

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00075/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/04/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR019308/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46000.002372/2017-28  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/04/2017

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

FED NAC EMPREG EMP PROCES DADOS SERV DE INF SIMILARES, CNPJ n. 03.658.622/0001-08, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ADEMIR DINIZ DE ANDRADE e por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO VALADARES PEREIRA;

E

BS TECNOLOGIA E SERVICOS LTDA, CNPJ n. 03.655.231/0001-21, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROSA MARIA BELANDA ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES**, com abrangência territorial em **DF, PB e RJ**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de janeiro de 2017, os pisos salariais abaixo relacionados serão reajustados no percentual de 6,17% variação do ICV –DIEESE do período de 01/01/2016 a 31/12/2016, sobre os salários de dezembro de 2016.

§1º: Não poderá ser praticado na empresa, salário inferior ao piso do Operador de documentos digitais abaixo relacionado, independentemente da nomenclatura do cargo exercido pelo trabalhador, após aplicar o índice mencionado de 6,17% Cláusula Terceira:

a) Operador Documentos Digitais: R\$ 1.092,78 (um mil, noventa e dois reais e setenta e oito centavos)

b) Digitador: R\$ 1.141,68 (um mil, cento e quarenta e um reais e sessenta e oito centavos) salário mês;

c) Operador e/ou Preparador de Documentos: R\$ 1.337,96 (um mil trezentos e trinta e sete reais e noventa e seis centavos) salário mês;

d) Técnico Profissional de Informática: R\$ 1.852,58 (um mil oitocentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e oito centavos) salário mês;

e) Analista de Sistemas: R\$ 2.196,50 (dois mil cento e noventa e seis reais e cinquenta centavos) salário mês;

f) Conferente de Dados: R\$ 1.388,94 (um mil trezentos e oitenta e oito reais e noventa e quatro centavos) salário mês;

**§2º: Entende-se por Operador de documentos digitais, o profissional que executa atividades de apoio no tratamento de documentos através de imagem, operando terminal de computador ou microcomputador.**

**§3º:** Entende-se por digitador o profissional que exerça as atividades de inserção, transcrição e conferência de dados através de digitação ou redigitação em equipamentos de informática, em que o mesmo permaneça durante toda a sua jornada de trabalho, nas respectivas tarefas.

**§4º:** Entende-se por operador aquele profissional que exerça as atividades de recepcionar e organizar os documentos, conferindo e colocando na ordem correta para ser microfilmado, que exerça as atividades de microfilmagem todos os documentos preparados no preparo e relacionados no filme que o setor de digitação realizou. Após insere os documentos na máquina para serem microfilmados para criação do filme In Natura, atividades de revisar os filmes, avaliando se todos os documentos estão visíveis e se foram microfilmados na ordem correta, pesquisar pedidos diários para a cópia de documentos, através de leitor/copiador, oriundos de informações localizadas em microfichas ou microfilmes, emitir a cópia de pedidos localizados, após a pesquisa, fazer a revisão dos documentos não localizados, fazer juntada de documentos impressos, realizará montagem dos processos e enviar ao cliente, pesquisar em imagens digitais, arquivar microfichas nos armários de aço, arquivar microfichas em armários de aço, armazenar microfichas em caixas apropriadas, com peso máximo de até 15 kg; e, estocar as caixas de microfilmes em estanteiras.

**§5º:** Entende-se por técnico profissional de informática, o trabalhador que exerça função na qual haja uso de conhecimento ou de tecnologia da informação, diretamente ligada às atividades fim da empresa, quais sejam: desenvolvimento, licenciamento e suporte de software, atendimento telefônico suporte a software (analista de suporte), manutenção técnica de hardware, treinamento em informática, consultoria técnica em informática, processamento de dados, provimento de acesso, conteúdo ou aplicação de internet, serviços técnicos correlatos baseados em tecnologia da informação.

**§6º:** Entende-se por analista de sistemas, o trabalhador que exerça função na qual especifique e/ou desenvolva projetos de tecnologia da informação, possuindo curso superior específico completo.

