



SINDPD JOINVILLE E REGIÃO
FUNDADO EM 30 DE OUTUBRO DE 1989

32 1Reg. Cart. Títulos Doc. Jlle. Em 17 de novembro de 1989 – sob nº 826
Registrado no Ministério do Trabalho sob nº 46000.008972/01-32
CNPJ nº 81.140.154/0001-80
BASE TERRITORIAL – JOINVILLE E REGIÃO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE Joinville

PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E SIMILARES DE JOINVILLE

SINDPD – JILLE E REGIÃO

Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Informática e Similares e dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Similares de Joinville, Araquari, Barra do Sul, Campo Alegre, Garuva, Itapoá, São Bento do Sul, São Francisco do Sul, Rio Negrinho, Massaranduba, Schroeder, Barra Velha, Guaramirim, Corupá e Jaraguá do Sul

SEPIJ

Sindicato das Empresas de Processamento de Dados de Joinville

2009/2010

INDICE 2009/2010

	<u>Cláusula</u>	<u>Página</u>
Vigência e Data-base.....	1^a	2
Abrangência	2^a	2
Salário Normativo/Definição das funções.....	3^a	2
Recomposição Salarial	4^a	2
Prazo para Pagamento Salarial.....	5^a	3
Adiantamento Salarial.....	6^a	3
Desconto em Folha de Pagamento	7^a	3
Antecipação Do 13º Salário Sobre Férias.....	8^a	3
Horas Extraordinárias	9^a	3
Adicional Noturno	10^a	4
Sobreaviso Remunerado	11^a	4
Participação nos Lucros ou Resultados	12^a	4
Vale Transporte	13^a	5
Assistência Medica/Laboratorial	14^a	5
Auxilio Medicamentos	15^a	6
Complementação do Auxilio Doença/Acidente de Trabalho	16^a	6
Auxilio Morte/Funeral.....	17^a	6
Auxilio Creche	18^a	7
Auxilio Seguro de Vida	19^a	7
Auxilio Aposentadoria	20^a	7
Homologações de Rescisões	21^a	8
Dispensa Sem Justa Causa	22^a	8
Fusão/Incorporação de Empresas	23^a	8
Viagens a Serviço.....	24^a	9
Jornada de Trabalho	25^a	9
Banco de Horas	26^a	9
Compensação de Carnaval	27^a	10
Ausências Legais	28^a	10
Trabalho Fora da Empresa (Em outro Município)	29^a	10
Férias Individuais.....	30^a	10
Férias Individuais/Coletivas	31^a	10
Licença Maternidade por Adoção	32^a	10
Atestado de Acompanhamento	33^a	11
Atestado Médico/Odontológico	34^a	11
Doença Profissional	35^a	11
Quadro de Aviso/Avisos Eletrônicos	36^a	11
Acesso de Dirigente Sindical	37^a	11
Liberação e Abono de Falta de Dirigente Sindical	38^a	12
Contribuição Assistencial.....	39^a	12
Taxa Contributiva Assistencial	40^a	13
Dia do profissional de processamento de dados e informática	41^a	13
Negociações.....	42^a	13
Penalidades.....	43^a	13

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO terá vigência a partir de **01 de Outubro de 2009 até 30 de Setembro de 2010** 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:

	2009/2010
Auxiliar Técnico/Digitador	721,48
Técnicos em Geral.....	849,57
Administrativos	768,52
Auxiliares Administrativos	633,91
Office Boy/Pessoal de Limpeza	488,48
Trainee Técnico	623,45

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

CLÁUSULA 4ª - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Os salários nominais do mês de **Outubro/2009** (a serem pagos até 06/11/2009) de todos(as) os(as) funcionários(as) admitidos até 30/09/2009 das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO, serão corrigidos em **5,05% (cinco virgula zero cinco por cento)**, referente ao período de 01/10/2008 até 30/09/2009, deduzidas as antecipações salariais negociadas com o Sindicato Laboral e conforme escalonamento abaixo:

Funcionários admitidos até:

30/11/2008 – 11/12 avos	4,63%
31/12/2008 – 10/12 avos	4,21%
31/01/2009 – 09/12 avos	3,79%
28/02/2009 – 08/12 avos	3,37%
31/03/2009 – 07/12 avos	2,95%
30/04/2009 – 06/12 avos	2,53%
31/05/2009 – 05/12 avos	2,10%
30/06/2009 – 04/12 avos	1,68%
31/07/2009 – 03/12 avos	1,26%
31/08/2009 – 02/12 avos	0,84%
30/09/2009 – 01/12 avos	0,42%

§ 1º - Fica garantido a todos(as) os(as) funcionários(as) desligados(as) a partir de 01/10/2009, o recebimento da correção salarial integral prevista no “Caput” e Parágrafo Primeiro desta cláusula.

