

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005



Acordo Coletivo de Trabalho que, nos termos dos artigos 611 a 625, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, celebraram o **CENTRO DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO - CEPROMAT**, Empresa Pública, neste ato representado pelo seu Diretor-Presidente ADILSON DOMINGOS DOS REIS, pela sua Diretora Administrativa e Financeira GRAZIELLE CAUHY PICHIONI e pelo seu Diretor Técnico JUN SAKAMOTO, doravante designado simplesmente de **EMPRESA** e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA, SIMILARES E PROFISSIONAIS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO - SINDPD/MT**, neste ato representado por GEREMIAS DOS SANTOS - Presidente, JOSIAS LEMES RODRIGUES - Vice-Presidente e ELZA BASTOS SANTANA - Diretora Administrativa Financeira, doravante denominado simplesmente de **SINDICATO**, nos termos e condições seguintes:

## 1 - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

### 1.1 - PAGAMENTO SALARIAL

A Empresa pagará os salários devidos a seus empregados até quinto dia útil subsequente ao mês a que se refere.

### 1.2 - HORAS EXTRAS

A Empresa remunerará as horas extras trabalhadas nos dias úteis em 50% (cinquenta por cento), nos sábados, em 100% (cem por cento), nos domingos e feriados, sobre a hora normal em relação a remuneração.

### 1.3 - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

O pagamento das horas extras dar-se-á respeitando-se o limite de gasto com pessoal.

E vedada ao empregado a realização de serviços extraordinários sem prévia autorização da gerência imediata e acrescido da devida aquiescência do Diretor da Área em que estiver lotado, mesmo que por liberalidade a empresa o autorize a permanecer em suas dependências, fora do expediente normal.

### 1.4 - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

O empregado com direito a férias, no mês do seu gozo, perceberá o pagamento do salário mais o abono pecuniário, este desde que requerido em tempo hábil.

*[Handwritten signatures and initials follow, including 'J.R.P.', 'G.J.', and 'M.A.']*

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005

## 1.5.- PISO SALARIAL

O piso salarial da Empresa não será inferior a dois salários mínimos.



## 2. CLÁUSULA DE BENEFÍCIOS

### 2.1- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá auxílio alimentação, na forma de fornecimento de ticket ou em folha de pagamento, a todos os seus empregados, no valor mensal de R\$ 20,00 (vinte reais).

2.1.1 Compromete-se a apresentar uma proposta de adesão ao P.A.T (Programa de Alimentação ao Trabalhador) dentro de 90 dias.

### 2.2- AUXÍLIO DOENÇA E COMPLEMENTAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa concederá ao empregado, afastado do serviço em razão de acidente de trabalho e nos casos de auxílio doença, após aprovação pela perícia do INSS, o pagamento do valor correspondente à diferença entre o montante do benefício previdenciário ou congênere e o de sua remuneração na Empresa.

### 2.3 - CONVÊNIO ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Empresa manterá Convênio de Assistência Médica e subsidiará, apenas para os usuários de enfermaria, o valor da mensalidade por conveniado (empregados ou dependentes diretos) estabelecido pela Unimed, obedecendo a seguinte escala:

ITEM	REMUNERAÇÃO	PERCENTUAL		TOTAL
		EMPRESA	EMPREGADO	
1	ATÉ R\$ 700,00	100%	0%	100%
2	DE R\$ 700,00 a R\$ 4.375,00	99,99% a 16,00%	0,01% a 84%	100%
3	ACIMA DE R\$ 4.375,00	0%	100%	100,00%

2.3.1 Os subsídios relativos aos salários superiores a R\$ 700,00 (setecentos reais) e inferior a R\$ 4.375,00 (quatro mil, trezentos e setenta e cinco reais) serão pagos pela Empresa na relação definida pela equação abaixo. O coeficiente obtido será multiplicado pelo custo total do Convênio, tendo como resultado a parte paga pela Empresa.

$$\frac{\text{R\$ 700,00}}{\text{Remuneração} > \text{R\$ 700,00}} = i$$

Sendo "i" o índice multiplicador.

*6/10/2003  
09/03/03*

*garcia*

*W. J. Pinto*

*09*

*J. A. S. J.*

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005

## 2.4- AUXÍLIO FARMÁCIA

O empregado com teto salarial de R\$ 700,00 (setecentos reais) que for acometido de doença crônica ou aguda, e depender de remédios ininterruptamente, receberá do CEPROMAT, enquanto empregado ativo, o valor correspondente até R\$ 141,27 (cento e quarenta e um reais e vinte e sete centavos), mediante a apresentação da competente receita médica e a nota fiscal para efeito de reembolso.