**§7º** Entende-se por conferente de dados, o trabalhador que exerça a função na qual desenvolva serviços de tratamento de documentos oriundos de envelopes do caixa rápido, tratamento de imagem, manuseio de malotes de clientes, digitação de documentos não capturados pelo sistema de automação 'bancária, conferência de listagem, manuseio e arquivamento de documentos, lotados em cliente (banco) ou em suas instalações prestando serviços bancários, que por força de contrato de terceirização ou prestação de serviços em banco ou qualquer instituição financeira em âmbito nacional que contrate trabalhadores para desenvolverem serviços de tratamento de digitalização de imagens como transcrição de dados bancários, recepção, conferência de envelopes, preparação, conferência de documentos, serviços de malotes, manuseio e triagem de documentos, serviços de impressão, acabamento e distribuição de relatórios, serviço de arquivo, recuperação de documentos, e outras atividades inerentes a esta função, inclusive manuseio de numerários e cheques.

**§8º:** Independente da denominação do cargo e/ou função ocupada, serão garantidos os pisos salariais

relacionados acima, a partir de 1º de janeiro de 2017, com reajuste no percentual do ICV –DIEESE do período de 01/01/2016 a 31/12/2016 a todos os trabalhadores alocados nos clientes das empresas que prestam serviço à Cobra Tecnologia, por força de contratos.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Assim que assinado, o reajuste salarial será retroativo a 1º de janeiro de 2017.

**§1º:** O pagamento do salário será efetuado até o 5 (quinto) dia útil de cada mês, subsequente ao da competência.

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

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA QUINTA - BENEFICIO INDIRETO**

A empresa a partir de 1º de janeiro de 2017 reajustara os benefícios indireto no percentual de 6,17%, de acordo com ICV –DIEESE do período de 01 de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016, a todos os empregados, individualmente, benefício indireto na modalidade de auxílio creche compatível com a jornada mensalmente correspondente de R\$ 215,58 (duzentos e quinze reais e cinquenta e oito centavos) para jornada de 8 (oito) horas diárias; e R\$ 161,43 (cento e sessenta e um reais e quarenta e três centavos) para jornada de 6 (seis) horas diárias nas seguintes condições.

**§1º A EMPRESA** concederá a todos os seus empregados (as), que possuam filhos (as), com idade entre 5 meses até 6 anos e 11 meses de vida e 29 dias, por filho (a) desde que:

**a)** Em caso de Pai e Mãe estarem empregados, apenas a mãe receberá o referido reembolso. Esta condição será formalizada mediante declaração do (a) empregado (a) por escrito à empresa;

**b)** Deverá o funcionário requerer o reembolso do Auxílio Creche ao seu empregador, apresentando-lhe no primeiro mês o Contrato de Prestação de Serviços de Creche, constando Razão Social, CNPJ, Carimbo, assinaturas e endereço da Instituição Cuidadora e mensalmente o Recibo de pagamento também com carimbo e assinatura dando quitação da mensalidade;

**c)** Na opção de adoção de cuidador (babá) deverá ser apresentado copia de contrato firmado entre o pai ou responsável e a pessoa cuidador da criança, com copia do CPF e RG do cuidador. O recibo deverá ser apresentado mensalmente, com a devida assinatura em conformidade com o RG do cuidador.

**d)** A comprovação do pagamento deverá ser entregue ao RH da empresa até o dia 15 do mês subsequente ao da prestação de serviços de creche/cuidador, a empresa efetuará o reembolso conforme valor acima estipulado para carga horária de 08h00 (oito horas) e para carga horária de 06h00 (seis horas) diária, na próxima folha de pagamento.

**e)** A não entrega dos documentos e informações, bem como a entrega dos recibos, fora do prazo

assinalado, acarretará a não concessão do benefício.

**f)** Deverá o (a) empregado (a) Declarar para seu empregador o endereço e horário em que seu filho estará aos cuidados da Creche ou Cuidador (a);

**g)** O Empregador poderá visitar periodicamente às Creches ou Cuidadores para fins de constatar as veracidades das informações prestadas pelo (a) empregado (a);

**h)** A falsidade nas informações emitidas pelo colaborador para recebimento indevido do auxílio creche será noticiada pela Empregadora à autoridade policial, podendo o colaborador sofrer sanções com base nos arts. 298 e 299 do Código Penal, sem prejuízo da sanção de extinção do contrato de trabalho, por justa causa, em conformidade com os termos do art. 482 da CLT.

**§2:** Os valores pagos sob a rubrica de auxílio creche, não possui caráter remuneratório, não integrando ao salário do empregado seja como salário in natura utilidade ou outro qualquer, para nenhum fim de direito.

