

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002653/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/11/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067642/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.204105/2024-84  
DATA DO PROTOCOLO: 18/11/2024

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). FABIO OLIVEIRA;

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). WILSON TADEU CARDOSO;

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 2024 a 30 de setembro de 2025 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 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o Salário Normativo das funções abaixo na admissão, sendo que nenhum salário poderá ser inferior a Lei do piso estadual da categoria, normalmente reajustado no mês de janeiro:

Auxiliar Técnico/Digitador/ Auxiliares Administrativos (inclui Limpeza e Office-boy)	R\$ 1.845,00
Trainee técnico	R\$ 1.945,00
Cargos Administrativos	R\$ 1.845,00
Técnicos em Geral	R\$ 2.100,00

§ ÚNICO. A permanência máxima do empregado na função de trainee técnico será de 12 (doze) meses a contar da data de sua contratação.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL**

Os salários de todos os integrantes da categoria profissional, admitidos até 30/09/2024 pelas empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO, serão reajustados, proporcionalmente à data de admissão do Empregado, mediante a aplicação do percentual de 4,09% (quatro vírgula zero nove por cento) sobre os salários vigentes em setembro/2024, a ser pago de forma retroativa até o 5º dia útil de novembro de 2024.

§ 1º - Serão compensadas todas as antecipações coletivas, espontâneas do período de 01/10/2024 até 30/10/2024, desde que comunicadas ao Sindicato laboral prévia e expressamente até 31/10/2024, sob pena de aplicar novamente o reajuste previsto no caput.

§ 2º - Fica garantido a todos os Empregados desligados entre 01/10/2024 e 31/10/2024, o recebimento da correção salarial, prevista no caput desta regra, sendo que a mesma regra se estende àqueles Empregados cujo aviso prévio indenizado teve sua data projetada a partir de 01/10/2024, assim o pagamento da diferença de todas as verbas rescisórias deverá ser feito apurando-se os novos valores (com salário reajustado) e descontando os valores pagos à época do desligamento.

§3º- O reajuste estabelecido no caput desta cláusula poderá ser aplicado de forma proporcional pelas empresas em relação ao da admissão, no período entre 1º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2024, conforme tabela abaixo:

<b>MÊS DA ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL A SER APLICADO EM</b>	<b>MÊS DA ADMISSÃO</b>	<b>PERCENTUAL A SER APLICADO EM</b>
	<b>01/10/2024</b>		<b>01/10/2024</b>
<b>Out/23</b>	<b>4,09%</b>	<b>Abr/24</b>	<b>2,05%</b>
<b>Nov/23</b>	<b>3,75%</b>	<b>Mai/24</b>	<b>1,70%</b>
<b>Dez/23</b>	<b>3,41%</b>	<b>Jun/24</b>	<b>1,36%</b>
<b>Jan/24</b>	<b>3,07%</b>	<b>Jul/24</b>	<b>1,02%</b>
<b>Fev/24</b>	<b>2,73%</b>	<b>Ago/24</b>	<b>0,68%</b>
<b>Mar/24</b>	<b>2,39%</b>	<b>Set/24</b>	<b>0,34%</b>

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO SALARIAL**

O pagamento dos salários de todos os empregados das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO deverão estar disponíveis 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, mediante prévia e expressa solicitação do empregado, 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).

## **Descontos Salariais**

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

As empresas estão autorizadas a efetuarem descontos nos salários dos empregados(as), desde que haja anuência por escrito dos(as) mesmos(as). Não será permitida a realização de descontos de benefícios previstos nessa convenção que devem ser integralmente pagos pela empresa e que não permitem qualquer desconto por parte do empregador.

§ 1º - Os valores descontados dos salários dos empregados a título de mensalidades, Contribuições, taxas e quaisquer outros descontos em prol do Sindicato Laboral, sendo aprovado em assembleia e independente de autorização de desconto, deverão ser repassados até o dia 05 (cinco) do mês seguinte a respectiva competência (do desconto), por quaisquer meios legalmente admitidos.

