembolso acima proporcionalmente até o(s) filho(s) completar 1 ano de idade. O pagamento poderá ocorrer a critério da funcionária, a partir do 1º mês de nascimento da criança, ou somente a partir do 5º mês, (em caso de demissão por iniciativa da empresa, esta deverá ser indenizada das parcelas faltantes). Independente da opção da funcionária fica garantido o referido auxílio por 12 (doze) meses, contando da data da opção da mesma. As funcionárias que pedirem demissão, que tenham optado pelo pagamento mensal no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial mínimo da categoria (Auxiliar Administrativo) ou as que optaram pelo convênio com creches perdem o benefício no momento do encerramento do contrato de trabalho com o empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 15 mulheres com mais de 16 anos de idade, terão locais apropriados onde seja permitido às funcionárias deixarem, sob os cuidados e assistência de pessoas capacitadas para tal, os seus filhos no período de amamentação. Caso contrário, o tempo para amamentação previsto na CLT, deverá ser estendido de tal maneira que a mãe possa deslocar-se do trabalho até o local em que se encontre o filho(a). Neste caso a funcionária deverá avisar a empresa com antecedência de 01 (um) dia do(s) horário(s) que ela sairá da empresa para amamentar, visando desta forma prejudicar o mínimo possível seu trabalho.

CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA

As empresas pagarão a título de seguro de vida no mínimo 50% (cinquenta por cento) do custo mensal da Apólice do Seguro de Vida e Invalidez de todos os seus funcionários(as) que aderirem à apólice da empresa.

§ 1º - As empresas que já mantêm Apólice de Seguro não poderão diminuir da cobertura, a não ser por solicitação escrita do(a) funcionário(a).

CLÁUSULA 19ª - AUXILIO APOSENTADORIA

As empresas pagarão ao funcionário quando do seu afastamento definitivo (não considerando o período que o mesmo esteja afastado) por APOSENTADORIA quando desligado por iniciativa do empregador e/ou do INSS quando de aposentadoria por invalidez, **desde que o afastamento ocorra até 120 (cento e vinte) dias após a concessão do benefício pela previdência**, os seguintes valores a título de Abono:

Funcionário(a) com no mínimo **05 (cinco) anos** de trabalho na empresa - **01 (um) salário** nominal do mês de afastamento;

Funcionário(a) com no mínimo **10 (dez) anos** de trabalho na empresa - **02 (dois) salários** nominais do mês de afastamento;

Funcionário(a) com no mínimo **15 (quinze) anos** de trabalho na empresa - **03 (três) salários** nominais do mês de afastamento.

§ 1º - Funcionário(a) com no mínimo **05 (cinco) anos** de trabalho na mesma empresa não poderá ser demitido um ano antes do tempo previsto para a aposentadoria, ou da entrada do pedido de aposentadoria até sua efetivação.

§ 2º - A estabilidade não se aplica nos casos de demissão por força maior ou justa causa (previsto na CLT), e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após o tempo mínimo à aquisição do direito a ela, devendo o(a) funcionário(a) comunicar por escrito à empresa o direito adquirido.

§ 3º - A empresa preencherá a documentação exigida do(a) funcionário(a) pela Previdência Social para requerimento da aposentadoria dentro de no máximo 05 (cinco) dias úteis após a solicitação.

§ 4º - Para efeito desta cláusula, em casos de fusão e incorporação de empresas (mesmo que tenham rescindido o contrato de trabalho) os funcionários absorvidos, terão seu tempo de serviço da empresa anterior somados ao tempo de serviço na nova empresa, exceto verbas legais normalmente quitadas em rescisão contratual.

CLÁUSULA 20ª - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

As empresas se apresentarão perante o Sindicato Laboral para a Homologação da rescisão contratual de todos os(as) funcionários(as) associados e não associados ao Sindicato Laboral, com 06 (seis) meses ou mais de trabalho.