## 2.5- LANCHES NOTURNOS

A empresa se obriga a garantir fornecimento de lanches, para o pessoal do período noturno, com quantidade de caloria mínima.

2.5.1 A Empresa fará estudos para verificar a qualidade dos lanches sempre que for notificada pelos empregados que usufruem desse benefício.

2.5.2 A Empresa concederá refeição aos empregados pertencentes ao seu quadro de pessoal, quando, comprovadamente, houver necessidade de trabalhar fora do expediente normal.

## 2.6- REEMBOLSO ESCOLAR E/OU AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

A Empresa apresentará em 90 dias uma proposta de viabilidade de implantação de reembolso escolar e/ou auxílio-educação.

## 3 - CLÁUSULAS SOBRE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

### 3.0. – SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

A EMPRESA se compromete a elaborar seu plano de cargos, carreiras e salários considerando a política de gestão de pessoas e o sistema de remuneração atual e submetê-lo aos órgãos competentes para fins de registro.

### 3.1 - SELEÇÃO

A Empresa adotará como princípio básico da política de recrutamento e seleção de pessoal, o concurso público, de acordo com a Constituição Federal (art. 37) e a Constituição Estadual (art. 129), para ingresso nos seus quadros, garantindo a participação do Sindicato na fiscalização e na realização das provas.

### 3.2 - CURSOS PARA EMPREGADOS

3.2.1 - A Empresa propiciará cursos de aperfeiçoamento e reciclagem aos seus empregados, obedecendo aos critérios de participação, previamente discutido com as chefias dos setores interessados.

3.2.2 - A Empresa custeará, sempre que possível, a título de incentivo à profissionalização,



# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005

parte de cursos de pós-graduação a seus empregados, de acordo com o regulamento de Gestão de Pessoas, devendo o empregado beneficiado permanecer prestando serviços na empresa, a critério desta, por período igual ao da duração do curso em que estiver matriculado, não fazendo jus à licença sem remuneração em igual período.

3.2.3 - Caso o empregado se desligue voluntariamente do curso, deverá reembolsar as despesas a ele concedido, isentando-se após o reembolso da permanência referida no item 3.2.2.

## 3.3 - ABONO E DESCONTO DE FALTAS

3.3.1 - A Empresa abonará, a seu critério, as faltas regularmente justificadas pelo empregado, comprovadas documentalmente quando do seu retorno ao serviço, com notificação do mesmo no prazo máximo de 24 horas.

3.3.2 - As faltas serão apuradas considerando o mês calendário, sendo que os descontos a elas referentes ocorrerão no pagamento do mês subsequente em que as mesmas ocorreram, ainda que neste não tenha ocorrido qualquer falta.

## 3.4 - JORNADA DE TRABALHO

3.4.1.- A empresa concede por este instrumento permissão para que seus empregados permaneçam em suas dependências, fora da jornada normal de trabalho(horário de almoço); ficando, todavia, impedido de realização de qualquer serviço sem a autorização escrita da gerência imediata com a aquiescência do Diretor da área, incidindo em falta grave a desobediência de tal princípio pelo empregado.

3.4.2.- A empresa garantirá ao empregado que laborar em regime de sobreaviso remuneração nos termos da legislação pertinente.

3.4.3.- Haverá utilização de regime de escala com turno de revezamento de seis horas → 12 Horas corridas, sem prejuízo da jornada semanal de trabalho para a área técnica, transporte e segurança da empresa.

3.4.4.- A jornada de trabalho dos digitadores será no esquema 50 x 10, 50 x 10, 40 x 20, 50 x 10, 50 x 10, nos termos da NR 17.

## 3.5 - ATESTADO DE CONTATO

A Empresa abonará a falta do empregado enquanto perdurar o tratamento de dependente, ascendente ou descendente de primeiro grau, acometido de moléstia infecto-contagiosa que obrigue a isolamento, conforme Lei n. 6.259, de 30/10/75.