**§3:** O benefício de que trata esta Cláusula não poderão ser fornecidos em moeda nacional ou estrangeira, durante o curso do contrato de trabalho.

**§4°:** O benefício indireto, previsto no caput desta Cláusula, será devido somente aos empregados que estiverem no exercício efetivo de suas funções, estendido àqueles que se encontrarem sob licença maternidade e férias.

**§5:** Sem prejuízo do disposto anteriormente, os empregados serão descontados em seus salários, em até 1% (um por cento) do valor do benefício concedido, devidamente discriminado em rubrica própria no contracheque.

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO CESTA NATALINA**

A empresa concederá aos seus funcionários (as) no mês de dezembro uma cesta natalina, no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) a ser concedido até o dia 20 de dezembro de cada ano. Valor foi reajustado com a aplicação do índice 6,17%, variação do IGV –DIEESE do período de 01 de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016 .

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Será pago mensalmente a cada empregado, em rubrica própria, adicional por tempo de serviço, denominado anuênio, à razão de 0,5% (meio por cento) sobre o valor do salário do empregado, por ano trabalhado na Empresa, até o máximo de 15% (quinze por cento).

**§1°:** O pagamento de cada anuênio dar-se-á no mês correspondente àquele da admissão do empregado na Empresa, a partir do primeiro aniversário do contrato de trabalho.

**§2°:** Será pago adicional por tempo de serviço proporcional aos dias trabalhados, nos casos em que

ocorrer suspensão ou rescisão de contrato de trabalho.

**§3º:** O direito ao benefício restringir-se-á aos empregados contratados em regime de prazo indeterminado.

**§4º:** A contagem do tempo de serviço será interrompida nos casos em que houver suspensão do contrato de trabalho, reiniciando-se quando do retorno do empregado ao exercício de suas atividades laborais na Empresa.

**§5º:** Nos casos de interrupção do contrato de trabalho, não se interromperá a contagem do tempo de serviço para fins desta cláusula.

**§6º:** A contagem do tempo de serviço, para efeito do pagamento do adicional em foco, obedecerá efetivamente à data do afastamento e à data do retorno do empregado.

**§7º:** O empregado contratado em regime de prazo indeterminado e que tenha anteriormente mantido contrato de trabalho por prazo determinado com a empresa, rescindindo por qualquer motivo exceto por justa causa, terá o tempo de serviço anteriormente prestado computado para efeito de remuneração de anuênio, de acordo com o critério de contagem de tempo estabelecido no parágrafo quarto desta cláusula.

## **CLÁUSULA OITAVA - ABONO ESTUDANTE**

Mediante aviso-prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será compensada a falta do empregado estudante, matriculado em curso regular e curricular, no dia de prova escolar obrigatório ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com o comparecimento do empregado ao serviço. A compensação desta falta será acordada entre as partes e não será computada como horas extraordinárias para todos os efeitos legais.

**Parágrafo Único:** A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, as faltas serão abonadas segundo dispõe o inciso VII do art. 473 da CLT, cuja comprovação se dará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecido pela própria escola.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA NONA - AUXILIO REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1º de janeiro de 2017, o auxílio refeição e ou auxílio alimentação abaixo relacionados serão reajustados no percentual de 6,17%, variação do ICV –DIEESE do período de 01/01/2016 a 31/12/2016, sobre os valores de dezembro de 2016.

A empresa, a partir de 1º de janeiro de 2017 reajustará vale alimentação e ou refeição, pelo índice de 6,17%, variação do ICV-DIEESE do período de 01/01/2016 a 31/12/2016, fornecerá auxílio-refeição e/ou alimentação, através de 22 (vinte e dois) créditos, perfazendo um total de R\$ 562,21 (quinhentos e sessenta e dois reais e vinte e um centavos) mensais para jornada de oito horas e para jornada de seis horas de R\$ 477,89 (quatrocentos e setenta e sete reais e oitenta e nove centavos).

**§1º:** O valor diário de cada tíquete será de R\$ 25,56 (vinte e cinco reais e cinquenta e seis centavos) para

empregados com jornada de 08 (oito) horas diárias e R\$ 21,72 (vinte e um reais e setenta e dois centavos) para empregados com jornada de 06 (seis) horas diárias e em valores proporcionais nos casos em que exceda a jornada de 15 (quinze) horas semanais, durante os 12 (doze) meses do ano, sendo pagos na licença maternidade e férias. Exceto nas faltas injustificadas.