§ 1º - Não comparecendo o(a) funcionário(a) na data prevista para a rescisão, a empresa dará do fato conhecimento ao Sindicato Laboral mediante comprovação de depósito dos valores rescisórios em conta corrente do(a) funcionário(a), depósito em juízo "das verbas rescisórias" e cópia do envio de notificação ao funcionário(a) da data de homologação do contrato de trabalho, que desta forma a desobrigará do pagamento dos acréscimos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º - O sindicato disponibilizará todas as terças e quintas-feiras (exceto feriados) e as empresas deverão agendar/confirmar o dia da homologação e deverão obedecer as seguintes condições e prazos de pagamento:

A) No primeiro dia útil após o término do contrato de trabalho, quando cumprido o aviso prévio;

B) Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento;

C) No ato da rescisão de contrato será obrigatória a apresentação da Carteira de Trabalho, Extrato ou Declaração do Banco com o saldo do FGTS, Comprovante do depósito relativo a multa legal por demissão sem justa causa, à conta vinculada do(a) funcionário(a) desligado(a), cópia da Comunicação do Aviso Prévio ou pedido de demissão, Comprovantes de Descontos Efetuados, exceto os de lei ou previamente autorizados, Autorização da Movimentação da Conta Vinculada do FGTS, contendo o código específico para o caso de formulário para Solicitação do Seguro Desemprego quando o(a) funcionário(a) fizer jus e o relatório do Banco de Horas contendo as ocorrências ainda não salgadas com o funcionário(a).

D) Recibo de quitação em 5 vias.

§ 3º - No ato da homologação da rescisão contratual o empregado poderá ser representado por procurador munido de procuração específica (cartório), por instrumento particular, com firma reconhecida e o representante da empresa deverá obrigatoriamente apresentar carta de preposto.

§ 4º - Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

CLÁUSULA 21ª - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Quando da demissão sem justa causa de funcionários (as) com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade e trabalhando na empresa há no mínimo 05 (cinco) anos, a empresa pagará um AVISO PRÉVIO INDENIZADO correspondente a 60 (sessenta) dias, além dos direitos previstos na CLT, desde que o mesmo não tenha se utilizado do benefício da cláusula auxílio - aposentadoria.

§ 1º - Todo(a) funcionário(a) dispensado sem justa causa pela empresa, terá seu aviso prévio trabalhado encerrado a partir da data em que encontrar outro emprego, ficando garantido ao funcionário(a) o recebimento de todas as verbas trabalhistas previstas na CLT e nesta sentença, podendo a empresa apenas deixar de pagar ao mesmo os dias que faltarem para o completo cumprimento do aviso prévio.

§ 2º - No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos.

§ 3º - Para efeito desta cláusula, em casos de fusão e incorporação (mesmo que tenham rescindido o contrato de trabalho) os funcionários absorvidos pela sucessora da atividade econômica, terão seu tempo de serviço da empresa anterior somados ao tempo de serviço na nova empresa, exceto verbas legais normalmente quitadas na rescisão contratual.

CLÁUSULA 22ª - FUSÃO/INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS

Em caso de fusão/incorporação de empresas, ou ainda de absorção de mão de obra, mesmo que parcial, fica determinada que: As empresas que estiverem envolvidas deverão necessariamente acordar com o Sindicato Laboral assuntos tais como: Isonomia salarial/funcional; Tempo de serviço; Tratamento igual a todos(as) os(as) funcionários(as).

CLÁUSULA 23ª - VIAGENS A SERVIÇO

As empresas que desejarem que seus funcionários se desloquem a serviço para outros municípios, independentemente do modo/tipo de condução, devem disponibilizar (em espécie ou em conta corrente do funcionário) no dia da viagem, de suas próprias expensas o valor necessário para que o funcionário possa cobrir despesas de condução, alimentação e pernoite.