§ 2º - O Sindicato Laboral poderá solicitar as empresas relatório dos associados ativos contendo o nome do(s) empregado(s) e rol discriminando os descontos efetuados contra este(s).

§3º - Até o dia 1º de março de cada ano, as empresas enviarão ao Sindicato laboral, para fins estatísticos e de forma anonimizada, em observação a Lei 13.709/2018, relatório contendo as seguintes informações, gênero, idade do empregado, cargo e salário vigente no mês de emissão do relatório, data de admissão e, se for o caso, data de demissão. Em separado e sem vinculação com o primeiro relatório, as empresas enviarão ao Sindicato Laboral, no mesmo prazo, uma lista simples contendo nome completo e e-mail corporativo de seus empregados.

## **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.

§ 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 35% (trinta e cinco 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 por política interna de ressarcimento de despesas.

§ 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 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;

b) 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, com a devida participação 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\$1.845,00 (hum mil, oitocentos e quarenta e cinco reais) a partir de 01/10/2024, 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 - ASSISTÊNCIA MÉDICA/LABORATORIAL**

As empresas garantirão aos seus empregados o acesso à serviços de saúde privados, podendo optar por uma das seguintes opções:

**1) Empresas optantes pelo SIMPLES nacional ou que comprovarem Faturamento do exercício de 2024 (Janeiro a Dezembro) até o valor limite previsto no item II do art. 3º da Lei Complementar 123/2006:**

1.a) Pagamento, mediante crédito em folha salarial, de verba denominada "Auxílio Saúde", em valor determinado pela faixa etária do empregado (a) conforme a tabela constante do Anexo I da presente convenção.

1.b) A empresa contratará plano de saúde coletivo empresarial, onde custeará a mensalidade integralmente e o empregado se responsabilizará integralmente pela coparticipação, que deverá ser limitada a 30% (trinta por cento).

1.c) A empresa contratará plano de saúde coletivo empresarial, onde custeará 50% (cinquenta por cento) da mensalidade e da coparticipação de um plano de saúde (Assistência Médica/Laboratorial), sendo o restante custeado pelo próprio empregado;

**2) Demais empresas (não optantes do SIMPLES nacional):**

2.a) Pagamento, mediante crédito em folha salarial, de verba denominada "Auxílio Saúde", em valor determinado pela faixa etária do empregado (a) conforme a tabela constante do Anexo I da presente convenção;

2.b) A empresa contratará plano de saúde coletivo empresarial, onde custeará a mensalidade integralmente e o empregado se responsabilizará integralmente pela coparticipação, que deverá ser limitada a 30% (trinta por cento).

§1º. As empresas descritas no item 2 acima que, na data de assinatura do presente instrumento, já apliquem planos de saúde com a modalidade de coparticipação do segurado, com previsão contratual de até 50% de coparticipação, poderão manter seus respectivos planos.

§ 2º. As empresas que, na data de assinatura do presente instrumento, estejam custeando integralmente as mensalidades dos planos de saúde para seus empregados sem a participação destes na mensalidade e/ou coparticipação, que optarem pela adoção de uma das modalidades previstas nos itens 1.b, 1.c, 2.b acima, pagarão, na data da mudança e sobre os salários brutos vigentes na ocasião, o percentual de reajuste de 1,83% (hum virgula oitenta e três por cento), sem prejuízo do reajuste convencional previsto na cláusula quarta desta convenção.

§ 3º. A comprovação do enquadramento fiscal das empresas dar-se-á mediante apresentação do Termo de Deferimento da Opção pelo Simples Nacional atualizado até o dia 31 de janeiro de cada exercício ou mediante apresentação das informações referentes ao Faturamento do exercício de 2024 (Janeiro a Dezembro), devidamente assinados pelo representante legal da empresa (Proprietário, Gerente, Diretor) e pelo profissional contábil legalmente habilitado, **até o valor limite previsto no item II do art. 3º da Lei Complementar 123/2006.**

§ 4º. No ato do desligamento, as empresas fornecerão aos empregados que contribuíram para o custeio do plano de saúde, declaração informando os dados do contrato (número e operadora) e tempo de contribuição.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

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

Após a concessão e durante a fruição do Auxílio Doença/Acidente de Trabalho pela Previdência Social, fica assegurado ao Empregado, que conte com, no mínimo, 02 (dois) anos de trabalho na empresa na data do afastamento, complementação salarial de tal modo que o valor do Auxílio Doença/Acidente de Trabalho acrescido da complementação a cargo da empresa totalize 70% (setenta por cento) do seu salário nominal, benefício este 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, o que 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.

