

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002440/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/10/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066406/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46304.002954/2015-28  
DATA DO PROTOCOLO: 08/10/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND EMPREG EMP PROC DADOS INFORM SIMIL E DOS TRAB PROC DADOS INFOM SIMIL JLLE E REGIAO, CNPJ n. 81.140.154/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERSON POHL;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROC DE DADOS E INF JOINVILLE, CNPJ n. 81.144.081/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IVO BIRCKHOLZ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2015 a 30 de setembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - 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.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

Fica estabelecido o Salário Normativo das funções abaixo na admissão:

Auxiliar Técnico/Digitador	R\$ 1.146,20
Técnicos em Geral	R\$ 1.313,40
Cargos Administrativos	R\$ 1.188,00
Trainee técnico, Auxiliares Administrativos, Pessoal da Limpeza e Office Boy e demais funções	R\$ 1.146,20

§ ÚNICO. Fica desde já estabelecido que a permanência máxima do empregado na função de trainee técnico será de 06 (seis) meses a contar da data de sua contratação. Nenhum salário poderá ser inferior a Lei do piso estadual da categoria que é normalmente reajustado no mês de janeiro.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Os salários de todos os integrantes da categoria profissional, admitidos até 30/09/2015 pelas empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO, serão corrigidos, proporcionalmente à data de admissão do Empregado, mediante a aplicação do percentual de **7% (sete por cento)** sobre os salários vigentes em setembro/2015, acrescidos de **3% (três por cento)** sobre os salários já reajustados, vigentes em outubro de 2015, com a aplicação conforme abaixo:

- a) No mês de Outubro de 2015, os salários de todos os integrantes da categoria profissional serão reajustados pela aplicação do percentual de **7% (sete por cento)** sobre os salários vigentes em **setembro de 2015**, pagos até o 5º dia útil de novembro de 2015.
- b) No mês de março de 2016, os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pela aplicação do percentual de **3% (três por cento)**, sobre os salários já reajustados, vigentes em outubro de 2015, a serem pagos até o 5º dia útil de abril de 2016.

§ 1º - As empresas que optarem por antecipar o percentual previsto no item b acima, deverão observar que o percentual de antecipação incidirá sobre os salários já reajustados (outubro/2015), nos termos do item a.

§ 2º - Serão compensadas todas as antecipações coletivas, espontâneas do período de 01/10/2014 até 30/09/2015, desde que comunicadas ao Sindicato laboral prévia e expressamente até 30/09/2015, exceto as antecipações referentes a quitação da data base versão 2014/2015.

§ 3º - Fica garantido a todos (as) os (as) Empregados (as) desligados (as) a partir de 01/10/2015, o recebimento da correção salarial integral prevista conforme acima.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO SALARIAL

O pagamento dos salários de todos os Empregados(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 à empresa as penalidades previstas nesta CONVENÇÃO, que deverá ser creditada aos Empregados na primeira folha de pagamento seguinte a infração.

## **CLÁUSULA SEXTA - 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 Empregados, 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) Empregado(a).

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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) Empregados(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, entre outros.

§ 1º - Os valores descontados dos salários dos empregados a título de mensalidades, Contribuições, taxas e quaisquer outros descontos em prol do Sindicato Laboral serão, no prazo de 01 (hum) dia útil a contar do desconto, repassados ao referido Sindicato por quaisquer meios legalmente admitidos.

§ 2º - Mensalmente, no prazo de 03 dias úteis após o pagamento dos salários, as empresas enviarão ao Sindicato laboral relatório contendo o nome do empregado e rol discriminado dos descontos efetuados contra este, bem como relação dos empregados demitidos e/ou admitidos no mesmo período, contendo nome e cargo.

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

## **13º Salário**

### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Será concedida antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, juntamente com as férias **individuais**, aos empregados que a requererem até 30 (trinta) dias antes do início das férias.

PARAGRAFO ÚNICO – O disposto nesta cláusula não se aplica no caso de férias coletivas, desde que estas observem estritamente o disposto no artigo 139 e §§ da CLT.

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

### **CLÁUSULA NONA - 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 Empregado 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, desde que solicitado pelo Empregado.

§ 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.

### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas trabalhadas dos(as) Empregados(as) cujo TURNO FIXO de trabalho ocorra entre 22:00 e 05:00 horas, serão pagas com um adicional de 40% (quarenta por cento) a título de Adicional Noturno.

§ 1º - As horas extras trabalhadas pelos demais Empregados(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) Empregados(as) mencionados no "CAPUT" desta cláusula serão remuneradas conforme o previsto na cláusula de horas extraordinárias desta CONVENÇÃO.