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 subseqüentes.

§ 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 - SOBREVISO 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 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Até o dia **28 de fevereiro de 2010** as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva que enviarem declaração referente ao enquadramento, devidamente assinada pelo representante legal da empresa (Proprietário, Gerente, Diretor) e pelo profissional contábil legalmente habilitado, sem necessariamente apresentar valores de faturamento do exercício 2009 (janeiro a dezembro), comprovando até a data citada acima que o faturamento deste período não ultrapassou **R\$3.500,000,00** (três milhões e quinhentos mil reais) anuais, ficarão isentas das penalidades por descumprimento desta cláusula. Empresa(s) que entregou(aram) as informações comprobatórias do seu faturamento anual relativo ao exercício de **2009** fora do prazo previsto do dia 28 de fevereiro de **2010**, somente poderá(ão) reenquadrar-se após a entrega das informações previstas na Convenção Coletiva a ser negociado para o **período de 01/10/2010 a 30/09/2011**.

As empresas deverão manter o Plano de Distribuição de Lucros/Resultados (a iniciativa da confecção ou da manutenção do plano deve ser da empresa) já desenvolvidos e devidamente protocolados no Sindicato Laboral até o mês de ABRIL/2010, adaptando-o para as novas exigências/realidade do mercado de trabalho e realidade da empresa (plano versão 2009/2010), encaminhando o mesmo ao SindPD para protocolá-lo até o dia 30 do mês de abril de 2010.

§ 1º - Para as empresas que iniciarem e/ou estão iniciando suas atividades (empresas recém criadas) no período que compreende a validade desta Convenção e/ou que estão com menos de 12 meses de criação (Início das Atividades) estão isentas desta cláusula, desde que encaminhe ao SindPD ofício e documentos comprovando o início das atividades da mesma e deverão apresentar o referido plano ao SindPD-Jlle e Região à partir do seu segundo ano de existência.

As empresas que ainda não desenvolveram Plano de Distribuição de Lucros e/ou ainda não o atualizaram se comprometem a organizar conjuntamente uma eleição com seus funcionários(as) para eleger uma comissão mista do Plano de Distribuição de Lucros. Nesta comissão irão participar representantes da empresa, representantes dos funcionários(as) e um representante do sindicato que decidirão e organizarão um plano de Distribuição de Lucros/Resultados, objetivando uma distribuição referente aos resultados.

§ 2º - O SindPD-Jlle e Região terá direito de solicitar um relatório de acompanhamento do Plano de Participação de Resultados, como também solicitar para as empresas que se isentaram da confecção do desenvolvimento do Plano de Participação e Resultados conforme acima, a consulta de documentos (inclusive balanço) que comprovem a declaração efetuada pelas mesmas, quando assim entender necessário, obedecendo a uma periodicidade mínima trimestral.

§ 3º - O Sindicato Laboral poderá, a seu critério, conceder prazo de prorrogação da entrega do Plano de Participação e Resultados, sem aplicação de qualquer penalidade. Caso a entrega não seja realizada dentro do prazo da prorrogação, o Sindicato Laboral poderá conceder novo prazo, não superior ao primeiro, onde haverá aplicação de multa no valor de 40% do salário nominal do funcionário a título de antecipação do Plano de Participação e Resultados. A multa deverá ser creditada em folha de pagamento no mês subsequente a data prevista para a entrega do plano.

§ 4º - As empresas que não aderirem ao Plano de Participação e Resultados conforme acima e/ou as empresas que já desenvolveram anteriormente e não atualizaram o mesmo e que descumprirem o prazo para entrega do referido Plano, conforme Caput, pagarão **multa de 90% do salário nominal** a cada funcionário(a) no ato do pagamento dos Salários de **Maio de 2010**, excluídas neste caso as penalidades da **cláusula - Penalidades** desta convenção.