## 3.6 - AUSÊNCIA LEGAIS

A Empresa concederá ao empregado, desde que devidamente comprovado por documento



# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005

no prazo máximo de 48 horas após o retorno ao trabalho;

I - 05 (cinco) dias de licença para casamento;

II - 03 (três) dias de licença por morte de cônjuge, familiar de 1º grau, ascendente ou descendente;

III - 05 (cinco) dias de licença paternidade, de acordo com o Ato das Disposições Transitórias, art. 10, § 1º da Constituição Federal;

IV - 120 (cento e vinte) dias de licença gestante, de acordo com o art. 7º, XVIII, da Constituição Federal.

V - 02 (dois) dias nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou dos filhos.

## 3.7 - LIBERAÇÃO DE ESTUDANTE

O Empregado matriculado em curso regular, supletivo de 1º e 2º Graus, ou em curso que venha atender a sua formação profissional, poderá interromper a sua jornada de trabalho sem prejuízo de sua remuneração e da jornada de trabalho, mediante comprovação junto a Chefia imediata, somente nos casos de prestação de exames e de provas.

## 3.8 - AUXÍLIO FUNERAL

Para fazer face às despesas com falecimento de empregados e dependentes diretos e os registrados de acordo com a Lei, será concedido um auxílio funeral no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais).

## 3.9 - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

A Empresa se obriga a oferecer transporte para o seu pessoal nos seguintes turnos:

Noturno (que sai às 00:00 horas)

Matinal (que entra às 00:00 horas)

3.9.1. Será oferecido transporte em veículo próprio da empresa ao empregado que vier executar serviços em regime de horas extras e nos finais de semana.

## 3.10 - GARANTIA DE EMPREGO (ESTABILIDADE)

Terão estabilidade no emprego, pelos prazos abaixo mencionados, os funcionários que se encontrarem nas seguintes condições:

I - de 90 (noventa) dias, após alta do benefício previdenciário;

II - as gestantes, comprovada a gravidez através de atestado fornecido por médico habilitado, de 120 (cento e vinte) dias, nos termos da lei;

*[Assinatura]*

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005

III - de 90 (noventa) dias, enquanto portar doença profissional, em nova função, desde que devidamente comprovada pela perícia médica.

## 3.11- AVALIAÇÃO

Serão avaliados todos os empregados do quadro de pessoal, de conformidade com o critério de avaliação aprovado pela empresa.

## 3.12 - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Toda rescisão de contrato de trabalho do empregado na Empresa será homologada junto ao Sindicato.

## 3.13 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

A Empresa obriga-se a fornecer atestados de afastamento e de salário aos empregados demitidos, desde que pelos próprios requeridos.

## 3.14 - REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

A Empresa avaliará os casos de demissão ou punição, apresentadas em forma de requerimento pelas representações sindicais, quando estes tenham cunho de retaliação política ou por atuação em movimento sindical.

## 3.15 - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS

O empregado terá acesso aos dados contidos em sua ficha funcional, inclusive aos resultados dos seus exames médicos ou relatórios individuais, podendo requerer cópias e retificações pela Empresa, nos casos de incorreções apontadas, dentro dos procedimentos estabelecidos pelo órgão de Recursos Humanos.

## 3.16- DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa fica autorizada a promover descontos na folha de pagamento dos empregados, até o limite de 30% da sua remuneração bruta, dos valores relativos a pagamentos referentes a convênios de saúde, transportes e outros, desde que, devidamente autorizados pelos empregados, nos termos do art. 462 da CLT.

## 3.17- INOVAÇÃO TECNOLÓGICA/TREINAMENTO

A Empresa assegurará a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, serão aplicados programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

## 3.18 - NORMAS DA EMPRESA

3.18.1.- O EMPREGADO assume inteira responsabilidade quanto ao conhecimento e ao



# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005

cumprimento das políticas e normas adotadas pela Empresa, especialmente a referente à política de segurança da informação, desde que a Empresa faça campanha permanente de divulgação e de conscientização das Normas.



## 4 - CLÁUSULAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE

### **4.1 - EMPREGADOS LESIONADOS**

A Empresa aproveitará o empregado lesionado no exercício de sua função, após a comprovação por laudo pericial, fornecido pelo instituto previdenciário oficial.

### **4.2 - TRABALHO DOS DEFICIENTES**

Buscar-se-á a adequação das condições físico-ambientais de trabalho dos deficientes, compatibilizando-os com suas limitações conforme legislação específica em vigor.