§ 1º – Nos casos em que os funcionários comprovadamente não receberem a antecipação da despesa de viagem, quando solicitado, conforme acima, a empresa deverá reembolsar o funcionário e acrescentar o valor correspondente a 30% do valor total desta prestação de contas em função de ter repassado sua responsabilidade ao funcionário;

§ 2º – Compreende-se como antecipação de despesa de viagem no mínimo o valor equivalente a 75% do total da prestação de contas das despesas a serem apresentadas;

§ 3º – No caso da empresa não possuir uma norma/política interna para antecipação de despesa de viagem o sindicato laboral prontifica-se a enviar um modelo e conjuntamente com a mesma adaptá-lo as suas necessidades;

§ 4º – Quando o funcionário fizer jus ao reembolso de despesas de viagem as empresas deverão ressarcir-lo em no máximo cinco dias úteis a partir da entrega da prestação de contas;

§ 5º – As empresas que já possuem um modelo mais vantajoso ao funcionário do que o estabelecido nesta cláusula devem mantê-lo;

§ 6º – Os funcionários que têm, em suas funções, a obrigatoriedade de deslocamento devem apresentar a prestação de contas completa para a empresa em no máximo cinco dias úteis após o retorno da viagem. A não apresentação da prestação de contas permitirá à empresa efetuar o desconto na primeira folha de pagamento subsequente do valor adiantado.

CLÁUSULA 24ª - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos Digitadores será de 30 (trinta) horas semanais (6 horas diárias) e dos(as) demais funcionários(as) será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 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.

§ 2º – Ficam ressalvadas as jornadas de menor número de horas semanais que venham sendo adotadas pelas empresas e preservadas outras já existentes.

§ 3º – Será facultada às empresas a compensação de horas de trabalho aos sábados, ficando desobrigadas de pagar hora extra pelo excedente diário até completar o limite de horas semanais conforme determinadas acima.

CLÁUSULA 25ª - BANCO DE HORAS

As empresas poderão manter um “Banco de Horas” até o limite máximo de 50 (Cinquenta) horas (positivas ou negativas), como também para compensação de faltas, atrasos/saídas antecipadas solicitadas pelo funcionário(a). Todas as demais horas extras que excederem o limite acima, serão pagas conforme o previsto na cláusula Horas Extraordinárias desta convenção coletiva de trabalho. Por ocasião da Rescisão de Contrato de Trabalho do funcionário(a), o saldo existente (positivo ou negativo) no “Banco de Horas”, será acertado conforme o estabelecido na cláusula Horas Extraordinárias desta convenção coletiva de trabalho.

§ 1º - As empresas apresentarão/entregarão um relatório do Banco de Horas aos funcionários(as) que assim desejarem, mediante pedido verbal ou escrito. Este relatório deverá ser entregue em paralelo com a folha de pagamento. Deverão constar claramente as ocorrências ainda não saldadas. Na rescisão contratual dos funcionários(as) as empresas apresentarão um relatório do saldo das horas ainda não quitadas do referido Banco. Se na data do fechamento do último ponto anterior ao seu desligamento, o(a) funcionário(a) estiver com um saldo superior à 50 horas, a empresa pagará na Rescisão e/ou Rescisão Complementar, multa conforme cláusula - Penalidades, por infração. Não considerar esta multa no caso das horas não terem sido apresentadas pelo funcionário(a) à empresa até a data do respectivo fechamento da folha; assim como os casos em que o funcionário, por iniciativa própria, possua acordo escrito com a empresa com outros termos pré-estabelecidos pelas partes.

§ 2º - A quitação das horas do banco acima referido deverá obedecer o critério conforme CLT;

§ 3º - As empresas que em circunstâncias diferenciadas, tiverem necessidade de implementarem um maior número de horas no banco conforme limite acima, poderão em comum acordo com o sindicato Laboral elaborar Acordo Particular de Trabalho.

CLÁUSULA 26ª - COMPENSAÇÃO DE CARNAVAL

As empresas viabilizarão folga de até 2 (dois) dias a seus funcionários(as) (de comum acordo entre as partes) no período de carnaval podendo ser compensado no banco de horas.