§ 2º - 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 06 (seis) meses.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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 - AUXÍLIO 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\$ 6.391,00 (seis mil trezentos e noventa e hum reais), observadas as seguintes ressalvas:

§ 1º - As empresas que mantenham apólice de seguro de vida para seus empregados 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 - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas pagarão às empregadas com filhos menores de 1 ano de idade, desde que associadas ao Sindicato Laboral, importância equivalente à 30% (trinta por cento) do menor piso salarial da categoria (Auxiliar Administrativo), a título de "auxílio-creche" mediante crédito em folha de pagamento.

§ 1º. O benefício é devido por 12 meses a partir da data de retorno da empregada ao trabalho. Caso a empregada venha a ser demitida sem justa causa antes do término da vigência do benefício, as parcelas vincendas deverão lhe ser indenizadas juntamente com as demais verbas rescisórias.

§ 2º. Para fazer jus ao presente benefício, a empregada deve estar associada ao Sindicato Laboral pelo menos um mês antes do início da gestação do filho para o qual pleiteia o benefício ou estar associada até a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, devendo comunicar expressamente à empresa o seu estado gravídico e a data da associação ao Sindicato.

§ 3º. As empregadas que forem admitidas e tiverem filhos menores de 1 ano farão jus até que a criança complete 1 ano de idade.

§ 4º. 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(a) 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.

§ 5º. O disposto nesta cláusula e seus §§ 1º a 3º, são garantidos também à colaborador que, em união homoafetiva, seja genitor biológico ou adotante de criança de até 1 ano de idade. O benefício, neste caso, é devido ao genitor que declarar a criança como sua dependente fiscal ou previdenciária.

§ 6º. O disposto nesta cláusula e seus §§ 1º a 3º se aplicam ao adotante, desde que o mesmo esteja associado ao Sindicato Laboral pelo menos 10 (dez) meses antes de receber o Termo de Guarda Legal.

## **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 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, 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 - AUXÍLIO 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 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\$519,41 (quinhentos e dezenove reais e quarenta e um centavos);

b) Empregados não sindicalizados (não associados) do SindPD Joinville e Região, mas que contribuíram integralmente com a contribuição assistencial prevista neste instrumento, o ressarcimento de 50% (cinquenta por cento) dos medicamentos, respeitando-se um limite de até R\$193,61 (cento e noventa reais e três e sessenta e um 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 no site do Ministério da Saúde <https://www.conass.org.br/wp-content/uploads/2022/01/RENAME-2022.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**

1) Deverão ser homologadas perante o Sindicato Laboral as rescisões de contrato de trabalho dos empregados que, cumulativamente, contarem com mais de seis meses de admissão e forem associados ao Sindicato Laboral, sem qualquer custo.

2) É facultado às empresas a homologação das rescisões do contrato de trabalho de quaisquer empregados (exceto os associados), e/ou por solicitação do empregado perante o Sindicato Laboral, observado o disposto nesta convenção e na tabela de contribuição administrativa do anexo II.

3) O Sindicato Laboral fará as rescisões mencionadas nesta cláusula todas as terças e quintas-feiras (exceto feriados), observado o que segue:

a) A empresa interessada deverá realizar previamente o agendamento da rescisão perante o Sindicato Laboral;