**§2º:** O benefício previsto no caput desta cláusula poderá ser concedido opcionalmente na modalidade de tíquete-alimentação, desde que haja expressa e formal manifestação do empregado e concordância do empregador, respeitando-se os critérios desta cláusula.

**§3º:** A distribuição dos tíquetes aos empregados não poderá ultrapassar o 5º (quinto) dia útil do mês da respectiva utilização, ressalvadas as situações mais favoráveis aos empregados.

**§4º:** Na ocorrência de trabalho extraordinário no mesmo dia para atendimento de demandas excepcionais, que ultrapasse duas horas, deverá ser fornecido ao trabalhador 01 (um) tíquete em valor proporcional a jornada a ser estendida.

**§5º:** Na ocorrência de trabalho fora dos dias habituais, igual ou superior a metade da jornada normal de trabalho, será fornecido 01 (um) tíquete de valor equivalente ao devido pela jornada normal de trabalho.

**§6º:** Em qualquer das modalidades em que for concedido o benefício previsto no caput desta cláusula, os empregados serão descontados em seus salários em até 1 % do valor do benefício concedido, devidamente discriminado em rubrica própria no contracheque. Os valores despendidos em qualquer das modalidades acima descritas, não terão em nenhuma hipótese, caráter remuneratório, não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura utilidade ou outro qualquer, para nenhum fim de direito, nos termos da OJ-SDI133.

**§7º:** Assim que assinado, o reajuste e/ou valores previstos nesta cláusula serão retroativos a 1º de janeiro de 2017.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento), sobre a hora normal, durante a semana e 100% (cem por cento) nos domingos e feriados, a partir do depósito do presente acordo.

**§1º:** Não será devido o pagamento de horas extras quando o excesso de horas de trabalho em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, na forma do art. 59 § 2º e § 3º da CLT.

**§2º:** Na ocorrência do feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

**§3º:** As horas suplementares, realizadas após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso serão pagas em folha de pagamento do mês subsequente.

## Controle da Jornada

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais. E os digitadores e os operadores de help desk, terão jornada de 30 (trinta) horas semanais, em conformidade com a NR 17.

**Parágrafo único:** Ficam ressalvadas as jornadas especiais inferiores, mais favoráveis aos empregados.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - UTILIZAÇÃO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE PONTO ELETRÔNICO

Fica reconhecida, pelo presente acordo, a utilização de ponto eletrônico pelas Empresas, desde que o funcionário assine o resumo da marcação eletrônica por ocasião do recebimento de seu salário.

## Sobreaviso

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SOBREAVISO

O empregado quando escalado para o regime de sobreaviso, através de notificação expressa da empresa, mediante utilização de BIP, rádio chamada ou outro meio de comunicação, fará jus a um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) da hora normal durante o período em que permanecer nessa situação.

**Parágrafo Único:** O percentual de remuneração previsto no caput desta Cláusula, não se aplicará quando o sobreaviso se converter em serviço efetivamente prestado, hipótese em que será devida a hora extraordinária.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 06 (seis) horas da manhã do dia subsequente, serão remuneradas com uma sobretaxa de 30% (trinta por cento), considerada, para tal efeito, a hora noturna composta de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

**Parágrafo único:** Os empregados transferidos do horário noturno para o diurno, por iniciativa da empresa, e que tenham recebido o adicional noturno por 36 (trinta e seis) meses consecutivos, terão o valor do referido adicional incorporado ao salário, com média dos últimos 12 (doze) meses.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REDUÇÃO DE JORNADA NO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo de cumprimento do aviso será reduzido em duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

**Parágrafo único:** É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias previstas nesta cláusula, caso em que poderá faltar ao serviço por sete dias corridos sem prejuízo do salário integral.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá cair nos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Único:** Será informado pela empresa, ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo de suas férias.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO**

O funcionário que se ausentar do trabalho por motivo de atestado de acompanhamento de filhos menores ao médico, ausência será compensada em até 30 dias, casos a compensação não ocorra dentro de prazo estabelecido haverá o desconto. O funcionário deverá encaminhar para a empresa o atestado de acompanhamento em até 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da CLT, por força do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficam assim fixadas:

a) 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente, irmão e irmã; avô e avó, ou pessoa declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social que viva sob sua dependência, sem prejuízo da respectiva remuneração.

b) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento e de comprovação de União Estável comprovada em cartório;

c) 01 (um) dia útil em caso de internação ou acompanhamento hospitalar do cônjuge, companheiro,



ascendente ou descendente, devidamente comprovado, bem como, em caso de necessidade de mais dias e comprovado o fato de ser o empregado o único acompanhante necessário do internado, o mesmo terá direito a se ausentar por até 05 (cinco) dias efetivos de internação, sem compensações laborais futuras.