CLÁUSULA 27ª - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da CLT por força da presente sentença normativa respeitados critérios mais vantajosos aos funcionários, ficam assim estipulados:

- 03 (três) dias úteis e não necessariamente consecutivos a critério do(a) funcionário(a) em caso de falecimento de cônjuge, filhos, pai e mãe, padrasto e madrastra;
- 03 (três) dias consecutivos a contar da data do falecimento de irmãos, ou pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica;
- 05 (cinco) dias úteis em virtude de casamento e de comprovação de união estável comprovada em cartório;
- 05 (cinco) dias consecutivos a contar da data do nascimento de filho(a);
- 01 (um) dia para doação de sangue devidamente comprovado a cada 06 (seis) meses.
- 01 (um) dia no caso de falecimento do sogro(a), tio(a) e sobrinho(a).
- Os dias 24 e 31 de dezembro a empresa deverá considerar ponto facultativo.

§ 1º - Para efeito desta cláusula o sábado não será considerado dia útil.

CLÁUSULA 28ª - TRABALHO FORA DA EMPRESA (EM OUTRO MUNICÍPIO)

Todo(a) funcionário(a) que cumprir sua jornada diária de trabalho fora da empresa/município por exigência da empresa e esta se estender por mais de 15 dias consecutivos sem retorno ao município de origem, fará jus, a uma liberação/ausência remunerada da empresa de 04 (quatro) horas, num limite/prazo de 30 dias após o retorno do mesmo. Se o(a) funcionário(a) não utilizar estas horas no prazo previsto, as mesmas não serão acumulativas, portanto, deixarão de existir.

CLÁUSULA 29ª - FÉRIAS INDIVIDUAIS

O início das férias individuais não poderá cair nas sextas feiras, Sábados, Domingos, Feriados ou em dias já compensados.

§ 1º - Empregados com 16 (dezesesseis) dias ou mais de empresa farão jus ao recebimento de férias proporcionais mais 1/3 (um terço) quando da rescisão de contrato de trabalho por solicitação do mesmo.

CLÁUSULA 30ª - FÉRIAS COLETIVAS

O início das férias coletivas não poderá cair nos Sábados, Domingos, Feriados ou em dias já compensados.

§ 1º - Na concessão de férias coletivas, os feriados, excluídos os domingos, não serão descontados das mesmas.

§ 2º - Quando as férias coletivas ocorrerem em dias que compreendam o Natal (25 de Dezembro) e o Ano Novo (01 de Janeiro), não serão considerados no cômputo das férias, portanto serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

CLÁUSULA 31ª - LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO

Será concedida LICENÇA POR ADOÇÃO para a funcionária que comprovadamente adotar (adoção legal) criança nos seguintes casos:

Licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias quando da adoção de criança de 0 a 12 meses;

Licença remunerada de 60 (sessenta) dias quando da adoção de criança de 12 a 48 meses;

Licença remunerada de 30 (trinta) dias quando da adoção de criança de 48 a 96 meses;

PARÁGRAFO ÚNICO - O funcionário (Pai Adotivo) terá Licença Remunerada de 5 (cinco) dias de trabalho no decorrer dos primeiros 30 (trinta) dias a contar da efetiva adoção.

CLÁUSULA 32ª - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO

Os atestados de acompanhamento de internação hospitalar, deverão ter por finalidade justificar o acompanhamento exclusivo a dependentes legais do(a) funcionário(a) de Internações Emergenciais não programadas/planejadas (as simples consultas médicas ficam excluídas desta cláusula). A necessidade de acompanhamento deverá ser expressamente registrada no atestado ou laudo médico. O acompanhante funcionário(a) deverá comprovar para a empresa a impossibilidade de haver outra pessoa de sua família para fazer o devido acompanhamento. É obrigatória a homologação pelo serviço médico da empresa, se esta tiver este tipo de serviço.

§ 1º- A empresa procederá, nesse caso, ao abono da frequência do(a) funcionário(a), até o máximo de 07 (sete) dias consecutivos, podendo ser prorrogado uma única vez ao ano, por igual período, mediante laudo médico homologado pelo serviço médico da empresa, conforme parágrafo acima.