- b) A empresa deverá apresentar, no ato da homologação, os seguintes documentos:
- b.1) Comprovante de pagamento das verbas rescisórias, realizado no prazo legal (art. 477, §6º da CLT);
  - b.2) Termo de rescisão do contrato de Trabalho (TRCT) devidamente preenchido em 05 vias;
  - b.3) Extrato dos depósitos de FGTS para fins rescisórios;
  - b.4) Comprovante de pagamento/depósito da multa legal do FGTS, se for o caso de rescisão sem justa causa;
  - b.5) Cópia do comunicado de aviso prévio ou de pedido de demissão, conforme o caso;
  - b.6) Autorização de movimentação de conta vinculada do FGTS, se for o caso de rescisão sem justa causa;
  - b.7) Requerimento de seguro desemprego, se for o caso de rescisão sem justa causa;
  - b.8) Relatório de banco de horas e comprovante da respectiva quitação;
  - b.9) Carteira de Trabalho;
  - b.10) Comprovante de descontos efetuados exceto os de lei ou previamente autorizados;
  - b.11) Ficha de anotações e atualizações da carteira de trabalho;
- 4) O empregado poderá ser representado por procurador munido de procuração particular com poderes específicos e com firma reconhecida e o representante da empresa deverá obrigatoriamente apresentar carta de preposto devidamente assinada pelo representante legal desta.

5) 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.

6) As empresas, ao demitirem seus empregados, independentemente da realização do ato homologatório, estão obrigadas a consultar previamente o Sindicato Laboral para verificação de pendências financeiras do empregado, devendo fazer as devidas retenções nas verbas rescisórias e o respectivo repasse ao Sindicato Laboral, sob pena de não o fazendo responder pessoalmente por tais débitos.

7) No caso de homologação de rescisão de contrato de trabalho de empregado não associado, a parte interessada na homologação convidará a outra parte, informando a respectiva data e horário do agendamento junto ao Sindicato Laboral. Não comparecendo a parte convidada, o Sindicato Laboral fará a verificação das verbas rescisórias e dará a parte solicitante declaração de seu comparecimento, mediante o pagamento da contribuição administrativa conforme anexo II.

8) Independentemente de ser necessário ou não a realização do ato homologatório, os documentos rescisórios deverão ser entregues ao empregado no mesmo prazo determinado pela Lei para o respectivo pagamento, sob pena de aplicação da multa prevista na cláusula penalidades.

9) A assistência do Sindicato Laboral, quanto à homologação de rescisões contratuais, será realizada em sua sede (Travessa Chuí, 151, Centro, Joinville/SC) ou por atendimento remoto, via videoconferência. Sendo que, se a opção for via videoconferência a empresa deverá enviar os documentos rescisórios, do item 3, com 24 horas de antecedência a data do agendamento, bem como, o link da reunião.

### **Aviso Prévio**

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

Fica estabelecido que:

1) Tratando-se de rescisão contratual sem justa causa pelo empregador, se o empregado obtiver novo emprego antes do término do período de aviso prévio, ficarão ambos, empresa e empregado, dispensados do pagamento relativo ao período do aviso prévio não trabalhado.

2) O aviso prévio concedido ao empregado que contar com 06 (seis) anos ou mais de serviço na empresa e mais de 50 (cinquenta) anos de idade será de, no mínimo, 60 (sessenta) dias e integralmente 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.

3) No pedido de demissão o não cumprimento do aviso prévio com o respectivo desconto dos dias não trabalhados, estes integrar-se-ão ao contrato de trabalho para todos os efeitos legais.

4) 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.

5) Os dias excedentes, previstos na Lei n.º 12.506/11, aos 30 (trinta) dias de aviso prévio, em qualquer caso, serão sempre indenizados.

6) 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 TERCEIRA - 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).

§ 1º - No caso de transferência de empregados entre estabelecimentos das empresas, que impliquem na mudança de competência territorial sindical, ou seja, o(s) empregado(s) ser(em) transferido(s) de filial da empresa para cidade(s) fora da abrangência do SindPD Joinville, fica garantido que:

a) As empresas que estiverem envolvidas deverão garantir a todo(s) o(s) empregado(s) transferido(s) entre 01/10/2023 e 30/09/2024, o recebimento da correção salarial prevista na cláusula RECOMPOSIÇÃO SALARIAL desta C.C.T., aplicada proporcionalmente até o mês da efetiva transferência do empregado a outra filial da empresa;

b) Fica garantido a manutenção do benefício da cláusula AUXÍLIO CRECHE desta C.C.T., até o fim do período de concessão do benefício, podendo a empresa optar pelo pagamento antecipado das parcelas vincendas ao empregado, no ato de transferência, ou pela assunção da obrigação mensal pela filial que receber o empregado.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

A empresa não poderá dispensar seus empregados que tenham 5 (cinco) anos ou mais de serviço na empresa, durante os 12 (doze) meses que antecedem a aquisição do direito à aposentadoria, ressalvados os casos de acordo ou justa causa para rescisão.