§1º: Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos, na conformidade da Lei Civil.

§2º: Para o empregado fazer jus às licenças previstas no caput desta Cláusula, terá de apresentar documento comprobatório até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS LICENÇAS**

As empresas concederão ao (à) empregado (a), desde que devidamente comprovado:

a) 05 (cinco) dias de licença ao empregado que legalmente adotar criança menor de 6 (seis) anos de idade. Às empregadas que adotarem crianças até 8 anos de idade serão assegurados os períodos de licença descritos no artigo 392-A da CLT;

b) 06 (seis) dias úteis de licença paternidade, de acordo com o ato das disposições transitórias, art. 10º, inciso II, § 1º, da Constituição Federal;

d) Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora ou será facultado à empregada sair 1 (uma) hora antes ou entrar 1 (uma) hora depois, sendo sua jornada de oito horas, e proporcionalmente nas jornadas menores.

§1º: Quando exigir a saúde do filho, o período de 06 (seis) meses, previsto na alínea "d" desta Cláusula será dilatado, desde que haja prescrição médica.

§2º: A opção pela prorrogação de que trata na alínea "c" desta cláusula deverá ser comunicada pela funcionária até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista nos termos da legislação em vigor.

§3º: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade de que trata na alínea "c", a empregada terá o direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime da Previdência Social.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL E PCMSO**

Acordam as partes, em complementação à Norma Regulamentadora nº7(NR-7), que será dispensa da realização de exame médico demissional para os empregados cujo desligamento da empresa venha a ocorrer até 270 (duzentos e setenta) dias do último exame médico ocupacional, nos termos da Portaria SSST nº. 8/96.

**Parágrafo único:** A empregada demitida deverá submeter ao exame de comprovação de gravidez, com custo pela empresa.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

As empresas providenciarão a instalação da CIPA, quando exigível pela legislação vigente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A empresa a partir de 1º de janeiro de 2017, concederá Assistência odontológica, com desconto de 5% (cinco por cento) sobre o valor do benefício concedido.

**Parágrafo único:** O plano odontológico será extensivo a seus dependentes em primeiro grau, ou seja, Filho (a) cônjuges e ou dependentes legalmente constituídos, desde que o empregado arque com o custo integral do dependente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICO HOSPITALAR**

A empresa a partir de 1º de janeiro de 2017, concederá Assistência Médico-Hospitalar que conceda cobertura em consultas, exames e internações, com desconto de 20% (vinte por cento) sobre o valor do benefício concedido.

**§1º:** O plano de saúde será extensivo a seus dependentes em primeiro grau, ou seja, Filho (a) cônjuges e ou dependentes legalmente constituídos, desde que o empregado arque com o custo integral do dependente.

**§2º:** O funcionário que se afastar por motivo de doença, acidente de trabalho ou aposentadoria, a empresa arcará com a assistência médica por 6 (seis) meses, após este período o trabalhador pagará na sua integralidade o valor do plano na conta da empresa, encaminhando à empresa a comprovação do depósito em conta corrente a ser informada pela empresa.

**§3º:** O não cumprimento por parte do empregado dos termos do §2º, fica a empresa autorizada a proceder o desligamento do empregado e seus dependentes do plano enviando comunicada ao mesmo.

## **Relações Sindicais**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACESSO LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Ao dirigente sindical será permitida a visita às empresas, conforme agenda firmada entre as partes, para cumprimento das atividades inerentes à sua função, de forma a não prejudicar o funcionamento e a ordem na empresa.

**Parágrafo Único:** A empresa disponibilizará data, hora e local para o estabelecido no caput desta Cláusula.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empresa liberará até 03 (três) dirigentes sindicais para ficarem à disposição da FENADADOS/SINDPD'S, sem ônus para o mesmo.