### **Adicional de Sobreaviso**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA EM SOBREAVISO**

Todo o Empregado 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, das horas correspondentes à razão de 1/3 (um terço) do salário normal, nos termos do art. 244, parágrafo segundo da CLT, de aplicação analógica.

§ 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.

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

§ 3º - Todas as empresas que possuam Empregados 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 juntamente com o salário do mês de execução do sobreaviso.

### **Prêmios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO APOSENTADORIA**

Qualquer empregado que se aposentar definitivamente e, nos 04 (quatro) meses seguintes à sua notificação pela Previdência Social, tiver rescindido seu contrato de trabalho, seja por sua iniciativa ou do empregador, sem justa causa, terá direito a receber um prêmio de aposentadoria, observados os seguintes limites:

- a) Empregado(a) com no mínimo 05 (cinco) anos de trabalhos ininterruptos prestados à mesma empresa: 01 (um) salário nominal do mês da rescisão, cujo pagamento deverá ser efetuado juntamente com as demais verbas rescisórias devidas;
- b) Empregado(a) com no mínimo 10 (dez) anos de trabalhos ininterruptos prestados à mesma empresa: 02 (dois) salários nominais do mês da rescisão, cujo pagamento deverá ser efetuado juntamente com as demais verbas rescisórias devidas;
- c) Empregado(a) com mais de 15 (quinze) anos de trabalhos ininterruptos prestados à mesma empresa: 03 (três) salários nominais do mês da rescisão, cujo pagamento deverá ser efetuado juntamente com as demais verbas rescisórias devidas.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Desvinculada da remuneração, conforme definida em lei ou mediante acordo entre as partes, fica facultado às empresas, negociar com os empregados, mediante prévia autorização do Sindicato Laboral, formas de participação nos lucros ou resultados.

É facultado ao Sindicato Laboral designar como seu representante interino na comissão de negociação qualquer empregado da empresa negociante.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas subsidiarão para seus Empregados(as) com salários até R\$ 1187,82 (hum e cento e oitenta e sete Reais e oitenta e dois centavos) a partir de 01/10/2015, 100% (cem por cento) do vale transporte, não podendo descontar dos mesmos o percentual de 6% (seis por cento) previsto no art. 4º da Lei 7.418/1985.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTENCIA MÉDICA/LABORATORIAL**

As empresas que comprovarem até o dia 31 de janeiro de 2016 enviando as informações referentes ao Faturamento do exercício de 2015 (Janeiro a Dezembro), devidamente assinados pelo representante legal da empresa (Proprietário, Gerente, Diretor) e pelo profissional contábil legalmente habilitado, até R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil Reais) anuais, subsidiarão 30% (trinta por cento) de um plano de saúde (Assistência Médica/Laboratorial) aos seus Empregados(as) e as empresas que até então já subsidiavam a Assistência (Médica/Laboratorial) aos seus Empregados(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 Empregados(as) e as empresas que até então já subsidiavam a Assistência (Médica/Laboratorial) aos seus Empregados(as) continuarão com o benefício no mínimo igual ao então subsidiado, ainda que superiores ao convencionado neste parágrafo.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO**

Durante a concessão do Auxílio Doença/Acidente de Trabalho pela Previdência Social, fica assegurado ao Empregado(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 06 (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 Empregado(a), podendo posteriormente descontar o excedente em tantas parcelas e valores iguais ao Antecipado.

§ 4º - Ao empregado afastado por motivo de doença fica assegurada 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 Empregado 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 Empregados 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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO MORTE/FUNERAL**

No caso de falecimento do(a) Empregado(a), a empresa antecipará ao cônjuge ou dependentes legais, a título de Auxílio Funeral, todas as despesas havidas com o funeral do empregado, até o limite de R\$ 4.689,52 (quatro mil e seiscentos e oitenta e nove Reais e cinquenta e dois centavos), observadas as seguintes ressalvas:

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

§ 2º - Caso a apólice de seguro de vida mantida pela empresa contenha cláusula de Assistência Funeral, as despesas de funeral serão suportadas exclusivamente pela Seguradora de acordo com o estipulado na referida apólice, dispensando a Empresa do adiantamento mencionado no parágrafo anterior.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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, mediante a apresentação, por parte das empregadas, do respectivo comprovante (nota fiscal, RPA, recibo simples ou similar, podendo ser manuscrito pelo prestador de serviços), junto ao departamento de Gestão de Pessoas dos Empregadores. A Funcionária admitida que já 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.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 Empregados(as) que aderirem à apólice da empresa.