§1º. Para fazer jus ao benefício previsto no caput desta cláusula, o empregado deverá informar a empresa, no curso dos 12 (doze) meses que antecedem a aquisição do direito à aposentadoria, por escrito, que se encontra no período de estabilidade, bem como a data em que estará apto ao requerimento da aposentadoria, sob pena de não o fazendo no devido prazo, decair do respectivo direito.

§ 2º. A comunicação prevista no parágrafo anterior deverá ocorrer antes de qualquer comunicação de término de contrato de trabalho, seja da parte do empregado ou do empregador, por qualquer motivo.

§3º. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação das informações referidas no parágrafo primeiro e é limitada ao tempo que faltar para o empregado adquirir o direito de aposentar- se.

§4º. O direito previsto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão e pode ser substituído por indenização a ser negociada entre as partes.

§ 5º - A empresa preencherá a documentação exigida do(a) Empregado(a) pela Previdência Social para requerimento da aposentadoria dentro de no máximo 10 (dez) dias úteis após a solicitação.

§ 6º. O empregado somente poderá fazer uso da estabilidade prevista nesta cláusula uma única vez.

§ 7º. A estabilidade prevista no caput poderá ser estendida por mais 6 (seis) meses a partir da data de aquisição ao direito à aposentadoria desde que o empregado comprove, nos 15 dias subsequentes, ter requerido o benefício e tenha observado as demais condições previstas nos parágrafos anteriores.

§ 8º. 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 QUINTA - 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 deve 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 possuem um modelo mais vantajoso aos empregados, do estabelecido nesta cláusula, deverão mantê-lo.

5º - Fica assegurado ao funcionário que utilizar seu veículo próprio para deslocamento em nome da empresa o valor de reembolso de combustível de acordo com a política da empresa. Não se aplica a esta cláusula os deslocamentos casa/trabalho/casa.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão utilizar sistemas alternativos de controle de ponto eletrônico, desde que observadas às condições contidas na Portaria-MTE n.º 671, de 08 de novembro de 2021 ou ato normativo posterior que a substitua.

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

A duração da jornada de trabalho dos digitadores será de 30 (trinta) horas semanais (6 horas diárias) e dos demais empregados 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 redução proporcional de salários, devendo, no entanto, submeter tal acordo à homologação perante o Sindicato Laboral.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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. 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, 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 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 salgadas. Na rescisão contratual dos funcionários 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 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 VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE CARNAVAL**

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

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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) 48 horas, em caso de falecimento do(a) sogro(a), a contar da hora do falecimento;
  
- d) 24 horas em caso de falecimento de tio(a) e sobrinho(a), a contar da hora do falecimento;
  
- e) 05 (cinco) dias úteis em virtude de casamento ou união estável, inclusive para casamento entre pessoas do mesmo sexo, mediante apresentação da respectiva certidão lavrada em cartório. Caso o funcionário não queira usufruir desses dias na data do casamento terá o prazo de 60 dias para optar por outra data;
  
- f) 05 (cinco) dias consecutivos a contar da data do nascimento de filho(a);
  
- g) 01 (um) dia para doação de sangue e/ou medula óssea devidamente comprovado a cada 06 (seis) meses, mediante apresentação de comprovante do HEMOSC ou similar;
  
- h) 48 horas, no caso de falecimento de avós, a contar da hora do falecimento.

