

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

SINDPPD/RS x DBSERVER

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDPPD-RS**, inscrito no CNPJ sob o nº 90.273.442/0001-02, entidade sindical de primeiro grau, portador do código sindical sob o nº 000.000.000.87598-8, com sede na rua Washington Luiz, nº 186, Centro Histórico, CEP: 90.010-460, em Porto Alegre/RS, email: secretariageral@sindppd-rs.org.br, adiante denominado sindicato, neste ato representado por sua Diretora VERA JUSTINA GUASSO e **DBSERVER ASSESSORIA EM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 68.729.649.001-81, com sede na Av. Ipiranga, nº 6681- Tecnopuc- Prédio 99 A – 5º andar, Bairro Partenon, CEP: 90.619-900, em Porto Alegre/RS, adiante denominada empresa, neste ato representada por seu Sócio-Diretor, Sr. Eduardo Meira Peres, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

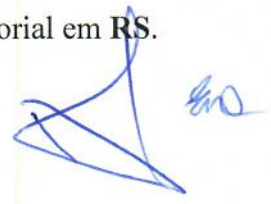
CLÁUSULA 1ª: VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho para 24 meses, com início em 1º de novembro de 2020 e término em 31 de outubro de 2022. A data-base da categoria mantém-se estabelecida em 1º de novembro.

Parágrafo Único: Por segurança jurídica e para manter o equilíbrio na relação entre a empresa e os empregados, as partes comprometem-se a manter a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho até a celebração de outro instrumento que o substitua.

CLÁUSULA 2ª ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados da Empresa DBServer Assessoria em Sistemas de Informação Ltda., com abrangência territorial em **RS**.



Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA 3ª: SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS

Ficam instituídos, a partir de 1º de novembro de 2020 os salários mínimos profissionais para os empregados da empresa, já observado o reajuste salarial previsto na cláusula 4ª do presente Acordo, sendo que nenhum salário poderá ser inferior àquele previsto para o salário mínimo profissional do respectivo cargo.

Parágrafo Único: As partes ajustam a inclusão do cargo de **UX/UI Designer**, cujas atividades restam abaixo descritas, fixando o piso salarial para tal função o valor de R\$ 2.116,50. Registra-se, que a empresa deverá promover a anotação na CTPS da adequação funcional aos trabalhadores que já exercem tais atividades, o que não implicará em alteração salarial para os trabalhadores que já exerciam as atividades deste cargo.

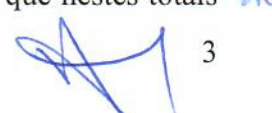
Cargo	Piso Salarial 01/11/2020
Analista de Sistemas com mais de um ano de trabalho na função (40 horas semanais/200 horas mensais)	R\$ 3.659,94
Analistas de Sistemas (40 horas semanais/200 horas mensais)	R\$ 3.181,07
Programador de Computador (40 horas semanais/200 horas mensais)	R\$ 2.116,50
UX/UI Designer Desenvolver e acompanhar projetos de design utilizando linguagens de programação e softwares gráficos; atuar na criação de layout de telas, desenho de fluxos e criação de protótipos; utilizar técnicas de pesquisa, ideação e jornada de usuário; identificar soluções de design alinhadas com as necessidades dos usuários; participação e facilitação em workshops.	R\$ 2.116,50
Operador de Computador , nos ambientes de grande porte, aqueles que tenham como função principal a manipulação ou operação em consoles de aparelhos ou máquinas necessárias ao processamento eletrônico dos dados (36 horas semanais/180 horas mensais)	R\$ 1.484,45

Operador de Computador , Suporte Técnico em Manutenção, nos ambientes de micro informática, aqueles com condições técnicas para, interna ou externamente, atender demandas de instalação e manutenção de sistemas informatizados, tais como instalar softwares, solucionar problemas dos usuários, manter a integridade e garantir o desempenho dos sistemas em níveis adequados, que podem ser resumidas como de suporte ao usuário não se confundindo com as de programador, excluídos os investidos em cargos de chefia, observando-se a tabela respectiva de remuneração básica para suas respectivas cargas horárias, a saber: (36 horas semanais/180 horas mensais)	R\$ 1.484,45
(40 horas semanais/200 horas mensais)	R\$ 1.814,79
Preparador de Dados em processamento eletrônico, ou seja, aqueles que tenham como função principal codificar dados ou serviços (<i>Jobs, Procedures</i>) e revisar fluxos de serviços a serem processados em equipamento eletrônico de dados (40 horas semanais/200 horas mensais)	R\$ 1.484,45
Digitador de Dados (aqueles que possuem como atividade a contínua função de proceder a entrada de dados) (36 horas semanais/180 horas mensais, excluídos os investidos em cargos de chefia ou supervisão)	R\$ 1.213,04
Controlador de Qualidade (aqueles que têm como função principal controlar, analisar, selecionar por técnicas de controle específicas, os serviços processados em equipamento eletrônico de dados) (40 horas semanais/200 horas mensais)	R\$ 1.213,04
Empregados da Administração , assim entendidos os auxiliares de escritório e Recepcionistas (nas funções específicas dos seus respectivos cargos mesmo com o uso de microinformática), (40 horas semanais/200 horas mensais)	R\$ 1.045,60
Telefonista (nas funções específicas dos seus respectivos cargos mesmo com o uso de microinformática) (36 horas semanais/180 horas mensais)	R\$ 941,04
Demais empregados - (40 horas semanais/200 horas mensais) (serviços de limpeza e conservação, contínuos)	R\$ 1.045,60

ATENÇÃO: Os valores dos pisos supramencionados que eventualmente tiverem valores menores que o Salário Mínimo Nacional, por ocasião do reajuste deste em 1º de janeiro de 2021 e 1º de janeiro de 2022 - deverão, nas mesmas datas, serem reajustados ao mesmo valor do Salário Mínimo Nacional.

Parágrafo Primeiro: A quantidade de horas para cada um dos profissionais determina o horário máximo normal de trabalho na semana, sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já vigentes. Os digitadores e os operadores, excluídos os investidos em cargo de chefia ou supervisão, terão também a duração máxima normal de trabalho de 6 (seis) horas diárias sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já praticadas.