**§1º:** Fica facultada a FENADADOS/SINDPD'S, a escolha dos dirigentes sindicais a serem liberados.

**§2º:** Durante todo o período em que os dirigentes sindicais estiverem à disposição da FENADADOS e/ou SINDPD'S, caberá ao empregador manter o pagamento dos salários, bem como todos os demais benefícios estipulados neste Acordo Coletivo de Trabalho, observando ainda os aumentos normativos que venham a ocorrer.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (OLT)**

A empresa independente do número de trabalhadores terá até no máximo até cinco (OLT), será facultado a Fenadados/Sindpd's promover a escolha fora da sede da empresa, dos empregados por local de trabalho (OLT), com finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com o empregador e o sindicato de classe, nos termos do artigo 11 da Constituição Federal. Conforme proporcionalidade descritas no parágrafo § 1º, letra A, B e C.

**§ 2º:** O mandato será de 01 (um) ano.

**§ 3º:** Fica assegurada estabilidade para os titulares e os suplentes durante o período de mandato, exceto quando a demissão se der por justa causa, devidamente comprovada.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL LABORAL**

A empresa procederá a desconto em folha de pagamento de todos os seus empregados o importe de 1 % (um por cento), do primeiro salário após o reajuste salarial previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho, em benefício da FENADADOS e/ou sindicato estadual, conforme deliberação da assembleia dos trabalhadores, na forma do art. 8º inciso IV da Constituição Federal.

§1º: Fica assegurado ao empregado filiado ou não ao sindicato, o não desconto da contribuição acima.

§2º: É facultado ao trabalhador exercer sua oposição ao desconto, através de entrega à empresa de cópia de carta protocolada no Sindicato, com a referida solicitação, até 10 (dez) dias a partir da homologação por assinatura deste acordo. O sindicato estadual encaminhará as empresas, a relação dos empregados que se opuseram ao desconto assistencial.

§3º: A empresa terá até o 5º dia útil do mês seguinte ao incidir o desconto, para repassar os valores à FENADADOS e/ou sindicatos estaduais, mediante depósito bancário às respectivas contas:

§4º: A empresa deverá encaminhar o comprovante de pagamento e a relação dos descontos pelo fax e ou e-mail para Fenadados e ou respectivo sindicato estadual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES AO SINDPD'S**

A empresa descontará em folha de pagamento, uma vez autorizado por escrito pelos empregados, o valor de sua mensalidade, correspondente a 1 % (um por cento) dos salários- base, em favor dos sindicatos estaduais. E compete a Fenadados e ao respectivo sindicato estadual apresentar anualmente, até o último dia útil do mês de janeiro, a relação dos empregados sindicalizados e durante a vigência do ano a ocorrência de alteração.

§1º: Os valores referentes às mensalidades/contribuições sindicais devidas ao sindicato estadual deverão ser repassados através de depósito bancário, enviando-se o comprovante de pagamento e a relação dos descontos à sede da FENADADOS e do respectivo sindicato estadual. A relação nominal, contendo a data de admissão, os salários, função, valor recolhido de cada empregado, será enviada à FENADADOS e ao respectivo sindicato estadual até o dia 15 do mês subsequente ao mês de competência do pagamento,

§2º: O não cumprimento pela empresa do §1º desta Cláusula implicará o recolhimento da dívida desta com a FENADADOS e o sindicato estadual. Os valores em atraso, quando da regularização, serão acrescidos de multa de 5% (cinco por cento) ao mês, sobre o valor do desconto.

§3º: As informações relacionadas no parágrafo segundo serão enviados, conjuntamente, em uma via impressa e em forma de arquivo de dados por meio magnético.

§4º: Compete a FENADADOS e ao respectivo sindicato estadual informar às empresas, com antecedência suficiente, qualquer alteração no percentual ou valor das mensalidades, bem como os nomes dos empregados que se sindicalizaram e os que eventualmente manifestarem oposição ao desconto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REPASSE IMPOSTO SINDICAL**

A empresa se obriga a cumprir os artigos da CLT referente à forma de pagamento do imposto sindical.