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

§ 2º - As empresas que não mantiverem Apólice de Seguro de Vida e Invalidez em favor de seus Empregados(as), responderão por INDENIZAÇÃO em favor dos seus familiares, em valores correspondentes a 15 (quinze) salários do(a) Empregado(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 contados da data do falecimento.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO MEDICAMENTOS**

As EMPRESAS reembolsarão a seus EMPREGADOS, a título de Reembolso Medicamentos as despesas efetuadas com aquisição de medicamentos até os limites globais a seguir fixados por mês e não cumulativo, mediante a apresentação de receitas médicas e nota fiscal discriminada da Farmácia:

- a) Empregados(as) sindicalizados(associados) do SindPD-Joinville e Região, o ressarcimento de 75% (setenta e cinco por cento) dos medicamentos, respeitando-se um limite de até R\$ 350, 47 (trezentos e cinquenta Reais e quarenta e sete centavos);
- b) Empregados(as) não sindicalizados(não associados) do SindPD-Joinville e Região, o ressarcimento de 30% (trinta por cento) dos medicamentos, respeitando-se um limite de até R\$ 142,05 (cento e quarenta e dois Reais e cinco centavos);

§ 1º - Os valores acima são por Empregado, mensais e não cumulativos, sendo facultada às empresas a extensão do ressarcimento de percentuais maiores.

§ 2º - Se for constatado pela empresa e com aceite do sindicato, que os medicamentos adquiridos pelo(a) Empregado(a) não são para o uso do mesmo, este perderá o benefício previsto no "caput", além de estar sujeito às sanções disciplinares aplicáveis ao caso.

§ 3º - Estão excluídos deste benefício os medicamentos de uso cosmético, cosmecêuticos, medicamentos para controle e redução de peso. Também excluídos aqueles fornecidos gratuitamente pelo Estado Brasileiro por meio do Programa "Aqui tem Farmácia Popular" e/ou pelo programa de parceria com farmácias e drogarias da rede privada, salvo se comprovada falta do medicamento na farmácia procurada, o que autoriza a aquisição na rede de farmácias privadas. A lista dos medicamentos fornecidos gratuitamente pelo Estado pode ser consultada em [http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/rol\\_medicamentos\\_sntp\\_12913.pdf](http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/rol_medicamentos_sntp_12913.pdf)

§ 4º - Para caso de afastamento superior a dois anos, cessa o benefício.

§ 5º- Fica acordado que tal reembolso não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do beneficiário para quaisquer fins.

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

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES**

As homologações de rescisões de contrato de trabalho do empregado que contar com 06 (seis) meses ou mais de admissão na empresa, serão homologadas perante o Sindicato Laboral que subscreve esta Convenção independentemente da filiação ou não do empregado demitido.

§ 1º - Não comparecendo o(a) Empregado(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) Empregado(a), depósito em juízo "das verbas rescisórias" e cópia do envio de notificação ao Empregado(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 do saldo do FGTS, Comprovante do depósito relativo a multa legal por demissão sem justa causa, à conta vinculada do(a) Empregado(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) Empregado(a) fizer jus e o relatório do Banco de Horas contendo as ocorrências ainda não saldadas com o Empregado(a).
- D) Termo De Rescisão Do Contrato De Trabalho (TRCT) 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.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Tratando-se de rescisão contratual sem justa causa pelo empregador, se o empregado obtiver novo emprego antes do término do período de aviso prévio fica a empresa dispensada do pagamento relativo ao período do aviso prévio não trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio concedido ao empregado que contar com 05 (cinco) anos ou mais de serviço na empresa e mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade será de 60 (sessenta) dias e será sob a forma INDENIZADA, além dos direitos previstos na CLT, desde que não tenha sofrido penalidade de suspensão nos últimos doze meses e desde que o mesmo não tenha se utilizado do benefício da cláusula Prêmio Aposentadoria.

§ 1º - No pedido de demissão com dispensa do cumprimento do aviso prévio ou não cumprimento do aviso prévio com o respectivo desconto dos dias não trabalhados, os dias correspondentes integrar-se-ão ao contrato de trabalho para todos os efeitos legais.

§ 2º - o Disposto na Lei n.º 12.506/11 aplica-se exclusivamente ao aviso prévio dado pelo Empregador, sendo mantido o prazo de 30 (trinta) dias para o aviso prévio quando a ruptura do contrato for de iniciativa do Empregado.

§ 3º - Para efeito desta cláusula, em casos de fusão e incorporação (mesmo que tenham rescindido o contrato de trabalho) os Empregados 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.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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) Empregados(as).