Parágrafo Segundo: Para a observância dos salários mínimos profissionais serão considerados, nos pagamentos, os quantitativos em horas mensais equivalentes às semanais acima apontadas, ou seja, para 40 horas semanais/200 mensais e para 36 horas semanais/180 horas mensais, que nestes totais



devem ser pagas, mesmo que os pagamentos sejam feitos pelo sistema de horas trabalhadas, pois assim estão contemplados os respectivos repousos.

Parágrafo Terceiro: Na realização de novas admissões, a empresa poderá adotar a proporcionalidade entre os pisos salariais acima indicados e as horas trabalhadas, garantindo-se aos trabalhadores, cujo quantitativo de horas seja inferior aos máximos previstos, o valor proporcional do piso pelo número de horas trabalhadas, cuja equação para se chegar ao valor mínimo da remuneração de cada hora trabalhada será o resultado da divisão do valor do piso correspondente à respectiva função, disponível no quadro acima, pelo número máximo de horas relativo àquela função, também previsto no aludido quadro, preservando-se o seu devido repouso.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA 4ª: REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de novembro de 2020, os empregados que percebiam salário superior ao seu respectivo piso estabelecido em 31/10/2020 e que mantiveram o contrato de trabalho com a empresa pelos 12 meses anteriores a data-base (1º/11/2020) receberão reajuste salarial no percentual de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento) sobre o salário praticado em 31 de outubro de 2020.

Parágrafo Primeiro: O reajuste salarial concedido não poderá ser compensado com qualquer outro aumento concedido em data anterior à 1º/11/2020, exceto as antecipações salariais já concedidas por conta da data base 1º/11/2020.

Parágrafo Segundo: O pagamento de eventuais diferenças econômicas decorrentes do presente ajuste, correspondentes ao período retroativo, será adimplido na folha de pagamento de dezembro de 2020.

Parágrafo Terceiro: O percentual de reajuste do salário do empregado que tenha ingressado na empresa a partir de 1º/11/2019 será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

TABELA DE PROPORCIONALIDADE DE REAJUSTES

(não aplicável aos Pisos Salariais – Salários Mínimos Profissionais, Cláusula 3ª)

Admissão	Reajuste em Novembro/2020
Novembro/2019	4,77%
Dezembro/2019	4,37%
Janeiro/2020	3,98%



Fevereiro/2020	3,58%
Março/2020	3,18%
Abril/2020	2,78%
Mai/2020	2,39%
Junho/2020	1,99%
Julho/2020	1,59%
Agosto/2020	1,19%
Setembro/2020	0,80%
Outubro/2020	0,40%

Reajuste salarial e de benefícios em 1º de novembro de 2021

CLÁUSULA 5ª: REAJUSTE DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS REFERENTE A DATA-BASE DE 1º DE NOVEMBRO DE 2021

Em 1º de novembro de 2021, a empresa reajustará os pisos salariais, os salários e todos os benefícios de expressão econômica, previstos no presente instrumento, no percentual correspondente a 100% (cem por cento) da variação do INPC do período (1º/11/2020 à 31/10/2021).

Parágrafo Primeiro: A aplicação do percentual de reajuste previsto no *caput* observará os mesmos critérios utilizados para a concessão do reajuste salarial e de benefícios praticados em 1º de novembro de 2020, os quais encontra-se expressamente consignados no presente instrumento.

Parágrafo Segundo: A empresa comunicará formalmente aos empregados e ao sindicato, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da divulgação oficial do índice, a definição do percentual de reajuste, a tabela de pisos salariais reajustada e o valor dos benefícios corrigidos.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA 6ª: PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMA E PRAZOS

A empresa deverá efetuar o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês posterior ao vencido.

Parágrafo Único: Na hipótese de coincidir com sábado, domingo ou feriado, o mesmo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.



CLÁUSULA 7ª: DESCONTOS SALARIAIS

Serão considerados válidos os descontos salariais, limitado em até 50% (cinquenta por cento) do salário bruto mensal, desde que haja prévia, formal e expressa autorização do empregado, podendo, assim, ser efetuados pelo empregador os seguintes compromissos financeiros assumidos pelo empregado ou decorrentes de lei:

- a) mensalidades de associação de empregados, fundações, clubes, previdência privada, transporte;
- b) despesas realizadas em lanchonetes da empresa ou local com idêntica função, se houver;
- c) despesas decorrentes de pagamento de seguro de vida em grupo, compras em farmácias ou aquelas efetuadas no próprio estabelecimento, envolvendo livros, manuais, ferramentas e utensílio de trabalho, incluindo-se aqueles não devolvidos;
- d) mensalidades de convênios com médicos ou para fornecimento de alimentação, sendo esta através de supermercado ou por intermediação de SENAC, SESC ou SESI;
- e) despesas com lojas; e
- f) contribuição confederativa e associativa, regularmente instituída, e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito ou de seus dependentes.

Parágrafo Único: Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA 8ª- GRATIFICAÇÃO NATALINA - ADIANTAMENTO

A empresa, quando solicitada pelo empregado, deverá providenciar o adiantamento da metade da gratificação de natal por ocasião das férias, exceto para aqueles que as gozarem em janeiro ou fevereiro, que poderão solicitar o benefício no mês do seu aniversário ou em julho. A solicitação deverá ser feita com 30 (trinta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 9ª: RECIBO DE PAGAMENTOS

A empresa fornecerá ao empregado, desde que devidamente identificado, cópia do recibo de pagamento, no qual obrigatoriamente constará, de forma discriminada, os pagamentos e descontos realizados, bem como o número de horas normais e extras trabalhadas.



Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA 10ª: 13º SALÁRIO DE AUXILIO-DOENÇA

É devido o pagamento da gratificação natalina na forma normal, aos empregados que permanecerem em gozo de auxílio-doença por período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 185 (cento e oitenta e cinco) dias.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA 11ª: ADICIONAIS - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias subsequentes às duas primeiras serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA 12ª: ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Os empregados farão jus a uma gratificação de adicional por tempo de serviço intitulado de “quinqüênio”, o qual corresponderá a um adicional de 3% (três por cento) para cada 5 (cinco) anos de vigência do contrato de trabalho, com o mesmo empregador.