Parágrafo único: A empresa apresentará relação nominal conforme orientação da Norma Técnica SRT 202/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego. E a Fenadados e ou Sindicato Estadual a fornecer relação nominal dos empregados sindicalizados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ENTREGA DE GUIAS AO SINDPD'S/FENADADOS**

As empresas deverão caminhar a Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical (GRCS), ao FENADADOS/SINDPD'S, toda vez que houver uma contribuição descontada para o sindicato laboral da empresa, a fim de possibilitar a entidade Sindical, o controle da categoria por ele representada, até o dia 15(quinze) do mês subsequente ao desconto, com a relação do(s) funcionário(s) admitido(s), contendo nome do empregado, salário e data de admissão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADROS DE AVISO**

A empresa disponibilizará quadros de avisos nos locais de trabalho para que a Fenadados e os sindicatos estaduais possam divulgar material informativo sindical e divulgação do Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DE DEMISSÃO**

Os critérios para realização das homologações de rescisão de contrato de trabalho deverão obedecer à normatização do artigo 477 da CLT, sendo aviso indenizado à solicitação do ato homologatório deverá ocorrer em 10 (dez) dias e se for cumprimento de aviso prévio trabalhado no primeiro dia útil após cumprimento do aviso, caso contrário ao artigo da CLT que trata o caput desta cláusula, terá uma multa de valor correspondente à última remuneração do trabalhador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA NO EMPREGO**

Goarão de garantia temporária de emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

**a)** Por 90 (noventa) dias, os empregados que adotarem, legalmente, menor de até 6 (seis) anos de idade e que tenham expressamente notificado à empresa, mediante apresentação de prova da decisão judicial, no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data de sua emissão;

**b)** Por 90 (noventa) dias, o pai, após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data do parto;

**c)** Por 90 (noventa) dias, a empregada, nos casos de aborto previstos em lei, desde que o atestado médico comprobatório tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data da ocorrência do aborto.

## **Disposições Gerais**

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E AUXÍLIO ACIDENTÁRIO**

Em caso de concessão de auxílio-doença e auxílio-acidentário pela Previdência Social fica assegurada ao empregado complementação direta, ou seguro, que não integrará ao salário, em valor equivalente a 100% (cem por cento) da diferença apurada entre a importância recebida do INSS e o salário recebido mensalmente, durante os 6 (seis) primeiros meses da licença.

**§1º:** A concessão do benefício desta Cláusula será devida aos empregados com mais de 1 (um) ano de vínculo empregatício.

**§ 2º:** O pagamento previsto nesta Cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento dos demais funcionários.

**§3º:** Para concessão, em novo benefício, da complementação a que se refere o caput desta cláusula, haverá uma carência de 12 (doze) meses de trabalho, contados a partir do retomo da licença, entre um e outro benefício do auxílio-doença e auxílio-acidentário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO**

Fica garantido ao empregado admitido para função de outro, dispensado sem justa causa, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**Parágrafo Único:** Em caso de substituição eventual, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, uma gratificação de substituição, correspondente à diferença entre o seu salário e o menor salário da função exercida. Essa gratificação de substituição não se integrará ao salário do substituto para nenhum efeito.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESPESAS FUNERÁRIAS**

Em caso de morte do empregado (a), serão pagos pela empresa a quantia equivalente a 03 (três) salários-mínimos, para fazer face às despesas com funeral, ou poderá a empresa optar pela contratação de seguro

de assistência funeral que garanta o atendimento básico em caso de falecimento de seus empregados.

**Parágrafo único: A quantia será paga ao dependente do empregado falecido, nos termos do art. 1º da Lei 6.858/80**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA DE EMPRÉSTIMOS, FINANCIAMENTOS E OUTROS**

Desde que autorizadas por seus Empregados, ficam as Empresas incumbidas de proceder aos descontos em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento das prestações dos empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, aos respectivos empregados, desde que regidos pela CLT e nos exatos termos da MP nº 130 e decreto nº 4.840, ambos de setembro de 2003.

**Parágrafo Único:** Com fulcro, em especial nos incisos I e 11 do art. 30 e nos parágrafos 1º, 2º, 4º e 5º do art. 4º da MP 130 de 17 de setembro de 2003 e dos parágrafos 1º, 2º, 4º, e 6º do art. 4º e o inciso I do art. 5º do Decreto 4.840 de 17 de setembro de 2003, a Fenadados e os Sindicatos convenientes ficam autorizados a apresentar as empresas acordo firmado com Instituição Consignatária, utilizando-se dos melhores critérios e condições de taxas e prazos a fim de viabilizar e agilizar a aplicação dos referidos diplomas legais, aos empregados que dele desejarem se utilizar.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FUSÃO DE EMPRESAS**

Em caso de fusão de empresas, nos termos do art. 10º da CLT, os empregados serão beneficiados com as cláusulas mais favoráveis, observada a isonomia funcional e salarial, assegurados os direitos dos estáveis.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSÉDIO MORAL**

Serão apurados todos os casos de discriminação no âmbito da empresa, e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento de suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.

