CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000552/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045925/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.117849/2023-56
DATA DO PROTOCOLO: 18/08/2023

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVICOS DE INFORMATICA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 37.113.545/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO TULIO CHAPARRO RODRIGUES ROCHA;

E

SIND TRAB EMPRESAS E ORGAOS PUBL PROC DAD S I S DO DF, CNPJ n. 01.634.104/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON SIMOES CORREA;

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 maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO PLANO CNTC DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS DE INFORMÁTICA**, com abrangência territorial em **DF**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL – 2023

Aos trabalhadores da categoria fica garantido, a partir de 1º de maio de 2023, reajuste salarial de 4,18% (quatro vírgula dezoito por cento), sobre os salários do mês de abril 2023, para efeito de recomposição do período compreendido entre 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, nos termos da lei vigente, ficando facultada a compensação das antecipações.

Parágrafo Primeiro – Para os trabalhadores admitidos no período de maio de 2022 a abril de 2023, fica facultada a aplicação proporcional do reajuste referente à data base 2023 ao número de meses trabalhados, desde que resguardada a isonomia na tabela de salário da empresa.

MESES	ÍNDECE
12	4,18%
11	3,83%
10	3,48%
9	3,14%
8	2,79%
7	2,44%

6	2,09%
5	1,74%
4	1,39%
3	1,05%
2	0,70%
1	0,35%

Parágrafo Segundo – As diferenças salariais referidas no *caput* desta cláusula referentes à data-base 2023/2024 serão pagas em 3 (três) parcelas, iniciando-se o pagamento na folha subsequente à homologação da presente convenção coletiva. Fica facultado às empresas o pagamento integral do retroativo de forma antecipada, cabendo à empresa informar aos trabalhadores a forma como procederá com a quitação do retroativo.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados demitidos a partir de 1º de maio de 2023, será devido o reajuste estabelecido no *caput* desta cláusula, devendo as diferenças serem quitadas até o mês subsequente à homologação dessa CCT 2023/2024.

CLÁUSULA QUARTA - DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS

Todos os empregados que laboram dentro de estabelecimentos bancários desenvolvendo atividades relacionadas com o recebimento e pagamentos em numerários terão a partir de 1º de maio de 2023 os seguintes direitos específicos, sem prejuízo dos demais fixados nesse instrumento:

a) Jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, sendo 6 (seis) horas diárias e 5 (cinco) dias por semana, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo único – A partir de 1º de maio de 2023 o piso salarial será de R$ 1.941,16 (mil novecentos e quarenta e um reais e dezesseis centavos), pago até o 5° dia útil.

CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2023 é fixado o piso salarial da categoria, nos seguintes termos:

I – Para os trabalhadores com jornada de 6 (seis) horas o valor de R$ 1.415,82 (mil quatrocentos e quinze reais e oitenta e dois centavos), pago até o 5º dia útil.

II – Para os trabalhadores com jornada de 8 (oito) hora o valor de R$ 1.541,01 (mil quinhentos e quarenta reais e um centavo, pago até o 5º dia útil.

III – Em caso de aumento do salário-mínimo vigente à época no país, ultrapassando-se os valores acima discriminados, aplica-se o mais benéfico ao trabalhador.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO

O prazo máximo para as empresas efetuarem o pagamento das remunerações será até o 5º dia útil do mês subsequente ao fechamento da folha de pagamento do mês anterior.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO RESTITUÍVEL DE FÉRIAS

Mediante opção formal do empregado, efetivada até 30 (trinta) dias antes do gozo das férias, as empresas concederão o benefício "Gratificação Restituível de Férias", a ser ressarcido pelo empregado, em 03 (três) parcelas, mensais e consecutivas, sem juros e correção monetária, considerando o valor nominal concedido, iniciando-se o desconto na folha de pagamento do mês subsequente ao retorno das férias.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - ANUÊNIO

Para os trabalhadores admitidos antes de junho de 2006, será pago, mensalmente em rubrica própria, valor correspondente ao percentual acumulado à razão de 1% (um por cento), para cada ano de serviço, aplicado sobre o salário.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO

Para os trabalhadores admitidos após maio de 2006, será pago mensalmente em rubrica própria, valor correspondente ao percentual de 3% (três por cento) a cada 03 (três) anos de serviço aplicado sobre o salário base.

Parágrafo Único - O pagamento do triênio a ser adquirido pelo empregado dar-se-à no mês referente à admissão do mesmo na empresa.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas pagarão sobre as horas trabalhadas entre 22h e 06h, 20% (vinte por cento) de adicional noturno.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLR

As empresas com mais de 300 (trezentos) empregados terão o prazo de até 90 (noventa) dias, contados da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para apresentar ao SINDPD-DF, por via eletrônica ou por ofício, pedido de abertura de negociação que vise à implantação de programa de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados, de que trata a lei 10.101/00, alterada pela lei nº 12.832/12, respeitadas as condições mais vantajosas em prática.

Parágrafo primeiro - Empresas integrantes de grupos econômicos do qual qualquer uma de suas subsidiarias pratique Participação nos lucros ou resultados ficam obrigadas a estendê-lo aos seus empregados.

Parágrafo segundo – As empresas que já tenham programas de participação nos lucros ou resultados deverão mantê-los.

Parágrafo terceiro – As empresas terão o prazo até 30 (trinta) de abril de 2024 para implantar o PLR 2023.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO 2023

A partir de 1º de maio de 2023, as empresas concederão cartão magnético contendo vale-refeição ou alimentação equivalente aos dias trabalhados no mês, no valor mínimo de:

a) R$ 30,82 (trinta reais e oitenta e dois centavos) para os empregados com jornada de 06 (seis) horas, e que exercem suas atividades dentro da empresa, sem integralizar ao salário.

b) R$ 33,51 (trinta e três reais e ciquenta e um centavos), para os trabalhadores com jornada de 08 (oito) horas independente de onde prestam serviços; e aos trabalhadores com jornada de 06 (seis) horas que exerçam suas atividades nas instalações do cliente da empresa, sem integralizar o salário.

Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores que recebem o vale refeição ou alimentação com valor superior ao estipulado nessa cláusula, terão os valores faciais reajustados no importe de 4,18% (quatro vírgula dezoito por cento), a partir de 1º de maio de 2023.

Parágrafo Segundo – As empresas que aderirem ao PAT Programa de Alimentação ao Trabalhador poderão promover o desconto de acordo com a tabela progressiva abaixo estabelecida:

2023	
REMUNERAÇÃO	**PERCENTUAL DE DESCONTO**
Até R$ 2.321,34	**0%**
De R$ 2.321,35 aR$ 3.928,43	**5%**
De R$ 3.928,44 aR$ 5.714,07	**7,5%**
De R$ 5.714,08 aR$ 7.142,61	**10%**
De R$ 7.142,62 aR$ 8.749,72	**15%**
Acima de R$ 8.749,73	**20%**

Parágrafo Terceiro – Os tíquetes refeição ou alimentação serão concedidos, antecipada e mensalmente,até o último dia útil do mês anterior ao benefício.

Parágrafo Quarto - As empresas concederão uma cartela adicional do vale-refeição ou alimentação nas férias dos trabalhadores.

Parágrafo Quinto - Não haverá desconto no pagamento do vale-refeição ou alimentação nos afastamentos médicos até 15 (quinze) dias.

Parágrafo Sexto - O pagamento do retroativo a maio de 2023, incluindo a cartela das férias, será quitado de forma integral na folha do mês subsequente à homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

As empresas entregarão vales transportes, que não integram o salário, conforme decreto n.º 95.247, de 17 de novembro de 1.987.

Parágrafo Primeiro - Quando ocorrer trabalho em dia extraordinário os vales serão entregues antecipadamente.

Parágrafo Segundo - Fica facultada às empresas a utilização de transporte próprio.

Parágrafo Terceiro - O pagamento do vale transporte poderá ser feito em espécie, no valor equivalente à passagem do dia, podendo o pagamento se dar de forma semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente, com os devidos descontos legais, ficando pactuado que não integrará ao salário, por ser indispensável à prestação do serviço.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO EDUCAÇÃO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas se comprometerão a unir todos os esforços junto ao FNDE, visando à implantação do Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental - SME, previsto nos decretos 87.043 de 22/03/82 e 88.386 de 07/06/83.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

As empresas concederão a todos os seus empregados plano de saúde com as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro – O convênio terá como objeto, unicamente, assistência médica e ambulatorial para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico.

Parágrafo Segundo – Ficam estabelecidos os percentuais abaixo determinados para fins de contribuição das empresas do valor devido para cada beneficiário do convênio da assistência médica hospitalar.

2023	
Participação Patronal	**Faixa Salarial**
70%	Até R$ 2.559,06
60%	De R$ 2.559,07 a R$ 4.266,34
50%	Acima de R$ 4.266,35

Parágrafo Terceiro – A critério do empregado, poderá este incluir dependentes ao Convênio, sendo que o custo será suportado integralmente pelo mesmo.

Parágrafo Quarto – Deverão ser mantidas as condições mais benéficas praticadas em favor do trabalhador.

Parágrafo Quinto – Os planos contratados por coparticipação deverão ser assumidos integralmente pelo empregador, no plano básico.

Parágrafo Sexto – A tabela acima será sempre reajustada de acordo com os percentuais de reajustes concedidos, conforme cláusula de reajustes salariais.

Parágrafo Sétimo – O SINDPD-DF, visando prover a Assistência Médica Ambulatorial dos empregados pertencentes a base de representação do sindicato profissional, apresentará para as Empresas representadas de TI na base territorial do DF, ficando facultado às Empresas que queiram aderir ao Plano de Saúde, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos incisos seguintes.

I – Fica estipulado que o beneficio será custeado pelos empregadores que repassarão a importância de R$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais) a título de plano de Saúde Ambulatorial sem co-participação, por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, contratos de prestação de serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados mensalmente ao Sindicato Laboral ou à operadora que este indicar, nas seguintes condições:
II – No Plano Médico Hospitalar o benefício será custeado pelo empregador e pelo trabalhador, sendo R$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais) custeados pelo empregador, R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) pago mensalmente pelo trabalhador com desconto em folha e a co-participação limitada a R$ 50 (cinquenta reais) mensais mediante utilização, descontados do salário dos trabalhadores que optarem por essa modalidade, mediante autorização por escrito, e repassado em conjunto com a parte do empregador ao SINDPD-DF.
III – O Sindicato Laboral firmará contrato com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do Plano Ambulatorial previsto no caput não obriga o trabalhador a sua associação ao SINDPD-DF. Optando o empregado por participar do Plano Médico Hospitalar administrado pelo SINDPD-DF, deverá ele contribuir com sua cota-parte, devendo habilitar-se junto ao SINDPD-DF para providências e ajustes.
IV – É de responsabilidade exclusiva do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração do referido plano. Cabendo a este estabelecer os critérios e as condições da prestação de serviços.
V – Para implantação do benefício, deverá a empresa encaminhar, em arquivo eletrônico até o dia 7 (sete) de cada mês, a relação dos empregados, acompanhada da documentação requerida pelo SINDPD-DF, devendo a implantação e ativação, ocorrer até o dia 1º (primeiro) do mês subsequente, devendo o pagamento ocorrer até o dia 20 (vinte) do mês da implantação. Os novos funcionários estarão aptos a se efetivar a partir do primeiro dia do mês subsequente. Caberá á empresa encaminhar estes trabalhadores até o dia 20 de cada mês ao SINDPD-DF para o cadastramento.
VI – O trabalhador que não optar por aderir ao plano, não terá descontada de seu salário a parcela que lhe caberia, ficando mantida a obrigação do repasse da parte da empresa ao SINDPD-DF. O recurso referente a este repasse custeará a parte administrativa do Sindicato e/ou outros serviços necessários e relacionados a saúde do trabalhador.
VII – A participação do empregado e de seus dependentes será conforme o que for preconizado no convênio citado no caput e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).
VIII – É de competência exclusiva do Sindicato Laboral tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários, inclusive atuar nas ações judiciais e administrativas envolvendo o plano na defesa dos interesses de seus beneficiários, em especial, para garantir a continuidade da prestação dos serviços médicos na hipótese de interrupção ou suspensão dos serviços pela operadora. Em hipótese alguma, o SINDESEI-DF e/ou as empresas serão responsabilizadas pela descontinuidade, suspensão ou por qualquer problema decorrente da prestação de serviços do plano aos trabalhadores, desde que estejam cumprindo com todas as suas obrigações previstas nesta cláusula e dispositivos legais.
IX – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao SINDPD-DF, no prazo indicado e o não cumprimento desta cláusula, obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento) sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o valor devido em benefício do SINDPD-DF.
X – As empresas que aderirem aos Planos Ambulatorial e Médico Hospitalar, através do SINDPD-DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano contratado pelo SINDPD-DF oferecido aos empregados, bem como a destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada ao SINDPD-DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDPD-DF deverá apresentar os documentos solicitados em até 05 dias úteis após o recebimento do requerimento.
XI – Poderá ser formada a qualquer tempo, comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano ambulatorial oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes

assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.
XII – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.
XIII – Será de responsabilidade exclusiva do SINDPD-DF, a manutenção e pagamento do Plano Ambulatorial do trabalhador(a) afastado em benefício Previdenciário e Auxilio Maternidade, pelo prazo de 90 (noventa) dias. A responsabilidade de custeio pelo Laboral, será considerada a partir da data de comunicação do fato gerador do seu afastamento, não retroagindo os períodos. Findo este prazo, o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva. Para o efetivo cumprimento deste dispositivo, deverá a empresa encaminhar de imediato para o Sindicato Laboral, cópia do atestado médico, requerimento previdenciário ou atestado relativo à licença maternidade.
XIV – O benefício, ora instituído, será devido, apenas e tão somente, em relação aos empregados efetivamente alocados nos serviços e limitado ao contingente contratado.
XV – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevindo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento integral ao valor do plano, perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora e/ou SINDPD-DF, conforme estabelecido pela ANS. Nesta condição o empreagado deverá efetuar o pagamento diretamente ao Sindicato Laboral.
XVI – Os empregados que atuam em funções administrativas nas empresas de prestação de serviços abrangidas por esta CCT e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico, sediadas no Distrito Federal, bem como empregados não efetivados ou não diretamente ativos nos contratos de prestação de serviços (reservas e feristas), inclusive a inclusão de seus dependentes, poderão aderir ao plano contratado pelo Sindicato Laboral, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS, mediante desconto em folha, previamente autorizado pelo trabalhador.
XVII – Fica a critério do SINDPD-DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.
XVIII – A empresa que não repassar os valores percebidos nessa cláusula, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover a ação judicial pertinente, observado o disposto sobre a comunicação prévia a que se refere à Cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial.
XIX – A condição estabelecida no caput não se estenderá automaticamente aos sócios das empresas, devendo qualquer pedido de inclusão, ser submetido à análise e aprovação pelo SINDPD-DF.
XX - Na hipótese de falência, intervenção, deficiência na gestão ou qualquer outro fato que afete a operadora do plano contratado e gerido exclusivamente pelo SINDPD-DF, causando a interrupção, cancelamento ou qualquer prejuízo aos trabalhadores, o SINDPD-DF se obriga a contratar, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, sob sua responsabilidade exclusiva, plano equivalente ao ofertado por meio desta Convenção Coletiva.
XXI – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SINDESEI-DF.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

Para empresas com mais de 100 (cem) trabalhadores, fica obrigarório o pagamento do auxílio funeral no caso de morte do trabalhador, cônjuge, filho, pai ou mãe, desde que comprovada a dependência destes, por meio de uma declaração antecipada do trabalhador ao departamento de pessoal. O pagamento pela EMPRESA será no valor correspondente a 3 (três) salários mínimos vigente à época, para as despesas fúnebres.

Parágrafo primeiro – Para os fins deste benefício a declaração, deverá conter os dados pessoais de todos os dependentes, como: CPF, RG, Certidão de casamento ou de união estável, certidão de nascimento e informar o grau de parentesco. Os dependentes não

precisam estar declarados no Imposto de Renda, pois a dependência é exclusivamente para o recebimento desse benefício.

Parágrafo segundo – Em caso de morte do próprio trabalhador o benefício será concedido preferencialmente na seguinte ordem: Cônjuge, filho, pais e/ou responsáveis legais.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO ACIDENTE

Será devido um seguro por acidente aos funcionários que estiverem viajando a serviço da empresa, limitado ao tempo de duração da viagem.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR - BSF

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/09/2023**, o valor **total** de **R$ 27,71 (vinte e sete reais e setenta e um centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade

efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 3 (três) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além dos valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 3% (três por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante conforme a legislação vigente.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

I. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II. Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

III. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRITIVO
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R$ 600,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R$ 1.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - TRABALHADOR	1X	R$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL- CÔNJUGE	1X	R$4.000,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL- FILHOS	1X	R$4.000,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO REEMBOLSO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	SIM	TEM COMO OBJETIVO, REEMBOLSAR AS EMPRESAS DO SEGMENTO ATENDIDO, PELOS DIAS EM QUE O TRABALHADOR ESTIVER AFASTADO POR ACIDENTE OU DOENÇA, E LIMITADO À NO MÁXIMO 15 DIAS DE AFASTAMENTO. TAL VALOR SERÁ PAGO DE ACORDO COM O DESCRITO NA CLÁUSULA REFERENTE Á ALIMENTAÇÃO DIÁRIA, CONTIDA NO INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO, E MEDIANTE COMPROVAÇÃO DE

		PAGAMENTO AO TRABALHADOR E AUDITORIA DOS DOCUMENTOS QUE FORMALIZARAM O REFERIDO AFASTAMENTO.

Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderá ser disponibilizado outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

Parágrafo Décimo Quarto – Visando a redução de custos e agilidade na gestão das empresas do segmento, as entidades convenentes disponibilizam mediante ao pagamento de um valor adicional opcional de **R$ 31,25 (trinta e um reais e vinte e cinco centavos),** por trabalhador que possua, os benefícios complementares abaixo. Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de **R$ 58,96 (cinquenta e oito reais e noventa e seis centavos).**

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R$1.000,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CASAMENTO	1X	R$1.000,00	EM CASO DE CASAMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO E SEM QUALQUER BUROCRACIA.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R$ 1.000,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO LICENÇA CASAMENTO	1X	R$ 500,00	EM CASO DE CASAMENTO DE TRABALHADOR(A) SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL		SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

Parágrafo Décimo Quinto – Quando da migração para este plano de benefícios, mais completo, as empresas ficam cientes que este plano perdurará enquanto esta cláusula estiver prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo possível seu regresso ao plano básico, devido as despesas assumidas pelas entidades com redes credenciadas e sistemas necessários à prestação destes benefícios.

Parágrafo Décimo Sexto – Fica facultado o cumprimento desta obrigação às empresas que comprovadamente **possuam acima de 100 (cento) trabalhadores**. Tal comprovação se dará no sistema da gestora no ato da geração do primeiro boleto de custeio desta cláusula, onde a empresa deverá inserir o documento comprobatório solicitado. Caso a empresa entenda que o investimento neste benefício é um baixo custo frente ao amparo que eles oferecem para a

força de trabalho e a economia das empresas, as empresas acima de 100 trabalhadores poderão optar pelo cumprimento desta cláusula sem qualquer restrição.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO DO DEFICIENTE

As empresas se comprometem a buscar as adequações, físico-ambientais para os empregados deficientes, compatibilizando-as com suas limitações.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SELEÇÃO DE PESSOAL

As empresas adotarão como princípio básico da política de recrutamento e seleção de pessoal, a seleção pública para ingresso em seus quadros, garantindo também a participação de seus trabalhadores.

Parágrafo Único - As empresas adotarão também o recrutamento interno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Quando for objeto de licitação, a empresa vencedora se compromete a contratar os empregados da empresa anterior, desde que aprovados em seleção pela empresa vencedora.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas garantem o pagamento de todos os direitos trabalhistas no prazo estabelecido na Lei 7.855 de 24/10/89.

Parágrafo Primeiro - As homologações de rescisão de contrato de trabalho de todos os empregados das empresas, com mais de 12 (doze) meses de prestação serviço, serão realizadas junto aos SINDPD-DF, ficando condicionada a homologação à comprovação da quitação das contribuições sindical patronal e laboral. No caso da homologação não ser efetivada sem culpa da empresa, o Sindicato fornecerá declaração comprovando o comparecimento da empresa, para desobrigá-la do pagamento de multa.

Parágrafo Segundo - De todas as rescisões de contratos de empregados, que contarem de 03 (três) meses a 01 (um) ano de serviço, serão encaminhadas cópias ao SINDPD-DF.

Parágrafo Terceiro – Além dos documentos legalmente exigidos para a homologação das rescisões contratuais deverão os empregadores apresentar, no ato da homologação, as guias de contribuições assistenciais e sindicais devidas às entidades sindicais, patronal e laboral.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Acerta-se que os sindicatos, conjuntamente, tentarão assinar um TAC com o Ministério Público do Trabalho no intuito de regular a contratação de Pessoas com Deficiências, que abrangerá as empresas de informática do Distrito Federal, exceto aquelas que tenham firmado algum acordo nesse sentido.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RECICLAGEM PROFISSIONAL

As empresas que vierem introduzir inovações tecnológicas no seu sistema de produção com impacto potencial sobre o nível de emprego atual proporcionarão cursos, internos e externos, acessíveis a todos os empregados cujas funções sejam atendidas pelas novas técnicas, de modo a lhes permitir acesso ao conhecimento dessa tecnologia. Nessa hipótese, garantir-se-á ainda o aproveitamento operacional, preferencial, em tais inovações, aqueles que melhor desempenho demonstrarem nesses cursos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TREINAMENTO

As empresas adotarão política de cursos/treinamento aos seus empregados com subsídios próprios, com relação aos cursos realizados em suas áreas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS CONVÊNIOS PARA PESQUISA E TECNOLOGIA

Nos termos do que dispõe a Lei 10.176/2001 poderão as partes através de seus sindicatos ou diretamente empresa e sindicato profissional, estabelecer convênios para a pesquisa e desenvolvimento em tecnologia da informação.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - NORMA REGULAMENTADORA N.º 17

As empresas cumprirão o disposto na Norma Regulamentadora n.º 17, do Ministério do Trabalho, que trata de ERGONOMIA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DOS PROFISSIONAIS

As empresas desenvolverão suas atividades de acordo com as NR’s 15, 16 e 19.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALUGUEL DE EQUIPAMENTOS

Será facultado as empresas locar ferramentas e/ou notebook de propriedade do empregado para utilização na prestação de serviços, sem que esta tenha verba salarial. Em caso contrário, a empresa providenciará ferramentas e equipamentos que se fizerem necessários para realização dos serviços, ficando o colaborador responsável pela guarda, manutenção e limpeza destes.

Parágrafo primeiro – Em caso de extravio ou danos por mau uso, será devido o ressarcimento à empresa, do valor da ferramenta/equipamento. Em caso de furto/roubo dos equipamentos concedidos aos trabalhadores, os mesmos ficam isentos do ressarcimento à empresa mediante a apresentação do boletim de ocorrência.

Parágrafo segundo – Quando da rescisão contratual, todas as ferramentas e equipamentos cedidos aos colaboradores deverão ser devolvidos à empresa em condições, de acordo com o tempo de uso, visto que a propriedade permanece com a empresa cedente/acordante.

Parágrafo terceiro – Os alugueis de notebook e ferramentas serão reajustados anualmente, na data-base desta Convenção Coletiva de Trabalho, pelo mesmo índice ajustado para correção salarial, ou por outro que venha a substituí-lo.

Parágrafo quarto – Deverão ser objeto de termo aditivo ao contrato de trabalho, as regras estabelecidas entre a empresa e o empregado para utilização e reembolso.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

As Empresas desenvolverão programas educativos visando coibir o assédio sexual e assédio moral.

Parágrafo Primeiro – Haverá eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais das empresas, no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

Parágrafo Segundo – As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas à área de recursos humanos da empresa, e Sindicato, para a devida análise, encaminhamento e indicação, conforme o caso, de comissão de apuração.