Adicional Noturno

CLÁUSULA 13ª: TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno será pago com o adicional de 40% (quarenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal. Para esta finalidade, é considerado trabalho noturno aquele realizado entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Parágrafo Único: O adicional noturno incidente sobre as horas extraordinárias laboradas entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas, será de 40% (quarenta por cento).

Ajuda de Custo

CLÁUSULA 14ª: AJUDA TRANSPORTE NOTURNO

A partir de 1º de novembro de 2020, a empresa concederá a todos os empregados que iniciarem ou findarem suas jornadas estabelecidas de trabalho na faixa horária compreendida entre 0 (zero) hora e



5 (cinco) horas, uma ajuda de custo para transporte no valor equivalente a R\$ 73,37 (setenta e três reais e trinta e sete centavos) por mês efetivamente trabalhado, com caráter indenizatório e correção nos mesmos índices e épocas do valor das passagens do transporte coletivo de Porto Alegre, não integrando os salários dos que a receberem, e sendo devida apenas enquanto o empregado prestar serviço dentro da faixa horária mencionada.

Parágrafo Único: Se a empresa fornecer transporte no período mencionado no “*caput*” da cláusula ficará desobrigada do pagamento da ajuda de custo aqui estabelecida, relativamente aos empregados beneficiados com o transporte. Porém, com relação a estes últimos, não poderá a empresa substituir o transporte já fornecido pela vantagem em pecúnia, salvo com a concordância da maioria dos empregados abrangidos, assistidos pelo Sindicato da categoria.

CLÁUSULA 15ª: AJUDA DE CUSTO HOME OFFICE

A empresa pagará aos empregados que exercerem suas atividades em *home office*, em decorrência da pandemia do coronavírus, independentemente do estado de calamidade, uma ajuda de custo mensal no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), em contrapartida ao acréscimo de custos pelo empregado. Essa ajuda será proporcional aos dias trabalhados durante o mês.

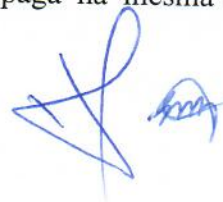
Parágrafo Único: A ajuda de custo concedida no *caput*, de natureza não salarial, não se incorporará aos salários para efeito de formação de remuneração e não servirá como base de cálculo para pagamentos de rescisão contratual, encargos e tributos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA 16ª: VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de novembro de 2020, a empresa concederá a todos os empregados com jornada de 8h (oito horas) uma ajuda de custo para alimentação por dia de trabalho, cujo valor é fixado em R\$ 25,14 (vinte e cinco reais e quatorze centavos), podendo beneficiar-se de recursos do PAT, nos limites estabelecidos no parágrafo único da presente cláusula.

Aqueles empregados com jornada diária inferior a 8 (oito) horas receberão a ajuda alimentação na proporção de 60% (sessenta por cento) do valor fixado aos empregados com jornada superior a 8 (oito) horas diárias, ou seja, R\$ 15,08 (quinze reais e oito centavos). Serão considerados os dias do mês efetivamente trabalhados, compensadas as faltas por meio de desconto financeiro do valor efetivamente pago, no mês subsequente. Esta ajuda alimentação será paga na mesma data do pagamento do salário, não integrando-lhe para todos os efeitos.



Parágrafo Único: A partir de 1º de novembro de 2020, o custeio mensal dos empregados no vale-alimentação será de 15%, sendo reduzido para 10% em 1º de novembro de 2021. O custeio do empregado será objeto de desconto no salário do empregado.

CLÁUSULA 17ª: ALIMENTAÇÃO HORA EXTRA

Os empregados que tiverem sua jornada normal de trabalho prorrogada por mais de duas horas, tem assegurado o pagamento, a título de ajuda de custo com alimentação, a quantia correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor da ajuda-alimentação prevista na cláusula anterior, por jornada prorrogada, sendo facultado à empresa conceder essa ajuda de custo sob a forma de “tíquetes”, obedecendo ao mesmo percentual acima, ou então sob a forma de fornecimento da alimentação “*in natura*”. Tal vantagem não tem caráter salarial. Se o empregado beneficiado deixar de trabalhar em jornada prorrogada não fará mais jus ao benefício.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA 18ª: VALE TRANSPORTE

A empresa colocará os vales-transportes à disposição de todos os empregados, independente do salário que percebam e do turno de trabalho, e mesmo aos que residam em outro município, nos termos da Lei 7.418, de 16/12/1985.

Auxílio Educação

CLÁUSULA 19ª: AUXÍLIO-ESCOLAR

Pagamentos efetuados ao empregado sob o título de auxílio escolar ou diretamente a estabelecimentos de ensino, ambos com a finalidade de propiciar benefício de ensino, de qualquer grau ou espécie, não constituirão salário indireto para nenhum efeito.

CLÁUSULA 20ª: SALÁRIO EDUCAÇÃO

A empresa utilizará o salário-educação preferencialmente em benefício de seus empregados ou filhos destes, conforme previsto no Decreto Lei n.º 422 de 23 de outubro de 1975, regulamentado pelo Decreto n.º 87.043 de 23 de março de 1982.

Auxílio Doença/Invalidez



CLÁUSULA 21ª: COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

A empresa complementarará o valor pago ao empregado pela Previdência Social, a título de auxílio doença, desde que o empregado beneficiado conte, pelo menos, com 120 (cento e vinte) dias de trabalho na empresa, porém limitada, dita complementação, a 70% (setenta por cento) da diferença entre o seu salário e o valor recebido do órgão previdenciário desde o 16º até 150º dia de afastamento.

A partir de 1º de novembro de 2020, o valor da complementação em apreço terá como limite máximo a diferença entre o valor recebido pelo empregado, a título de auxílio doença, e o valor equivalente a R\$ 1.933,31 (um mil, novecentos e trinta e três reais e trinta e um centavos).