§ 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 PRIMEIRA - TRABALHO EM MUNICÍPIO DIVERSO DA SEDE DA EMPRESA**

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 SEGUNDA - DAS FÉRIAS**

§1º - Não serão computados nas férias coletivas os feriados ocorridos no seu decurso, inclusive Natal (25/12) e Confraternização Universal (01/01), exceto se estes feriados 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.

§ 3º - Em complemento ao artigo 134, parágrafo primeiro, da CLT, ficam facultados a empregados e empregadores, de comum acordo, parcelar o gozo das férias anuais em três períodos iguais de 10 dias cada um, sendo permitida a conversão de 10 dias como abono pecuniário previsto no artigo 143 da CLT.

§ 4º - Autoriza-se as empresas que assim desejarem, que iniciem as férias de seus colaboradores nos dias 23 e 30 de dezembro, inclusive, sem que tal conduta enseje em infração ao §3º do art. 134 da CLT.

## **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 – A licença remunerada do parágrafo anterior poderá ser prorrogada uma única vez, 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.

§ 4º - A licença remunerada prevista nesta cláusula somente será concedida uma vez a cada 12 (doze) meses.

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

Os atestados médicos e odontológicos serão aceitos e abonados 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 SEXTA - DOENÇA PROFISSIONAL**

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

§ 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 SÉTIMA - 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 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 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO, ESTABILIDADE 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 05/09/2024 e empossados no dia 22 de outubro de 2024, Diretores, Conselheiros fiscais, titulares e suplentes, terão sua estabilidade reconhecidas pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho até 30/09/2029, bem como nos anos de eleições sindicais, todos os pré-candidatos, efetivos e suplentes.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA FORTALECIMENTO SINDICAL

Conforme artigo 513, alínea E da CLT e considerando que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, sendo obrigação atribuída ao sindicato de estabelecer, por meio de negociação coletiva, condições de trabalho em nome de toda a categoria (CRFB/88, art. 8º, III e VI, c/c CLT, arts. 513 e 611). De acordo com a deliberação da Assembleia Geral realizada em 30 de setembro de 2024, todos os integrantes da categoria profissional, admitidos até 30/09/2024, pelas empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO, pagarão ao sindicato laboral, via desconto em folha de pagamento, a título de contribuição assistencial para o custeio das negociações coletivas e manutenção do Sindicato Laboral, o valor de **R\$12,00 (doze reais) por mês, em 12 (doze) parcelas** nos meses de novembro/2024 até outubro/2025, totalizando **R\$144,00 (cento e quarenta e quatro reais)**, valores esses que as empresas descontarão de seus empregados sindicalizados ou não, nas folhas de pagamento das respectivas competências.

§ 1º - As empresas deverão enviar ao Sindicato Laboral, até o dia **29/11/2024**, um relatório contendo as seguintes informações sobre seus empregados, para fins de operacionalização e/ou verificação/atendimento da(s) cláusula(s) estabelecida(s) neste instrumento: **nome completo, cargo, e-mail corporativo, data de admissão e data de demissão, se houver, e o valor de desconto, se houver.**

§ 2º - Os empregados, sindicalizados (associados do SINDPD) ou contribuintes não sócios, que se desligarem das empresas nos meses de novembro/2024 até outubro/2025, terão as parcelas restantes da Contribuição Assistencial para Fortalecimento Sindical descontadas de sua rescisão contratual, sendo o pagamento integral realizado de acordo com as opções do parágrafo §3º.

§ 3º - As importâncias serão recolhidas, ao sindicato laboral, até o dia 5 (cinco) do mês seguinte ao desconto em folha/rescisão, por meio de depósito no banco SICOOB (756) Agência 3258 e conta 1966- 6 (CNPJ 81.140.154/0001-80) ou via PIX, pela chave 81140154000180, ou ainda por meio de boleto bancário fornecido pelo Sindicato Laboral para pagamento. Em caso de não pagamento na data de vencimento do boleto, será cobrada uma taxa de R\$5,00 (cinco reais) de prorrogação, além da multa prevista no parágrafo 4º.

§ 4º - O não cumprimento do repasse dos valores da contribuição assistencial para fortalecimento sindical estabelecida nesta cláusula, na época adequada, resultará em uma multa de 10% (dez por cento), acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês, mais correção pelo INPC ou índice equivalente.