§ 5º - **As empresas que comprovarem o não atendimento das metas** (desde que com o plano de participação nos lucros ou resultados protocolado pelo SindPD), **estarão isentas de multas desta cláusula**, para tanto deverão encaminhar ao Sindicato Laboral toda documentação de acompanhamento das reuniões realizadas pela comissão mista (atas), inclusive os demonstrativos/informativos de acompanhamento divulgados aos funcionários(as).

§ 6º - As empresas que desenvolverem um plano com 2 anos de validade e que não houverem mudanças dos componentes integrantes da comissão ou mudanças nas metas, deverão enviar apenas a ata de aferição do plano (resultado final), também até 30/04, ficando isentas desta forma das burocracias de renovação anual da comissão, das reuniões e atas de desenvolvimento do plano e do envio do mesmo ao SindPD.

§ 7º - O Sindicato Laboral compromete-se em manter sigilo no que refere-se as informações de faturamento e outras informações consideradas de caráter confidencial das empresas.

CLÁUSULA 13ª - VALE TRANSPORTE

Até o dia 31 de Janeiro de 2010 as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva que comprovarem enviando as informações referentes ao Faturamento do exercício de 2009 (Janeiro a Dezembro), devidamente assinados pelo representante legal da empresa (Proprietário, Gerente, Diretor) e pelo profissional contábil legalmente habilitado, deverão aplicar as seguintes condições para o vale transporte:

§ 1º - Faturamento deste período não ultrapassar R\$ 433.000,00 (Quatrocentos e trinta e três mil reais) anuais, cumprirão o determinado na Lei. 7.418 – Art. 4º - Parágrafo Único.

§ 2º - Faturamento deste período ficar acima de R\$ 433.000,00 (Quatrocentos e trinta e três mil reais) anuais e até R\$ 2.133.000,00 (Dois milhões e cento e trinta e três mil reais) anuais, subsidiarão para seus funcionários(as) com salários até R\$ 716,32 (setecentos e dezesseis reais e trinta e dois centavos) a partir de 01/10/2008, 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).

§ 3º - Faturamento acima de R\$ 2.133.000,00 (Dois milhões e cento e trinta e três mil reais) anuais, subsidiarão para seus funcionários(as) com salários até R\$ 860,08 (oitocentos e sessenta reais e oito centavos) a partir de 01/10/2009, 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).

§ 4º - Àquelas empresas que não comprovarem o seu faturamento no prazo acima, terão que enquadrar-se ao parágrafo 3º desta cláusula.

CLÁUSULA 14ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA/LABORATORIAL

As empresas que comprovarem até o dia 31 de Janeiro de **2010** enviando as informações referentes ao Faturamento do exercício de 2009 (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 15ª - 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 benefício é mensal e por funcionário(a), ficando facultado à empresa a extensão do ressarcimento do maior benefício 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 16ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA/ ACIDENTE DE TRABALHO

Durante a concessão do **Auxílio 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 **Auxílio 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 clausula, 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 17ª - 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 mantêm 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 18ª - 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 19ª - 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).

§ 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 mesmos na proporção prevista em lei ao grau de invalidez ocorrida. A indenização prevista neste parágrafo deverá ser paga dentro de um prazo máximo de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA 20ª - 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 21ª - 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 ou de recibo do pagamento 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 saldadas 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 22ª - 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 5 (cinco) anos, a empresa pagará ao mesmo um AVISO PRÉVIO INDENIZADO correspondente a 60 (sessenta) dias, além dos direitos previstos na CLT, **desde que o mesmo não se tenha utilizado do benefício da cláusula – Auxílio Aposentadoria.**

§ 1º - Todo(a) o(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 Convenção, podendo a empresa apenas deixar de pagar ao mesmo os dias que faltarem para o completo cumprimento do Aviso Prévio.

§ 2º - 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 23ª - 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 24ª - 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 prontificasse a enviar um modelo e a 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 25ª - 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 26ª - 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 27ª - 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 28ª - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da C.L.T. por força da presente Convenção Coletiva 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 madrasta;
- 03 (três) dias consecutivos a contar da data do falecimento de irmãos, ou pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica;
- 03 (três) dias úteis em caso de casamento, que serão concedidos imediatamente antes ou após o evento;
- 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).