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIAS**

As empresas não poderão dispensar seus empregados, que tenham 05 (cinco) anos ou mais de serviço ininterrupto na mesma empresa, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição, ressalvados os casos de pedido de demissão, força maior ou justa causa.

§ 1º A estabilidade de que trata esta cláusula se extinguirá imediatamente após o tempo mínimo à aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço, ainda que o empregado não tenha requerido o benefício junto à previdência social.

§ 2º - Para fazer jus ao benefício previsto no caput desta cláusula, o empregado deverá informar a empresa, por escrito que se encontra no período de estabilidade, bem como a data em que estará apto ao requerimento da aposentadoria.

§ 3º - A empresa preencherá a documentação exigida do(a) Empregado(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 Empregados 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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VIAGENS À SERVIÇO**

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

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

§ 2º – Quando o Empregado 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;

§ 3º – Os Empregados 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.

§ 4º - As empresas que possuírem um modelo mais vantajoso aos empregados, do estabelecido nesta cláusula, deverão mantê-lo.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão utilizar sistemas alternativos de controle de ponto eletrônico, desde que observadas às condições contidas na Portaria-MTE n.º 373, de 25 de fevereiro de 2011 ou ato normativo posterior que a substitua.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

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

§ 4º - É facultado à Empregados e Empresas acordarem a redução da jornada semanal com a proporcional de salários, devendo, no entanto, submeter tal acordo à homologação perante o Sindicato Laboral.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 ao critério estabelecido na 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.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Empregados, ficam assim estipulados:

- a) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, incluindo a data do falecimento, em caso de falecimento de cônjuge e descendentes consanguíneos de primeiro grau (filhos);
- b) 03 (três) dias consecutivos, incluindo a data do falecimento, de irmãos, ascendentes consanguíneos de primeiro grau (pai/mãe), padrasto e madrasta, ou pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica;
- c) 01 (um) dia, incluindo a data do falecimento, no caso de falecimento do sogro(a), tio(a) e sobrinho(a);
- d) 05 (cinco) dias úteis em virtude de casamento ou união estável, mediante apresentação da respectiva certidão lavrada em cartório;
- e) 05 (cinco) dias consecutivos a contar da data do nascimento de filho(a);
- f) 01 (um) dia para doação de sangue devidamente comprovado a cada 06 (seis) meses, mediante apresentação de comprovante do HEMOSC ou similar.

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

§ 2º - Os dias 24 (véspera de Natal) e 31 de dezembro (véspera da Confraternização Universal) serão ponto facultativo para as empresas abrangidas por esta Convenção.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM MUNICÍPIO DIVERSO DA SEDE DA EMPREDA**

Aos empregados que trabalharem em cidades diversas daquela da sede da empresa e diversa do seu domicílio, por períodos iguais ou superiores há quinze dias consecutivos, sem retorno no final de semana, terão direito a uma folga remunerada de 04 (quatro) horas a serem gozadas dentro do prazo de 30 (trinta) dias a contar do seu retorno, mediante prévio agendamento com o Empregador. O não exercício, por parte do Empregado, deste direito no prazo estipulado, implica na decadência deste.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS**

As férias, individuais ou coletivas, não poderão ter seu início em sextas-feiras, Sábados, Domingos, Feriados ou em dias já compensados.

§ 1º - No caso de férias coletivas, se no decorrer destas houver feriados, inclusive Natal (25/12) e 01/01 (Confraternização Universal), estes não serão computados na contagem, exceto se recaírem no domingo.

§ 2º - 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.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO**

Esta cláusula foi revogada pela Lei nº 12.873, de 2013, que acrescentou os artigos 392-A, 392-B e 392-C à CLT.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO**

As empresas concederão licença remunerada aos empregados para o acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes previdenciários que com eles residam, nos casos de internação por doença e/ou cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais.

§ 1º - A licença remunerada será de até 05 (cinco) dias úteis, mediante apresentação de atestado médico que demonstre a real necessidade do acompanhamento, bem como de prova de que inexistente outro familiar apto a fazer tal acompanhamento.

§ 2º – O prazo previsto no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por mais 05 (cinco) dias úteis mediante apresentação do respectivo laudo médico para avaliação do serviço médico e social da empresa.

§ 3º – O disposto na presente cláusula não se aplica a consultas médicas e/ou odontológicas eletivas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos e odontológicos serão aceitos e abonado pelas empresas para todos os efeitos legais, desde que validados pelo médico da empresa, próprio ou serviço autorizado, e preenchidos os requisitos legais, tais como: nome do paciente, carimbo médico, tempo de afastamento, CID-10, devendo o empregado comunicar a empresa pessoalmente ou por membro da família no máximo dentro de 03 (três) dias, a contar do início do afastamento.