§ 2º- Para efeito exclusivo deste artigo, consideram-se dependentes do(a) funcionário(a) o cônjuge ou companheira(o), pais e filhos.

CLÁUSULA 33ª - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

As empresas reconhecerão os Atestados Médicos/Odontológicos fornecidos por Médicos/Dentistas.

§ 1º - O(a) funcionário(a) que utilizar o benefício acima, deverá comunicar a empresa do seu afastamento temporário o mais rápido possível.

CLÁUSULA 34ª - DOENÇA PROFISSIONAL

Todo(a) funcionário(a) com mais de 01(um) ano na função, que perca a capacidade Laboral em decorrência da atividade exercida na empresa, comprovada por perícia médica previdenciária, será remanejado(a) para outra função enquanto persistir a sua incapacidade para aquela função.

PARÁGRAFO ÚNICO - O remanejamento não será considerado para efeito de paradigma para fins de equiparação salarial, enquanto persistir a incapacidade laboral para a função anterior, sendo respeitado o horário de trabalho a que o(a) funcionário(a) exercia anteriormente ou do novo setor sob negociação entre as partes.

CLÁUSULA 35ª - QUADRO DE AVISO/AVISOS ELETRÔNICOS

As empresas disporão de um espaço reservado no Quadro de Avisos por estabelecimento, que serão utilizados pelo Sindicato dos Empregados para divulgação de Editais e/ou Informações Sociais, com prévio conhecimento do empregador. Outras informações terão que ser autorizadas previamente pelo empregador.

§ 1º - Aos funcionários(as) cujas empresas tenham disponibilizado endereço eletrônico (E-Mail) individuais, o Sindicato Laboral poderá endereçar correspondências, tais como: Editais de Convocação, chamamento para Reuniões e Assembléias.

§ 2º - Aos funcionários(as) cujas empresas não tenham disponibilizado endereço eletrônico (E-Mail) individualmente, estas empresas terão que obrigatoriamente disponibilizar 1 (um) endereço eletrônico e uma pessoa de contato na empresa para que o Sindicato Laboral possa através desta encaminhar correspondência conforme parágrafo 1º.

§ 3º - As empresas somente serão penalizadas conforme previsto na Cláusula - Penalidades – desta Convenção, após 30 dias de Notificação Escrita por parte do Sindicato Laboral da irregularidade constatada, desde que a referida irregularidade não tenha sido corrigida.

CLÁUSULA 36ª – ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária.

CLÁUSULA 37ª – LIBERAÇÃO E ABONO DE FALTA DE DIRIGENTE SINDICAL

Haverá a liberação do Presidente do Sindicato Laboral com sua remuneração definida através de acordo a parte ou outro membro da Diretoria Executiva, sem perda do vínculo empregatício, em período integral, indicado de comum acordo entre as partes convenientes, com todos os direitos trabalhistas e salariais garantidos pela empresa que o liberar. A qualquer tempo as partes envolvidas poderão se reunir com o intuito de rever as condições do CAPUT.

§ 1º - Os Dirigentes Sindicais não liberados poderão ter cada um até **10 (dez)** dias de faltas ao trabalho por ano, devidamente abonadas, para tratar de assuntos da categoria, desde que o Sindicato dos Empregados faça comunicação por escrito ao Empregador com antecedência de 02 (dois) dias úteis. As liberações que excederem um dia, deverão ser comunicadas e negociadas com antecedência.

§ 2º - Todos os integrantes da Diretoria do SindPD eleitos no dia 06/08/2008 e empossados no dia 10 de outubro de 2008, Diretores, Conselheiros fiscais, titulares e suplentes, terão sua estabilidade reconhecidas pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho até 30/10/2013.