Parágrafo terceiro – Havendo a comprovação da denúncia ou caso os fatos denunciados não sejam constatados, as vítimas receberão orientação psicológica adequada.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISCRIMINAÇÂO

As Empresas apurarão todos os casos de discriminação dentro da legislação em vigor, praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que forem denunciados.

Parágrafo Primeiro - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida por escrito à área de Recursos Humanos da Empresa e Sindicato, para análise e encaminhamento.

Parágrafo Segundo - As Empresas implementarão políticas de orientação contra discriminação, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu estado gestacional até 6 (seis) meses após o parto, sob pena de ser devida a indenização correspondente aos salários do período, e demais direitos previstos na presente Convenção, na Legislação Trabalhista e na Constituição Federal.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR L.E.R./D.O.R.T.

As Empresas comprometem-se a reaproveitar em outras funções ou garantir o emprego ou o salário, pelo período de 01 (um) ano, o empregado acometido de L.E.R. - Lesão por esforço repetitivo e D.O.R. T – Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, desde que o mesmo tenha vínculo empregatício, há pelo menos 3(três) anos, conforme a legislação Previdenciária.

Parágrafo Primeiro - As Empresas encaminharão ao Sindicato Profissional todos os casos de L.E.R./D.O.R.T., reconhecidos oficialmente pela Previdência Social.

Parágrafo Segundo - Para os fins de que trata esta cláusula fica entendido que somente terá validade o diagnóstico fornecido por médico pertencente aos quadros da Previdência Social.

Parágrafo Terceiro - A garantia de que trata esta cláusula terá início na data da informação escrita e documentada, à empresa, do diagnóstico.

Parágrafo Quarto - Os benefícios desta cláusula serão estendidos, nas mesmas condições aos portadores de outras doenças profissionais, desde que o empregado obtenha, da Previdência Social, o reconhecimento da enfermidade.

Parágrafo Quinto - O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado no trabalho será realizado na própria empresa, em convênio com URRP/INSS, caso tecnicamente possível.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Gozará de estabilidade o empregado que contar, na mesma empresa, mais de 6 (seis) anos de serviço, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social.

Parágrafo Primeiro: A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir as condições previstas na legislação previdenciária.

Parágrafo Segundo: A estabilidade não se aplica nos casos de demissão por justa causa e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após a aquisição do direito

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACESSO AS INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

As empresas garantem aos trabalhadores o acesso às informações funcionais, assegurando o direito à cópia e à ratificação de documentos.

Parágrafo único: O empregado terá direito a um atestado de capacidade técnica que contenha suas habilidades, competências e tempo de experiência nas funções desempenhadas na empresa, que deverá ser emitido no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a solicitação por escrito do empregado à empresa e desde que comprovada a experiência na função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos Artigos 1º e 3º da Portaria nº 373, de 25/02/2011, sem prejuízo do disposto no Artigo 74, Parágrafo 2º da CLT, que determina o controle da Jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

O pagamento das horas extras dar-se-á no mesmo período de apuração da frequência dos empregados na folha mensal.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica pactuado entre empregados e empregadores, regidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a compensação de horas excedentes à carga horária normal de trabalho previsto em lei, NÃO PODENDO ESTAS EXCEDER A 02 (duas) HORAS DIÁRIAS. A REFERIDA COMPENSAÇÃO DEVERÁ SE DAR com o acúmulo máximo de 180 (cento e oitenta) horas.

Parágrafo Primeiro – Havendo necessidade do empregado (a) laborar em jornada prorrogada em qualquer dia da semana, deverá ser respeitada a folga semanal e o intervalo legal intrajornada, e as horas excedentes as 44h semanais deverão ser compensadas, conforme previsto na cláusula 1ª, através de folgas de acordo com critérios EXPRESSA E PREVIAMENTE ESTABELECIDOS.

Parágrafo Segundo - Para o controle efetivo das horas extras trabalhadas, fica implantado o sistema de banco de horas, para lançamento de débitos e créditos, ficando estabelecido o seguinte:

I – Os créditos de horas dos empregados excedentes a 44h semanais serão normalmente apontados nos cartões de ponto, não representando direito imediato ao recebimento como horas extras, mediante o adicional legal. Poderão ser compensadas, na mesma proporção, limitadas a 30 horas por mês;

II – As folgas usufruídas pelos empregados serão da mesma forma, apontadas nos cartões de ponto, sendo certo que essas folgas não devem coincidir nem substituir as folgas semanais;

III – Será elaborado documento específico através do qual ficarão registrados créditos e débitos mensais relativos ao banco de horas e que ao acúmulo de 180 (cento e oitenta) horas deverá ser encerrado e assinado pelas partes;

IV – No caso de, no final do período em que houver o acúmulo das 180 (cento e oitenta) horas, não tiver ocorrido a compensação de horas-crédito do empregado, estas serão pagas como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto em lei; já as horas negativas serão descontadas na remuneração do empregado, caso a compensação não tenha ocorrido por culpa ou omissão exclusiva desse.

V – No caso de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, antes de efetuada a compensação de horas **CRÉDITO** do empregado, estas serão pagas juntamente com as verbas rescisórias, como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto em lei ou em norma coletiva de trabalho.

VI – No caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas **NEGATIVAS** acumuladas no período deverão ser descontadas nas verbas rescisórias, desde que constatada a impossibilidade de compensação motivada pelo empregado".

Parágrafo terceiro – Qualquer banco de horas diferente do previsto na presente cláusula deverá ser objeto de negociação e devidamente homologado pelo SINDPD/DF.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho para digitadores e conferentes de numerários será de 30 e 36 horas semanais de forma alternada.

Parágrafo Único - Durante a jornada da digitação, será concedido intervalo de 10 (dez) minutos de descanso nos termos do art. 72 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PONTO POR EXCEÇÃO

Fica instituído o Ponto por Exceção. Considera-se regime de “controle de ponto por exceção” a obrigatoriedade de marcação, apenas, dos eventos que demonstrem que a jornada normal não foi cumprida pelo empregado, a qualquer título, bem como daqueles em que sua duração excedeu ao normal (horas extraordinárias), por antecipação ou prorrogação. Outrossim, ficará dispensado aos funcionários a entrega mensal do Controle de Ponto (internamente conhecida por Folha de ponto) e a assinatura do livro de ponto.