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA 22ª: AUXÍLIO FUNERAL

A empresa se compromete a conceder auxílio-funeral no valor equivalente a 1 (um) salário normativo da função, caso o empregado venha a falecer durante a vigência do contrato de trabalho. Tal parcela será paga em uma única oportunidade à funerária escolhida pelos familiares do empregado falecido, tão logo apresentem o atestado de óbito correspondente.

Auxílio Creche

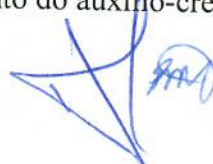
CLÁUSULA 23ª: AUXÍLIO-CRECHE

A empresa manterá o benefício de auxílio creche para funcionárias, com salários de até 3 (três) salários mínimos nacionais, com filhos com idade de 04 (quatro) meses até completar 06 (seis) anos de idade, limitado a 1 (um) auxílio por funcionária. A partir de 1º de novembro de 2020, o valor do benefício será de R\$ 370,47 (trezentos e setenta reais e quarenta e sete centavos) mensais, reembolsados mediante comprovação do pagamento à creche.

Parágrafo Primeiro: O presente benefício não se estenderá para além do contrato de trabalho, e não terá natureza salarial para quaisquer efeitos.

Parágrafo Segundo: O benefício do auxílio creche também será disponibilizado ao funcionário homem, nas mesmas condições descritas na cláusula, desde que possua a guarda regulamentada do filho.

Parágrafo Terceiro: A atual Convenção Coletiva de Trabalho do setor privado, celebrada entre o SINDPPD/RS e SEPRORGS, estabelece como condição para o recebimento do auxílio-creche que a



empregada(o) receba até 03 pisos salariais. Na hipótese de a convenção coletiva retirar esta condição ou aumentar o limite de salários, a empresa compromete-se a seguir esta prática, a fim de ampliar o número de empregadas(os) que receberão o auxílio.

CLÁUSULA 24: AUXÍLIO CRECHE FILHOS – EXCEPCIONAIS

A partir de 1º de novembro de 2020, a empresa reembolsará mensalmente os seus empregados em até R\$ 370,47 (trezentos e setenta reais e quarenta e sete centavos), pelas despesas realizadas e comprovadas com o internamento de filhos excepcionais em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou com profissional que acompanhe o filho na residência, até a idade de 14 (quatorze) anos.

Parágrafo Primeiro: Quando ambos os pais forem empregados da empresa, o pagamento não será cumulativo, fato este que obriga os empregados a indicar, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

Parágrafo Segundo: Os signatários convencionam que a concessão prevista no “caput”, atende à legislação em vigor relativa à creche aos filhos de empregados, não cabendo à empregadora proceder quaisquer complementações.

Parágrafo Terceiro: A vantagem concedida no “caput” não se estenderá para além do contrato de trabalho, valendo dizer, portanto, ser ela desprovida de natureza salarial para quaisquer efeitos.

Seguro de Vida

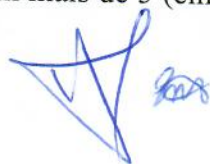
CLÁUSULA 25ª: SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A partir de 1º de novembro de 2020, a empresa se compromete a firmar e a manter uma apólice de seguro de vida em grupo para seus empregados, no valor máximo de R\$ 3.128,25 (três mil cento e vinte e oito reais e vinte e cinco centavos), corrigidos pelo INPC/IBGE do período na forma da correção dos salários mínimos profissionais, desde que a adesão dos aludidos beneficiários seja superior a 60% (sessenta por cento) do seu quadro funcional efetivo, condicionada, ainda, à contribuição por parte dos funcionários de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do prêmio.

Outros Auxílios

CLÁUSULA 26ª: CONTRIBUIÇÕES PRÉ-APOSENTADORIA

Em caso de pedido de demissão, é assegurado ao empregado que conta com mais de 5 (cinco) anos



de trabalho consecutivo à mesma empresa e tenha, pelo menos, 29 (vinte e nove) anos de tempo de serviço, o pagamento de 12 (doze) contribuições à Previdência Social, para fins de aposentadoria, sem que daí decorra qualquer garantia de manutenção de emprego.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

CLÁUSULA 27ª: HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Todos os contratos de trabalho com duração acima de 6 (seis) meses serão rescindidos com assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou órgão competente do Ministério do Trabalho.

Parágrafo Primeiro: Mediante requerimento da empresa, via correspondência eletrônica, o SINDPPD/RS informará formalmente, no prazo máximo de 48 horas úteis, a data e o horário disponíveis que garantirão a presença de um dirigente sindical, que acompanhará a homologação da rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: O requerimento da empresa indicará o nome do empregado, a data da comunicação do aviso prévio, bem como sua forma de cumprimento.

Parágrafo Terceiro: Quando a data disponibilizada pelo Sindicato para assistir à rescisão de contrato de trabalho ultrapassar aos prazos previstos no § 6º do art. 477 da CLT, a empresa fica automaticamente dispensada de realizar a rescisão de contrato de trabalho perante àquela entidade, exceto na hipótese de empregados com mais de 1 (um) ano de serviço.

Parágrafo Quarto: No momento da homologação das rescisões de contrato de trabalho, as empresas deverão apresentar o comprovante de pagamento da contribuição sindical patronal.

CLÁUSULA 28ª: GUIAS AAS E RSC

A empresa fornecerá aos empregados guia AAS ou RSC preenchidas até 30 (trinta) dias após o desligamento do emprego, desde que haja solicitação do empregado no dia em que for desligado.



Aviso Prévio

CLÁUSULA 29ª: LIBERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

Os empregados pré-avisados de rescisão contratual, ao conseguirem novo emprego, ficarão dispensados de cumprir o restante do prazo do aviso prévio.

Fazendo esta opção, também o empregador estará desobrigado de pagar os dias não trabalhados.

CLÁUSULA 30ª: JORNADA DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO

A redução de duas horas de jornada de trabalho, ao longo do aviso prévio comunicado pela empresa, só poderá ocorrer, de forma contínua, no início ou no término do turno de trabalho, conforme opção do empregado.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA 31ª: RECIBO NA ENTREGA DE DOCUMENTOS

A empresa tem a obrigação de passar recibo quando da entrega de qualquer documento por parte do empregado. Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação.