§ 5º - As empresas que não efetuarem os descontos serão responsáveis pelo recolhimento das contribuições individuais devidas por seus empregados, às suas próprias custas (sendo expressamente proibida a cobrança posterior por parte da empresa aos seus empregados).

§ 6º - As reclamações e/ou divergências dos empregados decorrentes dos descontos mencionados acima são de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral. Portanto, serão resolvidas diretamente entre o empregado que sofreu o desconto e o SindPD.

§ 7º - Aos empregados não sindicalizados (NÃO SÓCIOS DO SINDPD Joinville e Região) é garantido o direito de oposição prévia e expressa ao referido desconto, mediante manifestação escrita (digitada ou manuscrita) e individualizada (sem intermediário), no período que se inicia no dia **18 de novembro até 29 de novembro de 2024, de segunda a sexta feira (inclusive no feriado do dia 20 de novembro), das 08h:30min às 17h sem fechar para o almoço.** A oposição deve ser apresentada pessoalmente (sem intermediário) na sede do Sindicato Laboral **(na Travessa Chuí, nº 151, centro).** Caso não haja manifestação dentro do prazo mencionado, o desconto será efetuado normalmente na folha de pagamento, de acordo com a tese de repercussão geral fixada no Tema 935/STF.

§ 8º - Aos empregados não sindicalizados (NÃO SÓCIOS DO SINDPD Joinville e região) que estiverem comprovadamente afastados do trabalho, por motivo de auxílio doença, licença maternidade ou acidente de trabalho, férias, no período de **18 de novembro até 29 de novembro de 2024**, fica assegurado o prazo de

até 10 (dez) dias corridos, a contar da data de retorno ao trabalho, para exercerem o direito de oposição ao referido desconto, mediante manifestação escrita e individualizada, a ser apresentada pessoalmente (sem intermediário) na sede do Sindicato Laboral (na Travessa Chuí, nº 151, centro).

§ 9º - Aos empregados não sindicalizados (NÃO SÓCIOS DO SINDPD Joinville e região) **que estiverem trabalhando fora do município de Joinville**, é permitido se opor ao desconto **por meio de carta enviada INDIVIDUALMENTE** (da cidade onde se encontram, **exceto Joinville**) para o endereço: Travessa Chuí, 151, centro, Joinville/SC, Cep 89201-240. Serão consideradas válidas as manifestações de oposição com postagem datada entre os dias **18 de novembro e 29 de novembro de 2024**, desde que enviadas de fora do município de Joinville.

§ 10º - Serão considerados condutas antissindicais quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas no sentido de incentivar ou instigar empregados a se oporem a contribuição ao Sindicato Laboral.

§ 11º - Dos empregados que se associarem ao SindPD, após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão recolhidas a mensalidade e a contribuição prevista nesta cláusula.

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

Conforme preceito legal estabelecido no artigo 513, letra “e” da CLT e Assembleia Geral realizada no dia 21 de outubro de 2024 em sala virtual do Sindicato, todas as empresas integrantes da categoria econômica abrangidas pela presente Convenção Coletiva, independente do regime tributário, porte da empresa ou número de empregados, recolherão a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL o valor abaixo:

§ 1º – As empresas associadas ao Sindicato Patronal recolherão o valor equivalente a 1% (hum por cento) da folha de pagamento do mês de novembro/2024, sendo garantida uma contribuição mínima de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), limitada, contudo, à R\$ 11.000,00 (onze mil reais), inclusive para empresas sem empregados.

§ 2º – As empresas não associadas ao Sindicato Patronal recolherão o valor equivalente a 2,5% (dois virgula cinco por cento) da folha de pagamento do mês de novembro/2024, sendo garantida uma contribuição mínima de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), inclusive para empresas sem empregados.

§ 3º – A contribuição deverá ser recolhida até o dia 15 de dezembro de 2024, 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 – As empresas cujo valor da Contribuição Patronal seja superior a R\$ 1.000,00 (mil reais) poderão entrar em contato com o Sindicato Patronal até o dia 30/11/2024 para que seja efetuada uma negociação para o pagamento em parcelas.