§ único. Se houver divergência entre o atestado apresentado pelo empregado e a opinião do médico da empresa, este deverá fundamentar a divergência por escrito. O empregado poderá, então, rever com seu médico o atestado e este mantendo seu posicionamento e desde que seja um especialista na doença inscrita no referido atestado, seu parecer prevalecerá em detrimento daquele do médico da empresa.

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOENÇA PROFISSIONAL**

Todo(a) Empregado(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, mediante orientação do médico do trabalho.

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) Empregado(a) exercia anteriormente ou do novo setor sob negociação entre as partes.

### **Relações Sindicais**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 Empregados(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 Assembleias.

§ 2º - Aos Empregados(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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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, vedados a divulgação de matéria político-partidária.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 02/08/2012 e empossados no dia 30 de outubro de 2012, Diretores, Conselheiros fiscais, titulares e suplentes, terão sua estabilidade reconhecidas pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho até 30/09/2017.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

Em cumprimento ao que foi estabelecido pelos empregados da categoria presentes na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 06/08/2015, 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 Assembleia 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 empregados beneficiados com a Convenção Coletiva

de Trabalho, sindicalizados ou não, 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 de 2015, limitado ao teto de R\$ 200,00 (duzentos reais).

**b)** As importâncias serão recolhidas até o 8º(oitavo) dia útil do mês de novembro de 2015, mediante documento próprio fornecido pelo Sindicato Laboral para pagamento na rede bancária com vencimento em 12/11/2015.

§ 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 empregado que sofreu o desconto e o Sindicato Laboral.

§ 3º - Fica assegurado o prazo de 13 (treze) dias, do dia 07 ao dia 19 de outubro de 2015, de segunda a sexta das 08h30min às 11h30min e das 13h30min às 17h30min, para os empregados **NÃO SÓCIOS DO SINDPD** oporem-se ao desconto, por meio de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente na sede sita a avenida Doutor Albano Schulz, 925, sala 9, 1º andar, centro, Joinville/SC.

§ 4º - Aos empregados **NÃO SÓCIOS DO SINDPD** que estiverem trabalhando fora do município de Joinville, bem como os empregados das cidades da região norte do Estado, onde o Sindicato Laboral não possui sede/subsede na cidade onde atuam, deverão encaminhar a oposição através de carta postada individualmente para o endereço: avenida Doutor Albano Schulz, 925, sala 9, 1º andar, centro, Joinville/SC, Cep 89201-220, sendo válidas as manifestações de oposição com postagem datada dentre os dias 07 ao dia 19 de outubro de 2015.

§ 5º - As oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato Laboral através de cartório, serão consideradas desacato as Assembleias, 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 nº 666, 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 empregados deverão receber do Sindicato Laboral uma relação nominal de confirmação dos empregados que conforme parágrafos 3º e 4º acima se opuseram ao desconto; esta relação será enviada as empresas até o dia 21 de outubro de 2015, pelo Sindicato Laboral 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 Sindicato Laboral Jlle e região, responsabilizar-se-ão pelo recolhimento das devidas contribuições individuais de seus empregados, de suas próprias expensas (neste caso, ficando expressamente proibido a cobrança posterior por parte da empresa aos seus empregados).

§ 8º - Se o empregado 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 copia protocolada pelo Sindicato Laboral Jlle e região também nesse período, o Sindicato Laboral Jlle e região responsabiliza-se em efetuar o reembolso da referida quantia em conta corrente do mesmo ou em espécie na sede do Sindicato Laboral Jlle e região.

§ 9º - A instituição desta cláusula é de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Conforme preceito legal estabelecido no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, artigo 513, letra “e” da CLT e Assembleia Geral realizada no dia 22/09/2015 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 estão isentas do pagamento da contribuição negocial patronal.

§ 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/2015, obedecendo a uma contribuição. Mínima de R\$ 200,00 (duzentos reais), inclusive para empresas sem Empregados.

§ 3º – A contribuição deverá ser recolhida até o dia 15 de dezembro de 2015, 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 30/11/2015 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÕES**

Fica garantida ao SindPD-Joinville 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.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIA DO PROFISSIONAL DA 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 19/10 como sendo o dia do trabalhador da Informática.

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.

**GERSON POHL**

Presidente

**SIND EMPREG EMP PROC DADOS INFORM SIMIL E DOS TRAB PROC DADOS INFOM SIMIL  
JLLE E REGIAO**

**IVO BIRCKHOLZ**

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROC DE DADOS E INF JOINVILLE**

### **ANEXOS**

**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA-LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.