CLÁUSULA 32ª: DECLARAÇÃO SOBRE JUSTA CAUSA

A empresa fornecerá ao empregado, quando da rescisão contratual por justa causa, uma declaração informando, resumidamente, os motivos que ocasionaram a rescisão do contrato de trabalho do empregado demitido. Dita justificção não impede que o empregador complemente em defesa escrita, na Justiça do Trabalho, os demais motivos que ensejaram a demissão do empregado.

CLÁUSULA 33ª: CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando o contrato de trabalho for escrito, a empresa obriga-se a entregar cópia do mesmo ao empregado no momento de sua admissão. Obriga-se, também, a ajustar por escrito todo o contrato de experiência ou por prazo determinado, entregando cópia ao empregado quando da admissão, sob pena de desconsideração do ajuste experimental ou do prazo determinado.



CLÁUSULA 34ª: CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Fica facultada à empresa a possibilidade de ajuste de acordo com empregados, visando a contratação de funcionários por período determinado, na forma prevista pela Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

Parágrafo Primeiro: A interessada na forma de contratação retratada no caput, antes de abordar a sua viabilidade com seus funcionários, deverá, de modo formal, fazer tal solicitação ao Sindicato Profissional, devidamente fundamentada com os motivos ensejadores de sua necessidade.

Parágrafo Segundo: O SINDPPD-RS, por sua vez, utilizando-se do mesmo formalismo, se obriga a encaminhar resposta à empresa interessada dentro de no máximo 05 (cinco) dias úteis a contar da data de protocolo do pedido realizado.

CLÁUSULA 35ª: PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

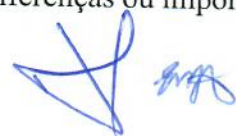
A empresa efetuará o pagamento dos valores relativos a rescisão contratual de trabalho nos seguintes prazos:

- A) de até 10 (dez) dias a contar do término do contrato de trabalho, quando o aviso prévio for indenizado;
- B) em até 3 (três) dias úteis quando o aviso prévio for trabalhado; e
- C) no dia útil imediato ao término do aviso prévio quando a redução de jornada no prazo de aviso prévio for em dias de trabalho e ao final do período (art. 488, § único da CLT).
- D) em até 10 (dez) dias a contar do término do contrato de trabalho, quando o desligamento se der por pedido de demissão havendo dispensa do compromisso do aviso prévio ou ainda na hipótese de justa causa;
- E) na hipótese da liberação prevista na Cláusula 27 o pagamento das verbas rescisórias dar-se-á em até 10 (dez) dias da data do efetivo desligamento.

Parágrafo Primeiro: A inobservância dos prazos acima sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, limitado ao valor do salário do desligado.

Não caberá esta multa:

- A) Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou, comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas;
- B) Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias



maiores do que as oferecidas;

C) Se a empresa promover ação de consignação em pagamento e depósito;

D) No caso de recusa de assistência na homologação da rescisão pela entidade sindical representante do empregado ou perante o Ministério do Trabalho;

E) Quando o empregado der causa à mora.

Parágrafo Segundo: Para as finalidades previstas no “*caput*”, não será considerado dia útil o sábado, além daquelas datas previstas na Lei.

CLÁUSULA 36ª: INFORME DE RENDIMENTOS ANUAIS

A empresa se compromete a fornecer, para os empregados que tenham se desligado da empresa, o “informe” de rendimentos anuais, até o prazo limite para entrega do IR estabelecido pela Receita Federal.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA 37ª: USO DO TELEFONE CELULAR

A) Telefone de propriedade da empresa:

A empresa poderá fornecer telefone celular para uso dos empregados nas atividades profissionais ou de forma particular nas seguintes condições:

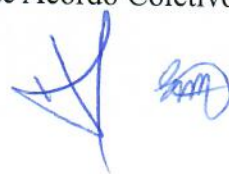
1) O uso do telefone celular para atividades profissionais fora do horário normal de expediente obedecerá às formalidades e condições estabelecidas na Cláusula 49 deste Acordo Coletivo;

2) O uso particular do telefone não caracterizará benefício de natureza salarial indireta, sendo o custo de tais ligações cobrados do empregado sob o título de reembolso de despesas, na folha de pagamento do mês do vencimento;

B) Telefone de propriedade do empregado:

O empregado ao utilizar seu próprio telefone nas atividades da empresa deverá observar os seguintes critérios:

1) O uso do telefone celular para atividades profissionais fora do horário normal de expediente obedecerá às formalidades e condições estabelecidas na Cláusula 49 deste Acordo Coletivo;



2) O uso do telefone particular nas atividades profissionais da empresa terá os respectivos custos e encargos destas ligações reembolsadas pela empresa até a data do vencimento da respectiva conta.

Parágrafo Único: Em casos excepcionais, sem previsão e consequente formalização prévia, e a serem comprovados e autorizados posteriormente pela empresa, sendo o empregado contatado fora do horário normal de expediente, tanto pela empresa quanto por um cliente desta e que desse contato tiver que se deslocar, contará como horário extraordinário a partir do horário em que foi chamado e pelo período que prestar o serviço.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA 38ª: GARANTIA DE RETORNO DE BENEFÍCIO

É assegurada estabilidade provisória de 30 (trinta) dias ao empregado que retorna à atividade após ter recebido alta de benefício previdenciário, e por 12 (doze) meses após o seu retorno se o benefício foi concedido por doença contraída no trabalho realizado ou por acidente de trabalho, desde que tenha havido emissão de CAT nos termos da Lei.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA 39ª: GARANTIA A GESTANTE

É assegurada estabilidade provisória às empregadas gestantes desde a data da apresentação do atestado médico comprobatório de gravidez, até 60 (sessenta) dias após o retorno da licença-gestante.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA 40ª: SERVIÇO MILITAR - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO

Fica garantido o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a sua baixa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA 41ª: VÉSPERAS DE APOSENTADORIA

Fica vedada a despedida sem justa causa, durante período compreendido entre os 12 (doze) meses



anteriores à aquisição do direito de aposentadoria voluntária ou por idade junto à previdência oficial, daquele empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato formalmente ao empregador.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA 42ª: JORNADA DE TRABALHO

A empresa manterá a jornada máxima normal de trabalho de 40 horas semanais e 200 horas mensais, sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já vigentes. Os digitadores e os operadores, excluídos os investidos em cargo de chefia ou supervisão, terão a duração máxima normal de trabalho de 6 (seis) horas diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais também sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já praticadas.