**§1º:** A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, por escrito, à área de recursos humanos da empresa e ao Sindicato, para análise e encaminhamento, sendo proibida a divulgação de tais informações, devendo o caso ser tratado com o sigilo necessário, evitando constrangimentos desnecessários.

**§2º:** A Empresa programará políticas de orientação contra a discriminação.

**§3º:** A Empresa em conjunto com os Sindicatos desenvolverão programas educativos visando coibir a discriminação, assédio sexual e assédio moral.

**§4º:** Haverá eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da Empresa no

exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

**§5º:** As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas por escrito à Área de Recursos Humanos da Empresa, para a devida análise, encaminhamento e indicação, conforme o caso, de comissão de apuração.

**§6º:** Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas receberão orientação psicológica adequada e na comprovação o assediador será punido, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - APOIO AO EMPREGADO COM DEPENDENTE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA**

O empregado que tenha dependente deficiente poderá ter direito o horário flexível, mediante apresentação de parecer médico, e de comum acordo com a empresa, inclusive para fins de compensação do horário, que não será computado como horas extraordinárias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Gozarão de estabilidade provisória, salvo por motivo de justa causa, para demissão:

- a) A gestante, desde a constatação da gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade;
- b) O empregado, por 90 (noventa) dias após ter recebido alta médica, que por doença tenha ficado afastado por tempo igual ou superior a 60 (sessenta) dias e tenha mais de 09 (nove) meses de vínculo empregatício com a empresa, anterior ao afastamento;
- c) O empregado, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, que tiver no mínimo de 03 (três) anos de vínculo empregatício com a empresa;
- d) O empregado, por 12 (doze) meses, quando reaproveitado por motivo de acidente de trabalho.

**§1º:** Quanto aos empregados na proximidade da aposentadoria, de que trata a alínea "c" desta Cláusula, deve-se observar que a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, noticiando reunir ele às condições previstas. A estabilidade se extinguirá, se a aposentadoria não for requerida imediatamente após completado o tempo mínimo necessário à sua aquisição.

**§2º:** A estabilidade provisória, prevista nesta cláusula, não compreende, também, os dados de extinção do contrato de trabalho por motivo de força maior.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA**



A terceira segunda-feira do mês de outubro será considerada feriado para os empregados em empresas atuantes no setor de informática e tecnologia da informação.

**Parágrafo único:** Será facultada à empresa a substituição do dia mencionado no *caput* por outro de melhor conveniência para ambas as partes, na mesma proporção e sem a incidência de hora extraordinária; o que deverá ser feito até o dia 30 de setembro do ano correspondente, por meio de comunicação aos sindicatos de base e a Fenadados quando a base não for organizada, do acordo firmado com seus empregados. A substituição ora mencionada somente poderá recair entre os meses de abril a novembro do ano correspondente a troca.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO**

Se violada qualquer Cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará o infrator obrigado a multa igual a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário nominal de cada empregado, a favor do empregado que sofreu a infração. Devida como crédito na ação trabalhista quando da execução, caso a decisão judicial, transitada em julgado, tenha reconhecido a infração, sendo a multa devida por empregado.

ADEMIR DINIZ DE ANDRADE

Diretor

FED NAC EMPREG EMP PROCES DADOS SERV DE INF SIMILARES

CARLOS ALBERTO VALADARES PEREIRA

Presidente

FED NAC EMPREG EMP PROCES DADOS SERV DE INF SIMILARES

ROSA MARIA BELANDA

Diretor

BS TECNOLOGIA E SERVICOS LTDA

**ANEXOS**

**ANEXO I - EDITAL SINDPD PB**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SINDPD PB 1**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA SINDPD PB 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - LISTA SINDPD PB**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - ATA SINDPD DF**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - ATA SINDPD RJ**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VII - LISTA SINDPD DF**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VIII - LISTA SINDPD RJ**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IX - PROCURAÇÃO SINDPD PB**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO X - PROCURAÇÃO SINDPD DF**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO XI - PROCURAÇÃO SINDPD RJ**

[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>.