§ 6º – 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 – COMMUNITECH.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÕES**

Fica garantida ao SindPD-Joinville e Região e às empresas, a abertura de negociação complementar à presente Convenção Coletiva de Trabalho, por grupo de empresas ou empresas isoladas, visando a melhoria das cláusulas aqui existentes.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

O não cumprimento dos prazos e determinações acordadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará em 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 QUARTA - DIA DO PROFISSIONAL DA INFORMÁTICA**

Com o objetivo de valorização dos profissionais desta categoria, essa CCT reconhece o dia 19/10 como sendo o dia do Trabalhador de T.I. e das empresas de Processamento de Dados e Informática as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reconhecerão o dia 19/10 como sendo o dia do trabalhador da Informática.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXAS ADMINISTRATIVAS**

Os Sindicatos convenientes aprovam a tabela em anexo II relativa as taxas administrativas a serem praticadas pela assistência prestada pelo Sindicato Laboral.

}

FABIO OLIVEIRA

Presidente

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

WILSON TADEU CARDOSO

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROC DE DADOS E INF JOINVILLE

#### **ANEXOS**

**ANEXO I - ANEXO I - TABELA DE VALORES – AUXÍLIO-SAÚDE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ANEXO II – TAXAS ADMINISTRATIVAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA PRIMEIRA ASSEMBLEIA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO IV - ATA CONTRA PROPOSTA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO V - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL**

[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>.

ANEXO I - TABELA DE VALORES – AUXÍLIO-SAÚDE

<b>Faixas</b>	<b>Valor do Voucher</b>
0 a 18	R\$ 187,36
19 a 23	R\$ 227,96
24 a 28	R\$ 286,25
29 a 33	R\$ 333,09
34 a 38	R\$ 362,23
39 a 43	R\$ 415,32
44 a 48	R\$ 464,24
49 a 53	R\$ 522,53
54 ou mais	R\$ 664,09

ANEXO II – TAXAS ADMINISTRATIVAS:

ATO	Responsável pelo pagamento	Valor (Observar notas de rodapé nrs 1 e 2)	
		Não Associado / Não Contribuinte	Associado ou Filiado Contribuinte
Homologação de rescisão de contrato de trabalho solicitada pelo empregado	Empregado não associado e não contribuinte	<b>R\$ 170,00</b>	Isento
Homologação de rescisão de contrato de trabalho solicitada pela empresa	Empresa	<b>R\$ 170,00</b>	Isento
Acordo Coletivo solicitado pela empresa	Empresa	<b>R\$ 44,00</b> por empregado não associado ao Sindicato Laboral, sendo o total no mínimo de <b>R\$1.000,00</b> e máximo de <b>R\$5.000,00</b> .  Observar nota de rodapé nr 3.	<b>R\$ 22,00</b> por empregado não associado ao Sindicato Laboral, sendo o total no mínimo de <b>R\$500,00</b> e máximo de <b>R\$2.500,00</b> .  Observar nota de rodapé nr 4.
Assistência ao empregado na alteração de contrato de trabalho	Empregado não associado e não contribuinte	<b>R\$ 170,00</b>	Isento
Assistência ao empregado em outros assuntos de seu interesse	Empregado não associado e não contribuinte	<b>R\$ 170,00</b>	Isento

**Notas de rodapé:**

1 Associado é aquele trabalhador ou empresa que exerce seu direito de associação perante o seu respectivo sindicato e está quite com a mensalidade.

contribuinte é aquele trabalhador ou empresa não associado, mas que contribuiu espontaneamente com a contribuição assistencial (laboral ou patronal) prevista nesta convenção.

2 Os filiados/associados e contribuintes não sócios, cumprida a carência de 10 meses, estão isentos das taxas administrativas previstas nesse anexo.

3 Regra para empresas onde a maioria (50% + 1) dos empregados sejam não associados.

4 Regra para empresas onde a maioria (50% + 1) dos empregados sejam associados.