CLÁUSULA 43ª: PONTO WEB MOBILE

A empresa poderá adotar ou manter o SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE E REGISTRO DE PONTO para todos os empregados do RS, garantindo controle e transparência ao trabalhador e mediante aprovação do SINDPPD-RS do sistema e processo de registro e controle.

Parágrafo primeiro. O sistema alternativo eletrônico não deve admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo segundo. Para fins de fiscalização, inclusive pelo empregado, o sistema alternativo eletrônico deverá:

- I - estar disponível no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e



III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA 44ª: COMPENSAÇÃO HORÁRIA

Quando ocorrer pedido de dispensa do expediente por parte do empregado, a empresa poderá conceder, procedendo a compensação das horas em outra data, respeitando a duração normal diária até o máximo permitido em Lei, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário.

Parágrafo Único: Para permitir “pontes” ou “feriadões” e compensação de jornadas não trabalhadas nos sábados, a empresa, de comum acordo com os funcionários, respeitada a jornada mensal legal de trabalho, poderão ultrapassar a duração normal diária até o máximo permitido em Lei, visando à compensação das horas não trabalhadas em outro dia do mês, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 45ª: SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE CRÉDITO E DÉBITO DE HORAS

A empresa de comum acordo com os empregados, a partir de 1º de novembro de 2020, poderá instituir regime de compensação horária, hipótese em que poderão ser ultrapassadas as durações normais diárias, visando a compensação das horas não trabalhadas em outro dia no período de 06 (seis) meses sem que esse acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário. O funcionamento do regime de compensação de horas previsto nesta cláusula, assegurado ao empregado pagamento do salário mensal contratualmente ajustado, deverá obedecer aos seguintes critérios e procedimentos:

- A) Esta sistemática poderá ser implantada por setor ou individualmente, desde que respeitado o item E desta Cláusula;
- B) As condições serão estabelecidas por escrito e assinado Acordo para adesão pelos participantes do sistema; este documento deverá ser previamente submetido ao parecer do SINDPPDRS. O Sindicato deverá se manifestar no prazo de 5 (cinco) dias úteis. Não o fazendo o documento será considerado válido;
- C) Os trabalhos realizados nos domingos e feriados serão compensados por meio da contagem em dobro desta (s) hora (s) trabalhada (s) e aqueles realizados no período das 22 (vinte e duas) horas às



5 (cinco) horas serão compensados através do acréscimo de 60% (sessenta por cento) no número de horas. Também serão obedecidas nas compensações a hora noturna reduzida, conforme previsto na CLT - Art. 73; Parágrafo Primeiro;

D) O SINDPPD/RS e a empresa reunir-se-ão sempre que necessário, para análise e providências por ocasião de denúncias de irregularidades que possam vir a ocorrer nos momentos da formalização do acordo, revogação ou acerto de pendências;

E) O regime previsto nesta Cláusula não se aplica aos trabalhadores que exerçam funções de digitador de dados, operador, preparador de dados e controlador de qualidade;

F) O limite máximo de horas permitidas a serem compensadas é de 100 (cem) horas no período de 06 (seis) meses.

G) O regime deverá ser controlado e computado dentro dos 06 (seis) meses que iniciar-se-ão na(s) data(s) de abertura de cartão ponto, ou outra forma de controle horário, de cada 06 (seis) meses;

H) Será facultado ao empregado em razão de necessidade de ordem pessoal ou familiar, desde que comprovada, solicitar à empresa dispensa do trabalho para posterior compensação das correspondentes horas não trabalhadas no período de seis meses. Se em razão da dispensa concedida e ao término de 6 (seis) meses houver débito de horas do empregado, as mesmas serão ajustadas com o empregador para serem compensadas ou descontadas dos salários, a razão de 1/3 em cada um dos três meses subsequentes, à opção do empregado.

I) Se por outro lado, no término dos 06 (seis) meses houver crédito de horas a favor de empregado as mesmas serão pagas como horas extraordinárias, de conformidade com a Cláusula 11ª;

J) Na hipótese de o empregado solicitar a demissão e constatado débito de horas, estas lhe serão descontadas por ocasião da rescisão de contrato de trabalho. No entanto, se tiver crédito, as mesmas serão pagas como horas extras;

K) Na hipótese de a empresa demitir o empregado em débito de horas, estas serão abonadas. No entanto, se houver crédito as mesmas serão pagas como horas extras;

L) O limite máximo de horas acumuladas não poderá ser ultrapassado mesmo temporariamente. Entretanto, se isso ocorrer em benefício do empregado, a empresa não poderá fazer compensação das horas excedentes, ao passo que se ocorrer em seu prejuízo, lhe deverão ser pagas como horas extras.

M) A revogação do acordo poderá ocorrer por iniciativa da empresa ou dos empregados, coletiva ou individualmente, e independente da aceitação da outra parte.

N) Não se faz necessário a celebração de um novo instrumento entre a empresa e os empregados a cada novo período de compensação, salvo se as regras acordadas originalmente forem alteradas. A

ausência da celebração de novo instrumento, não poderá prejudicar o cumprimento dos itens acima.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA 46ª: INTERVALOS NA ENTRADA DE DADOS

Aos trabalhadores que efetuarem atividade de digitação será concedido, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

Controle da Jornada

CLÁUSULA 47ª: REGISTRO DE JORNADA

Todos os empregados terão sua jornada de trabalho anotada, mecanicamente ou não, com exceção daqueles empregados que se enquadrarem nas situações previstas nos incisos I e II do Art. 62 da CLT.

CLÁUSULA 48ª: ATRASO AO SERVIÇO

No caso de atraso do empregado ao serviço e sendo-lhe permitido iniciar em seu trabalho, fica o empregador impedido de realizar desconto de repouso semanal e feriado correspondente.