Parágrafo Primeiro - Considera-se jornada de trabalho integral ou normal, a jornada contratual ou convencionada, respeitado o limite legal.

Parágrafo Segundo - O empregado continuará exercendo a sua jornada normal de trabalho, mas sem a necessidade de anotar os horários de entrada e saída, sempre respeitando o limite de horas contratuais.

Parágrafo Terceiro - Caso o empregador venha optar pelo Ponto por Exceção, este deverá notificar o Sindicato Laboral ao menos com 30 (trinta) dias de antecedência, informando assim a data de início da nova modalidade. Se este assim não o fizer, entende-se que segue a marcação de ponto habitual conforme Portaria 671 do MTE.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE EM VESTIBULAR

As empresas abonarão a falta de estudante que mediante comunicado justifique a prestação do exame de vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que o horário dos exames coincida com o horário de trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO DE AMAMENTAÇÃO

As empresas adotarão horário especial para trabalhadoras que estejam amamentando, em consonância com o disposto no Art. 396, parágrafo único da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DIURNA

Recomenda-se, quando ocorrer necessidade de preenchimento de vagas no turno da manhã ou tarde, que, dentro das possibilidades e conveniência da empregadora, seja dada oportunidade para que seus empregados do turno da noite e/ou madrugada, dentro do prazo que vier a ser fixado, se habilitem para tais preenchimentos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FECHAMENTO DE FOLHA

Para fins de fechamento de ponto, apuração e pagamento de horas extraordinárias e noturnas, as empresas poderão optar pelo fechamento da folha em data anterior ao último dia do mês sem que isso impliquem em atraso de pagamento previsto no art. 459, § 1º da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DA EMPREGADA GESTANTE

A empresa poderá conceder à empregada gestante, após esta completar o período aquisitivo, as férias na sequência da licença maternidade.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO POR DOENÇA INFECTO-CONTAGIOSA

As empresas abonarão a falta do empregado por um período de até 08 (oito) dias, enquanto perdurar o tratamento de dependente menor acometido de moléstia infectocontagiosa que obrigue a isolamento, conforme Lei N.º 6.259 de 30/10/75, facultada a empresa a constatação do isolamento do dependente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇAS

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

a) 10 (dez) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou dependentes legais;

b) 05 (cinco) dias de licença ao empregado que legalmente adotar criança menor de 6 (seis) anos de idade;

c) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento e de comprovação de União Estável comprovada em cartório sem prejuízo da respectiva remuneração.

d) 10 (dez) dias úteis consecutivos de Licença Paternidade, o empregado para fazer jus à licença deverá apresentar a certidão de nascimento da criança.

Parágrafo Primeiro – Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente os filhos, irmão e irmã na conformidade da Lei Civil.

Parágrafo Segundo – Para o empregado fazer jus às ausências previstas no caput desta cláusula terá de apresentar documento comprobatório até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

O artigo 134, parágrafo 1º da CLT, com alteração dada pela lei 13.467/2017, prevê a possibilidade de fracionamento das férias em até 3 (três) períodos, para todos os empregados, independente de idade, desde que:

1 - Haja concordância do empregado – comum acordo.

2 - Que um dos períodos não seja inferior a 14 dias corridos, e os demais não sejam inferior 05 dias corridos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA LIBERAÇÃO DO FUNCIONÁRIO PARA ACOMPANHAMENTO/INTERNAÇÃO DE FAMILIARES

Serão concedidos até 3 (três) dias por ano para os funcionários acompanharem seus familiares a consultas e/ou procedimentos médicos, internações hospitalares, mediante encaminhamento de declaração médica comprobatória a ser entregue à empresa em até 48h após o retorno do funcionário.

Parágrafo Primeiro – Para efeito dessa cláusula considera-se familiar: ascendente (pai e mãe), descendente e o cônjuge.

Parágrafo Segundo – As ausências referidas no *caput*, devidamente justificadas, não poderão ocasionar descontos na remuneração do empregado, sem prejuízos da integração dessas em férias e verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro – A falta de comprovação no prazo previsto no *caput*, ou seja, 48h implicará no desconto na remuneração do funcionário, bem como prejuízo nas férias e verbas

rescisórias. Caso o funcionário fique impossibilitado, por força maior, do cumprimento do prazo de 48h, ficará isento dos descontos na remuneração e demais implicações legais.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Desde que constatados através de laudos de inspeção da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), as empresas efetuarão o pagamento do adicional de Insalubridade.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos apresentados pelos empregados, que sejam emitidos pela rede pública ou privada.

Parágrafo Primeiro - Fica facultado a empresa o direito de perícia médico-odontológica para homologação, no prazo de 48 horas após o início do atestado médico, ficando o trabalhador obrigado a notificar a empresa o seu impedimento por motivo de doença, por escrito, no prazo de até 48 horas da emissão do atestado médico, podendo a notificação ser entregue por terceiro, desde que assinada pelo próprio empregado.

Parágrafo Segundo - Nos atestados odontológicos deverão constar horário de atendimento e o prazo de afastamento.

RELAÇÕES SINDICAIS
REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTES SINDICAIS

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados reconhecem a legitimidade de 01 (um) Representante Sindical, eleito sob a coordenação do SINDPD-DF.

Parágrafo Primeiro - Aos representantes sindicais eleitos com mandato de 02 (dois) anos será vedado à dispensa, salvo motivo de falta grave, desde a sua candidatura até o término de seu mandato.

Parágrafo Segundo – Os representantes sindicais terão mandato de 02 (dois) anos, podendo ser reeleito por igual período.

Parágrafo Terceiro - Será garantido o acesso às dependências das empresas, do dirigente sindical, para cumprimento das atividades inerentes a sua função, desde que previamente negociado.

Parágrafo Quarto – Para os fins deste artigo a entidade sindical comunicará por escrito à empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, o registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, igualmente, a este, comprovante neste sentido.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS.