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

CLÁUSULA 29ª - 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 30ª - FERIAS 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 31ª - FERIAS 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 32ª - 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 33ª - 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 34ª - 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 35ª - 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 36ª - 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 37ª – ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os Dirigentes Sindicais, mediante prévia autorização da empresa, poderão ter acesso à mesma, em local também definido por esta, para comunicar assuntos de interesse da categoria;

§ 1º - As empresas que não tenham em seu quadro de funcionários(as) Representantes Sindicais terão que disponibilizar um(a) funcionário(a) para que quando haja necessidade, faça uma interface com o Sindicato Laboral, visando facilitar o trabalho do Sindicato no sentido de informar, esclarecer e divulgar as ações Sindicais para os(as) funcionários(as), o(a) referido(a) funcionários(a) não possui estabilidade sindical;

§ 2º - As empresas somente serão penalizadas por descumprimento desta cláusula, 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 38ª – 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 24 (vinte e quatro) 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 39ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em cumprimento ao que foi estabelecido pelos trabalhadores da categoria presentes na Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 17/08/2009, 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 outubro/2009, 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 outubro/09 (cujo prazo expira no 5º dia útil do mês de novembro/09) 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 13 de outubro de 2009 ao dia 22 de outubro de 2009, 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 13/10/09 a 22/10/09;**

§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 23 de outubro de 2009 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 dentro o período estabelecido no §3º- e/ou copia 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 40ª – TAXA CONTRIBUTIVA ASSISTENCIAL

Exclusivamente na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, a título de contribuição para fundo de assistência odontológica e social as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo contribuirão para o sindicato laboral, através de formulário próprio fornecido pela entidade profissional, com a importância de R\$40,00 (Quarenta reais) por empregado vinculado a empresa no mês corrente, podendo ser em pagamento único no mês de outubro/2009, até o dia 05/novembro/2009 ou em duas parcelas:

A primeira parcela de R\$20,00 (vinte reais) por empregado vinculado a empresa no mês de outubro/2009, até o dia 05/novembro/2009 e a segunda parcela de R\$20,00 (vinte reais) por empregado vinculado a empresa no mês de dezembro/2009, até o dia 05/janeiro/2010.

§1º- Os valores mencionados nesta cláusula, serão subsidiados pelas empresas e estas não os descontarão de seus empregados.

§2º- As empresas devem encaminhar ao SindPD Joinville e região, no prazo de 15 dias após o pagamento: Cópia do comprovante de pagamento da guia da "**TAXA CONTRIBUTIVA ASSISTENCIAL**", declaração contendo o número de funcionários da empresa e forma de pagamento (se único ou parcelado);

§3º- Pelo não cumprimento, em sua época própria, da taxa acima instituída, fica estipulada a multa conforme cláusula de penalidades, bem como, as medidas cabíveis legais.

CLÁUSULA 41ª - DIA DO PROFISSIONAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS E INFORMÁTICA

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 15/08 como sendo o dia do trabalhador da Informática.

CLÁUSULA 42ª - 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 43ª - PENALIDADES

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

§ 1º - Sobre os casos de descumprimento das cláusulas que regem os direitos contidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, incidirá multa equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo da função do(a) funcionário(a) prejudicado(a), sem prejuízo da aplicação dos juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária, cumulativamente, multa essa que será computada por infração e reverterá em favor da parte prejudicada.

§ 2º - A empresa que deixar de recolher e enviar comprovação de pagamento, bem como repassar relação nominal de empregados ao Sindicato Laboral, dentro do prazo estipulado por lei ou Convenção Coletiva de Trabalho as contribuições associativas, sindicais e quaisquer outras taxas e/ou contribuições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho, incorrerá em multa no valor correspondente a 20%(vinte por cento) do montante não recolhido, corrigido pela variação do IGPM da FGV, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor do Sindicato Laboral.

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, 09 de Outubro de 2009.

SEPIJ - SINDICATO DAS EMPRESAS DE
PROCESSAMENTO DE DADOS E INFORMÁTICA
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