CLÁUSULA 49ª – INTERVALO DE ALMOÇO

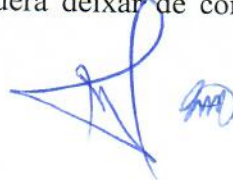
A empresa concederá e/ou manterá o intervalo mínimo de 30 minutos de descanso e/ou alimentação ao empregado que assim solicitar, de forma expressa e individual.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA 50ª: LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante matriculado em curso oficial ou reconhecido, desde que, avisado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação em 48 (quarenta e oito) horas. A licença limita-se a 5 (cinco) dias não consecutivos por semestre, exceto no caso de exames vestibulares.

Na hipótese de prestação de exames vestibulares o empregado poderá deixar de comparecer ao



serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando as provas para o ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Sobreaviso

CLÁUSULA 51ª: SOBREAVISO

Os empregados, quando forem notificados por escrito pelo empregador que estarão de sobreaviso (utilização de BIP fornecido pela empresa ou aguardando possível convocação de trabalho) em período de descanso e lazer, terão estas horas remuneradas com 33% (trinta e três por cento) do valor da hora contratual de seu salário. Em casos excepcionais, sem previsão e consequente formalização prévia, comprovando-se, posteriormente, a sua real necessidade, se o funcionário comparecer ao trabalho durante o seu período de lazer e descanso, fica autorizado pela empresa a receber como sobreaviso o limite de até 4 (quatro) horas por comparecimento. A discordância da empregadora acerca do eventual comparecimento por parte do empregado não será considerada ato punível.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA 52ª: CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará jus à remuneração extraordinária quando tais eventos se realizarem fora de seu horário de trabalho.

CLÁUSULA 53ª: TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS

As horas trabalhadas em domingos e feriados, que não forem compensadas com folga noutro dia, serão pagas em valor correspondente ao dobro da hora normal sem prejuízo do pagamento do repouso semanal a que o empregado fazer jus.

CLÁUSULA 54ª: HORÁRIO FLEXÍVEL

A empresa poderá instituir horário de trabalho, para as jornadas de 40 (quarenta) semanais, distribuídas em 2 (dois) turnos diários e observado o limite de até 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos antes ou depois dos horários de entrada e saída, cuja adesão deverá ser facultada ao empregado. O



intervalo entre os 2 (dois) turnos será, no mínimo, de 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas, exceto para os empregados que optarem pela redução para 30 (trinta) minutos de intervalo, compatibilizadas as necessidades do empregado com as necessidades do serviço. Haverá horários de presença obrigatória nos turnos da manhã e da tarde e nos horários em que os empregados poderão optar pelo cumprimento das horas restantes. O horário flexível será aplicado às funções em que tal prática seja administrativamente viável.

CLÁUSULA 55ª: DISPENSA DOAÇÃO DE SANGUE

Ao doar sangue, com a devida comprovação, o empregado terá dispensa remunerada de 1 (um) turno de trabalho. A dispensa poderá ocorrer uma vez a cada dois meses, para homens, e uma vez a cada três meses, para mulheres.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA 56ª: LICENÇA REMUNERADA - CASAMENTO

O empregado poderá deixar de trabalhar, sem prejuízo do salário, durante os 5 (cinco) dias consecutivos da data do seu casamento, cuja comprovação deverá ser feita por meio da apresentação da respectiva certidão no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o seu retorno. O empregado deverá avisar a empresa com 15 (quinze) dias de antecedência.

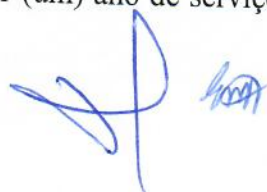
CLÁUSULA 57ª: LICENÇA REMUNERADA - FALECIMENTO DE FAMILIAR

A partir do óbito de filho, cônjuge, irmão ou ascendente, o empregado será liberado do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, durante os 2 (dois) dias úteis consecutivos ao triste evento, devendo, após apresentar a devida comprovação, isto é, a certidão de óbito correspondente.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA 58ª: FÉRIAS PROPORCIONAIS

É devido ao empregado que pedir demissão antes de completar 1 (um) ano de serviço o pagamento



das férias proporcionais, à razão de 1/12 avos da respectiva remuneração mensal por cada mês completo de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA 59ª: TRATATIVAS SOBRE AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A empresa se compromete a atuar em caráter educativo junto às empresas, comprometendo-se a transmitir orientações para que as mesmas se adaptem às normas que determinam as condições ambientais e de trabalho recomendadas para as atividades de processamento de dados e informática.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA 60ª: SINALIZAÇÃO

A empresa deverá garantir a sinalização de todos os setores, envolvendo, além das demais, as áreas de riscos e as saídas de emergência.

Uniforme

CLÁUSULA 61ª: UNIFORMES

A empresa que exigir de seus empregados o uso de uniformes fornecerá gratuitamente a referida vestimenta padronizada. O empregador, porém, não poderá exigir que o empregado use terno e gravata.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA 62ª: CIPA

A empresa que está obrigada, de conformidade com a legislação em vigor, a organizar e manter em funcionamento uma CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, com as atribuições legais, finalidades, garantias e regulamentações ditas pela NR-5, compromete-se a comunicar tal fato ao SINDPPD/RS em até 15 (quinze) dias antes da data de realização das eleições.



Exames Médicos

CLÁUSULA 63ª: DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO

É assegurada ao empregado a dispensa remunerada de 1 (um) dia no mês para acompanhamento de filho, genitor ou cônjuge que necessitem de internação hospitalar ou de atendimento médico de urgência, desde que comprovado por documento fornecido por médico ou hospital credenciado pelo INSS, SUS, serviço médico próprio ou credenciado, quando este benefício for estendido aos dependentes.