As partes ajustam que na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho não será instituída a comissão de representantes dos empregados nas empresas, prevista nos arts. 510-A, 510-B, 510-C, 510-D e seus parágrafos da CLT, introduzidos pela Lei 13.467/2017, ficando mantida a representação dos empregados pelo Sindicato Laboral, conforme autoriza o ART. 611-A, VII, do mesmo diploma legal.

Parágrafo único – Caberá, portanto, ao Sindicato Laboral representar os empregados, tendo em vista que hoje já se encontra estruturado e executa as atividades atribuídas pela Comissão de Representantes dos Empregados pela nova legislação.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Fica assegurada a disponibilidade remunerada dos empregados investidos de mandato sindical - efetivos e suplentes - que estejam no pleno exercício de suas funções na Diretoria, Conselho Fiscal, com todos os direitos e vantagens decorrentes do emprego, como se em exercício estivessem, observados, porém, o limite de 1 (uma) liberação por empresa e 6 (seis) liberações no total.

Parágrafo Único - Durante o período em que o empregado estiver à disposição da entidade, a esta caberá designação de suas férias, mediante a comunicação ao empregador para concessão do respectivo adiantamento.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - TAXA DE CAMPANHA SALARIAL

As Empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados em uma única parcela, na folha do mês subsequente em que ocorrer a homologação desta CCT 2023/2024, a título de **TAXA DE CAMPANHA SALARIAL, o valor de R$ 15,00 (quinze) reais.**

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado aos empregados não associados ao SINDPD/DF o direito de oposição ao desconto, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, **excepcionalmente**, por meio do endereço eletrônico: oposicao.particulares@sindpd-df.org.br, que deverá conter em anexo documento individual oficial com foto e carta de oposição, nome da empresa, CNPJ e nome completo do referido trabalhador. Compromete-se o Sindicato Profissional a encaminhar a respectiva objeção às Empresas, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar do último dia para oposição.

Parágrafo Segundo - As Empresas repassarão ao SINDPD-DF os valores descontados dez dias após o desconto. Os valores deverão ser depositados no Banco do Brasil S/A, Agência 3476-2; Conta Corrente n.º 221.189-0 ou pela Chave PIX (CNPJ) 01.634.104/0001-10, ficando as empresas obrigadas a enviar a listagem com os nomes dos trabalhadores, cargo e valor descontado e comprovante de depósito ao SINDPD-DF, para o endereço eletrônico: marcelo@sindpd-df.org.br.

Parágrafo Terceiro – Toda e qualquer reclamação judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto referido será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas efetuarão desconto em folha de pagamento de mensalidades e assistência odontológica dos trabalhadores sindicalizados ao SINDPD-DF, conforme indicação do Sindicato e autorização do empregado.

Parágrafo Único - Os valores descontados serão pagos por meio de depósito bancário no Banco do Brasil S/A, Agência 3476-2,Conta-corrente 221.189-0 e Chave PIX (CNPJ) 01.634.104/0001-10 até, no máximo, 10 (dez) dias contados da data do desconto; devendo a empresa encaminhar a listagem de consignação dos trabalhadores com nome, cargo e valor descontado para o e-mail: marcelo@sindpd-df.org.br, no mesmo prazo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE QUITAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS

Para as empresas participarem de licitação, obrigatoriamente devem apresentar certidões fornecidas pelos Sindicatos, Patronal e Laboral de que estão em dia com suas obrigações com o INSS, FGTS, Imposto Sindical Patronal e Laboral e com a Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES PARA DESPESAS DA CATEGORIA

Conforme deliberação das respectivas Assembleias dos Sindicatos Patronais e do Conselho de Representantes da **FECOMÉRCIO/DF**, e de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV da Constituição Federal, as empresas integrantes destas categorias, recolherão, semestralmente, no Banco do Brasil ou na Caixa Econômica Federal, em favor do convenente seu respectivo representante, mediante guia a ser fornecida, **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, conforme estabelecido na seguinte tabela.

2023	
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA (nenhum empregado)	**R$ 194,42**
01 a 03 Empregados	**R$ 268,43**
04 a 07 Empregados	**R$ 400,74**
08 a 11 Empregados	**R$ 483,18**
12 a 30 Empregados	**R$ 672,17**
31 a 60 Empregados	**R$ 968,12**
61 a 100 Empregados	**R$ 1.478,72**
101 a 250 Empregados	**R$ 2.152,02**
Acima de 250 Empregados	**R$ 3.230,50**

Parágrafo Primeiro – Os pagamentos deverão ser efetuados nas seguintes datas:

a) 30/10/2023, correspondente ao semestre JUL a DEZ 2023;

b) 30/03/2024, correspondente ao semestre de **JAN a JUN 2024;**

Parágrafo Segundo – O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará na incidência de multa de 2% (dois por cento) do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices do INPC/IBGE E IGPM/FGV.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuição sindical a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal; ao artigo 7º, XXVI, artigo 8º, IV e VI, artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Sindical Patronal para todas as empresas representadas pelo SINDESEI-DF, que será dividida em três parcelas anuais, a favor do sindicato patronal.

PARAGRAFO PRIMEIRO - As empresas que não têm empregados e o MEI recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R$ 154,90 (cento e cinquenta e quatro reais e noventa centavos) com vencimentos em 30/08/2023, 30/12/2023 e 30/01/2024.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que possuam folha de pagamento até o valor de R$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R$ 221,28 (duzentos e vinte e um reais e vinte e oito centavos) com vencimentos em 30/08/2023, 30/12/2023 e 30/01/2024.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas que têm empregados e que possuem folha de pagamento até R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R$ 331,92 (trezentos e trinta e um reais e noventa e dois centavos) com vencimentos em 30/08/2023, 30/12/2023 e 30/01/2024.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas que têm empregados que possuem folha de pagamento superior ao valor de R$ 51.000,00 (cinquenta e um mil reais) recolherão três parcelas anuais de R$ 442,56 (quatrocentos e querenta e dois reais e cinquenta e seis centavos) dos respectivos meses outubro, novembro e dezembro de 2023, efetuando os pagamentos em 30/08/2023, 30/12/2023 e 30/01/2024.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica convencionado que em nenhuma hipótese, a empresa recolherá parcelas inferiores a R$ 154,90 (cento e ciquenta e quatro reais e noventa centavos).