CLÁUSULA 38ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em cumprimento ao que foi estabelecido pelos trabalhadores da categoria presentes na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 24/08/2011, conforme Edital de Convocação publicado no jornal “Jornal A Notícia”, e nos termos do artigo 612 da CLT, combinado com o Parágrafo 2º do art. 617 do mesmo diploma consolidado e de acordo com as prerrogativas do Sindicato previstas na letra “e” do art. 513 da CLT e art. 8 inciso IV da Constituição Federal, declarando ainda que a decisão da Assembléia levou em conta o Acórdão RE nº 189960-3-SP, do Supremo Tribunal Federal, e a ordem de serviço nº. 1 de 24 de março de 2009, do Ministro do Estado do Trabalho e Emprego, Sr. Carlos Lupi, publicado no boletim administrativo nº. 06-A de 26 de março de 2009, as empresas descontarão dos(as) funcionários(as) com base no salário nominal no mês adiante indicado o valor correspondente ao seguinte percentual:

- A) **4% (quatro por cento)** na folha de pagamento correspondente ao mês de novembro/2011, limitado **ao teto de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais)**;
- B) As importâncias serão recolhidas até o terceiro dia útil após o pagamento da folha de pagamento referente ao mês de novembro/11(cujo prazo expira no 5º dia útil do mês de dezembro/11) mediante documento próprio fornecido pelo Sindicato Laboral para pagamento na rede bancária;

§ 1º- As empresas enviarão ao Sindicato Laboral relação nominal dos empregados com respectivos salários, cargos e descontos, conforme previsto na cláusula desconto em folha de pagamento desta Convenção;

§ 2º- Quaisquer divergências quanto aos descontos estabelecidos no “caput” desta cláusula, serão resolvidas diretamente entre o funcionário que sofreu o desconto e o sindicato dos trabalhadores;

§ 3º- Fica assegurado o prazo de 10(dez) dias, do dia 01 de novembro de 2011 ao dia 10 de novembro de 2011, de segunda a sexta-feira das 09:00 as 12:00 e das 13:30 as 17:30 horas, para os(as) empregados(as) oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente na sede sita a av. Albano Schulz nº 925, sala 9, 1º andar, centro, Joinville/SC;

§ 4º- Aos empregados que estiverem trabalhando fora do município de Joinville, bem como os(as) empregados(as) das cidades da região norte do estado, onde o SindPD não possui sede/subsede na cidade onde atuam deverão, encaminhar a oposição através de carta postada individualmente para o endereço: av. Albano Schulz nº 925, sala 9, 1º andar, centro, Joinville/SC, Cep: 89201-220,

sendo válidas as manifestações de oposição com postagem datada dentre os dias 01/11/11 a 10/11/11;

§5º- As oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao SindPD através de cartório, serão consideradas desacato as Assembléias, e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho;

§ 6º- Fica esclarecido para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não trata de Contribuição Confederativa (CF, Art.8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da súmula nº666, Editada pelo Supremo Tribunal Federal por quanto aqui se trata apenas da contribuição assistencial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma corte suprema;

§7º- As empresas para levarem a efeito o não desconto da contribuição assistencial dos(as) empregados(as) deverão receber do Sindicato Laboral uma relação nominal de confirmação dos(as) empregados(as) que conforme parágrafos 3º e 4º acima se opuseram ao desconto; esta relação será enviada as empresas até o dia 20 de novembro de 2011 e/ou conforme ordem de serviço nº 01 de 14/03/2009, § 3º, deverá o empregado não sindicalizado apresentar ao empregador (para que ele se abstenha de efetuar o desconto) comprovante de recebimento, pelo SindPD Jlle e região da carta de oposição ou aviso de recebimento dos correios. Empresas que não efetuarem os descontos e que não receberam relação nominal do SindPD Jlle e região e/ou conforme ordem de serviço e/ou não enviarem comprovação do comprovante de carta de oposição, através de relação nominal e cópia do aviso de recebimento dos correios ao SindPD Jlle e região, conforme citada acima, responsabilizar-se-ão pelo recolhimento das devidas contribuições individuais de seus empregados(as), de suas próprias expensas (neste caso, ficando expressamente proibido a cobrança posterior por parte da empresa aos seus funcionários);

8º- Se o funcionário após ter sido efetuado o referido desconto em folha de pagamento, apresentar comprovante de postagem dos correios com data dentre o período estabelecido no §3º- e/ou cópia protocolada pelo SindPD Jlle e região também nesse período, o SindPD Jlle e região responsabiliza-se em efetuar o reembolso da referida quantia em conta corrente do mesmo ou em espécie na sede do SindPD Jlle e região.