A comprovação aqui referida terá validade desde que apresentada até 5 (cinco) dias após a ausência ao trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA 64ª: ATESTADOS MÉDICOS

Somente haverá aceitação de atestados médicos e odontológicos oriundos de médicos ou dentistas credenciados pelo INSS, SUS, ou ainda, serviços médicos próprios ou credenciados pela empresa, a título de justificativa de faltas e de outras questões análogas.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA 65ª: CONDUÇÃO PARA ATENDIMENTO MÉDICO

Em caso de urgência médica ou de acidente, ocorrido durante a jornada de trabalho, é assegurado ao empregado o transporte para o devido atendimento médico, cujas despesas decorrentes dessa remoção ficarão inteiramente sob a responsabilidade da empregadora.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA 66ª: LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (LER)

A empresa compromete-se a informar aos seus empregados, que trabalhem nesta cidade e que apresentem suspeita de lesões por esforços repetitivos (LER), a existência de serviços especializados prestados pelo Hospital de Clínicas de Porto Alegre e pelo Centro de Referência de Saúde do Trabalhador da SMSSS.



Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA 67ª: PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÕES NA CTPS

A empresa fica proibida de efetuar anotações de doenças e atestados médicos na CTPS do empregado.

CLAUSULA 68ª: COMISSÃO PARITÁRIA DO PLANO DE SAÚDE

Fica estabelecida a constituição de uma comissão paritária entre a empresa e os trabalhadores, a fim de estudar formas de melhorar as condições do plano de saúde em todos os seus aspectos.

Parágrafo Único: Os trabalhos da comissão devem iniciar até a primeira quinzena de janeiro/2021. O(s) representante (s) dos trabalhadores será designado pelo sindicato até o dia 20 de dezembro de 2020.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA 69ª: QUADRO MURAL

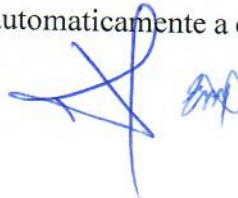
A empresa manterá um quadro-mural em cada estabelecimento, instalado em local de fácil acesso e visualização, para que o Sindicato dos Empregados fixe suas comunicações à categoria profissional, com responsabilidades civil e penal da entidade relativamente às matérias expostas.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA 70ª: GARANTIA DE EMPREGO - DELEGADO SINDICAL

Em cada local de trabalho com mais de 200 (duzentos) empregados, através de eleições organizadas por uma comissão paritária dos sindicatos das categorias profissional e econômica, será eleito um Delegado Sindical, com mandato de um ano, período este em que será vedada a sua despedida sem justa causa, não podendo ainda incidir esta mesma forma de demissão (sem justa causa) durante os 60 (sessenta) dias subsequentes à data de finalização de seu mandato.

Parágrafo Único: Havendo redução do quadro funcional para menos de 50 (cinquenta) empregados ou caso haja o encerramento das atividades da empresa, se extinguirá automaticamente a estabilidade



provisória do Delegado Sindical.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA 71ª: REMESSA DE RELAÇÃO ANUAL PARA O SINDICATO OBREIRO

Os empregadores fornecerão ao sindicato profissional uma relação anual de empregados admitidos e desligados.

Contribuições Sindicais

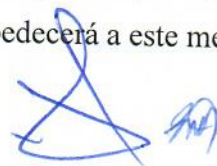
CLÁUSULA 72ª: DESCONTO ASSISTENCIAL

A empresa descontará de seus empregados junto ao pagamento do salário a ser feito no mês de dezembro de 2020 o valor equivalente a 1,5% (um e meio ponto percentual) do salário base de novembro de 2020, já corrigido pela presente convenção, e o recolherá, até o dia 10 de janeiro de 2021, ao Sindicato dos Trabalhadores, acompanhado de listagem discriminatória do valor recolhido, que contenha o nome e valor da contribuição individual de seus empregados, sob pena de aplicação do artigo 600 da CLT.

Parágrafo Primeiro: A presente contribuição tem como fundamento a necessidade de ressarcimento de despesas com o sustento de campanhas salariais, que resultam no melhoramento das condições de trabalho da categoria e resulta de aprovação de maneira coletiva da categoria, em caráter expresso e prévio, através de assembleia geral extraordinária.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o direito de **oposição à contribuição**, perante o Sindicato dos Trabalhadores, devendo, para os empregados da empresa estabelecida no município de Porto Alegre, ser realizada de modo individual e por meio de comparecimento pessoal, durante o período de **08 de dezembro a 16 de dezembro de 2020**, dentro do prazo apontado antes, convencionando-se, ainda, que a empregadora será comunicada pelo empregado dentro deste mesmo período.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados de empresas estabelecidas nos demais municípios, a oposição poderá ser feita por correspondência postada individualmente, dentro do prazo apontado no Parágrafo Segundo, cuja comunicação à empresa também será obrigatória e obedecerá a este mesmo prazo.



Parágrafo Quarto: Na forma do artigo 9º da CLT, não serão válidas as oposições induzidas ou decorrentes de constrangimento por seu empregador ou entidade a ele relacionada, não decorrendo, assim, a manifestação de oposição de sua livre vontade,

CLÁUSULA 73ª: DESCONTO DE MENSALIDADES

A empresa descontará diretamente dos salários de empregados, que autorizarem individualmente esta forma de pagamento, o valor das contribuições sociais (mensalidades) devidas ao Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no Estado do Rio Grande do Sul, APPD - Associação dos Profissionais de Processamento de Dados do Rio Grande do Sul, bem como aquelas devidas às Associações de Empregados, repassando ditos valores a estas entidades no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA 74ª: DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER

Na hipótese de descumprimento das condições estabelecidas no presente Acordo pela empresa, o sindicato notificará, por escrito, a entidade patronal acordante, que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação pela entidade empregadora.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 75ª: AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser objeto de ação de cumprimento, na forma estabelecida no artigo 872 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 76ª: PRORROGAÇÃO

Enquanto não forem revogadas ou suprimidas em instrumento coletivo entre as partes, ou até que haja



1850
julgamento do processo de dissídio coletivo, independentemente da interposição de recurso, as cláusulas aqui previstas vigorarão entre as partes, não sendo, nestas hipóteses, incorporadas aos contratos de trabalho.



VERA JUSTINA GUASSO

Membro de Diretoria Colegiada

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO
RIO GRANDE DO SUL**



Eduardo Meira Peres

Sócio-Diretor

Dbserver Assessoria em Sistemas de Informação Ltda.