PARÁGRAFO SEXTO: As guias poderão ser geradas no site da Fecomércio/DF por solicitação através dos telefones: (61) 3325-5543 ou pelo e-mail: sindesei@sindeseidf.com.br

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUITAÇÃO ANUAL

Fica pactuado que o Termo de Quitação Anual de obrigação Trabalhistas previsto no art. 507 – B da CLT, será firmado com a assistência dos sindicatos convenentes, por meio de uma Comissão que será constituída paritariamente, podendo as partes serem acompanhadas por advogados.

Parágrafo primeiro - A realização da Quitação Anual será feita na sede do SINDPD-DF , sendo garantido o acesso e exame de documentos que possam atestar a regularidade das obrigações a serem quitadas nos termos da legislação vigente.

Parágrafo segundo – Todas as formas de quitação de verbas trabalhistas de que trata esta Cláusula valem entre as partes e seus herdeiros ou sucessores, na forma das normas legais.

Parágrafo terceiro – Os serviços e assistência previstos nesta cláusula são facultativos aos trabalhadores e empregadores e terão custos na forma do seu respectivo regulamento, a fim de concorrer para as despesas com o seu funcionamento, considerando a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, sendo fixado para cada quitação os seguintes valores por trabalhador a serem pagos pelas empresas no ato da Quitação na sede do SINDPD-DF:

a) R$ 156,27 (cento e cinquenta e seis reais e vinte sete centavos) para associados;

b) R$ 260,45 (duzentos e sessenta reais e quarenta e cinco centavos) para não associados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADROS DE AVISOS

Todas as empresas manterão quadro de avisos e concordam que o SINDPD-DF divulgue suas publicações nos mesmos, desde que as notícias não sejam agressivas e nem venham ofender as empresas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO COM O SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas são obrigadas a fornecer ao Sindicato Profissional, anualmente, no mês de janeiro, os seguintes documentos referentes ao ano anterior:
a) comprovantes dos pagamentos das taxas negociais;
b) comprovantes dos pagamentos das mensalidades sindicais;
c) cópia da GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de informações à Previdência Social;
d) cópia do E-SOCIAL especificamente a relação de Informações dos trabalhadores, a qual fica desde de já consignado e aceito entre as partes, que o envio e uso de dados dos trabalhadores ocorrerá para fins exclusivo de fiscalização do cumprimento da norma coletiva e legislação trabalhista, nos termos da Lei nº 13.709/2018 - LGPD.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO COM O SINDICATO PATRONAL

As empresas são obrigadas a fornecer ao Sindicato Patronal, anualmente, no mês de fevereiro, os seguintes documentos referentes ao ano anterior:
a) comprovantes dos pagamentos das taxas negociais/assistenciais;
b) comprovantes dos pagamentos da contribuição confederativa.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Será constituída de forma paritária entre os sindicatos convenentes uma Comissão de Conciliação Prévia com o intuito de dirimir sobre conflitos na relação entre trabalhador e empregador, podendo as partes serem acompanhadas por advogados.

Parágrafo primeiro - Os serviços e assistência previstos nesta clausula são facultativos aos trabalhadores e empregadores e terão custos na forma do seu respectivo regulamento, a fim de concorrer para as despesas com o seu funcionamento, considerando a extinção da

obrigatoriedade da contribuição sindical, sendo fixado para cada mediação o valor abaixo, a ser pago pela empresa:

a) R$ 104,18 (cem e quatro reais e dezoito centavos) para EMPRESAS associadas

b) R$ 156,27 (cento e cinquenta seis reais e vinte e sete centavos) para EMPRESAS não associadas.

Parágrafo segundo – As vantagens de opção pelas assistências legais disponibilizadas pelas entidades convenentes na forma desta cláusula, além da rapidez no entendimento e solução cumprindo o art. 5º, inciso LXXVIII da Constituição, utilizando-se de métodos, previstos na legislação vigente para resolução de conflitos, recomendados pelos tribunais e seus Conselhos.

Parágrafo terceiro - Fica estabelecido que o rateio do custo de manutenção entre as entidades convenentes será definido no respectivo regulamento Interno referente as cláusulas de Quitação Anual e Comissão de Conciliação.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA

Considerando que a presente Convenção Coletiva de Trabalho representa e reflete as peculiaridades dos interesses dos empregadores e empregados do segmento de Tecnologia da Informação e dos Serviços de Informática no Distrito Federal, será ela a única norma coletiva aplicável para disciplinar as condições de reajuste de salário no âmbito deste segmento no Distrito Federal, sendo vedada qualquer negociação via Acordo Coletivo em patamares inferiores aos estabelecidos no presente Instrumento Normativo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA OBRIGATORIEDADE DA CONCESSÃO DE REAJUSTES PELOS TOMADORES DE SERVIÇO

Fica desde já ajustado que todos os tomadores de serviços, sejam eles do âmbito privado ou público (Estadual, Municipal ou Federal), deverão efetuar o repasse para as empresas prestadoras de serviços dos reajustes de todas as cláusulas econômicas existentes na presente norma coletiva (piso salarial, reajuste salarial, vale-alimentação, plano de saúde, ajuda de custo, auxílio-creche, vale-transporte, dentre outros).

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de qualquer das cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sujeitará o infrator a multa equivalente ao piso da categoria por descumprimento do acordo, revertida ao empregado prejudicado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REDUÇÕES DE DIREITOS

Nos acordos coletivos que impliquem redução de direitos do trabalhador, é obrigatória a presença dos sindicatos convenientes, sob pena de nulidade do acordo.

}

MARCO TULIO CHAPARRO RODRIGUES ROCHA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVICOS DE INFORMATICA DO DISTRITO FEDERAL

EDSON SIMOES CORREA
PRESIDENTE
SIND TRAB EMPRESAS E ORGAOS PUBL PROC DAD S I S DO DF

ANEXOS
ANEXO I - ATAS DAS ASSEMBLEIAS

Anexo (PDF)Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.