### **4.3 - DOENÇA PROFISSIONAL**

A Empresa assegurará as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar à determinada atividade, e constante da relação aprovada pelo órgão previdenciário competente, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social.

## 5 - CLÁUSULAS SINDICAIS

### **5.1 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A Empresa se compromete a dar freqüência livre ao servidor que venha ocupar cargo de Presidente da entidade Sindical, e mais 02 (dois) membros da Diretoria, a serem indicados pela Diretoria do Sindicato, com ônus para a Empresa.

### **5.2 - ACESSO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA PELOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Será permitido o acesso dos dirigentes sindicais nas dependências da Empresa, exceto nas áreas por ela declaradas de segurança.

### **5.3 - MURAL DO SINDICATO**

A Empresa concorda em disponibilizar espaço em seu Mural para uso do Sindicato em sua sede e unidades destinadas às notícias da entidade, observados os princípios legais.

### **5.4 - REUNIÕES DO SINDICATO**

A Empresa fará reunião bimestral com o Sindicato, a fim de analisar o cumprimento do

A large, handwritten signature is visible across the bottom right of the page, appearing to be a composite of several signatures. It includes the word "Assinatura" written above the main signature.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005

9

presente acordo.



## 5.5 - INFORMAÇÕES AO SINDICATO

A Empresa se compromete a fornecer ao sindicato, a seu critério, informações relativas ao seu quadro de pessoal.

## 5.6 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A Empresa efetuará o desconto da contribuição sindical para o ano de 2004 e 2005, conforme a legislação aplicável à espécie.

## 5.7 - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL

A Empresa, recolherá em favor do Sindicato as contribuições de fortalecimento sindical em percentual e valores fixados por Assembleias Gerais e devidamente autorizado pelo empregado.

## 5.8 - REPASSE PARA A ENTIDADE

A Empresa se obriga a efetuar o repasse dos descontos em favor do Sindicato até o décimo dia útil após o pagamento dos salários dos empregados.

## 5.9- COMPROVANTE DO REPASSE

A empresa também fornecerá ao Sindicato documentos que comprovem o caráter do repasse, com relação aos sindicalizados e respectivos valores.

# 6- CLÁUSULAS DE DATA BASE, VIGÊNCIA E RENEGOCIAÇÃO

## 6.1 DATA BASE

A empresa e o sindicato acordam que a data base da categoria é 1º de maio.

## 6.2 VIGÊNCIA

O prazo de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho é de 01 de maio de 2003 até 30 de abril de 2005, exceto as cláusulas econômicas que terão sua vigência até 30 de abril de 2004.

## 6.3- RENEGOCIAÇÃO

O presente Acordo Coletivo será renegociado, no todo ou em parte, sempre que houver mudança, seja na política econômica governamental, seja no funcionamento e/ou estrutura da Empresa, como também nas regulamentações de Leis Ordinárias e/ou Complementares, advindas das Constituições Federal e Estadual.

A cluster of handwritten signatures and initials, including "Silvana", "J. P.", "G.", and "M.".

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2003/2005



## 6.4- MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estipulada a multa no valor correspondente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais) pelo descumprimento do presente acordo, revertendo em favor da parte prejudicada.

## 6.5- CONTROVÉRSIAS

As controvérsias resultantes na aplicação do presente Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

E, por estarem de pleno acordo com os termos e condições neste instrumento ajustadas, firmam o presente em 04 (quatro) vias, de igual teor e forma, nas presenças das testemunhas infra-qualificadas, para que surta seus jurídicos e legais efeitos.

ADILSON DOMINGOS DOS REIS  
Diretor Presidente

JUN SAKAMOTO  
Diretor Técnico

JOSIAS LEMES RODRIGUES  
Vice-Presidente SINDPD/MT

Caiabá, 27 de maio de 2003.

GRAZIELLE CAUBY PICHIONI  
Diretora Adm. e Financeiro

GERALMIAS DOS SANTOS  
Presidente do SINDPD/MT

ELZA BASTOS SANTANA  
Diretora SINDPD/MT

## TESTEMUNHAS:

NOME:  
RG:

NOME:  
RG:

Registrado sob nº 165/03  
fls. nº. 138  
livro nº. 16  
DRT-MT-Sant em 07/08/03  
  
Mauricio Lopes da Silva  
Chefe da Seção de Relações  
do Trabalho - Substituto  
DRT - MT