CLÁUSULA 39ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Conforme preceito legal estabelecido no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, artigo 513, letra “e” da CLT e Assembléia Geral realizada no dia 14 do mês de setembro de 2011 na Sede do Sindicato, todas as empresas integrantes da categoria econômica abrangidas pela presente Convenção Coletiva, independente do regime tributário, porte da empresa ou número de empregados, recolherão a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL o valor abaixo:

§ 1º – As empresas associadas ao Sindicato Patronal recolherão o valor equivalente a 1% (um por cento) da folha de pagamento do mês de Novembro/2011, obedecendo a uma contribuição MÍNIMA de R\$ 100,00 (cem reais), inclusive para empresas sem funcionários.

§ 2º – As empresas não associadas ao Sindicato Patronal recolherão o valor equivalente a 2% (dois por cento) da folha de pagamento do mês de Novembro/2011, obedecendo a uma contribuição MÍNIMA de R\$ 200,00 (duzentos reais), inclusive para empresas sem funcionários.

§ 3º – A contribuição deverá ser recolhida até o dia 10/12/2011, sendo que o recolhimento com atraso será atualizado monetariamente pelo IGPM/FGV, juros de 1% (um por cento) ao mês, além da multa de 10% (dez por cento), calculadas sobre o valor atualizado.

§ 4º – O recolhimento deverá ser procedido através de boleto bancário fornecido pela entidade, na rede bancária.

§ 5º – A contribuição é devida por todas as empresas pertencentes à categoria, **independente do respectivo enquadramento tributário ou fiscal**.

§ 6º – As empresas cujo valor da Contribuição Patronal seja superior a R\$ 1000,00 (mil reais) poderão entrar em contato com o Sindicato Patronal até o dia 30/11/2011 para que seja efetuada uma negociação para o pagamento em parcelas.

§ 7º – As empresas abrangidas pelas negociações coletivas, mediante delegação ou assinatura dos instrumentos coletivos de forma conjunta pela respectiva entidade representante ou que aderirem através da formalização de outros instrumentos coletivos, também recolherão a contribuição assistencial ao Sindicato das Empresas de Processamento de Dados e Informática de Joinville – SEPIJ.

CLÁUSULA 40ª - DIA DO PROFISSIONAL DA INFORMATICA

Com o objetivo de valorização dos profissionais e das empresas de Processamento de Dados e Informática as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reconhecerão o dia 19/10 como sendo o dia do trabalhador da Informática

CLÁUSULA 41ª - NEGOCIAÇÕES

Fica garantida ao SindPD-Jlle e Região e também às empresas, 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.

Havendo a ocorrência de fatos econômicos e sociais que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a reabertura de negociação entre as partes contratantes

CLÁUSULA 42ª - PENALIDADES

O não cumprimento dos prazos e determinações acordadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará à parte as seguintes penalidades:

Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

E por estarem justos e acertados, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO em 02 (duas) vias de igual teor e único efeito, sendo que o processo é realizado conforme norma hoje vigente, onde é cadastrado no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego e homologado pela Delegacia Regional do Trabalho.

Joinville, 04 de novembro de 2011.

**SEPIJ - SINDICATO DAS EMPRESAS DE
PROCESSAMENTO DE DADOS DE
JOINVILLE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE
DADOS, INFORMÁTICA E SIMILARES DE
JOINVILLE E REGIÃO - SINDPD.**

**IVO BIRCKHOLZ
PRESIDENTE**

**GERSON POHL
PRESIDENTE**