



**FENADADOS GUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES DA COBRA TECNOLOGIA 2014/2015**

### **CLÁUSULA 1ª – ASSÉDIO MORAL**

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

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

**Parágrafo Segundo:** A Empresa programará políticas de orientação contra a discriminação.

**Parágrafo Terceiro:** A Empresa em conjunto com os Sindicatos desenvolverá programas educativos visando coibir a discriminação, assédio sexual e assédio moral.

**Parágrafo Quarto:** Haverá eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da Empresa no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

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

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

### **CLÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL**

A Cobra Tecnologia S.A. reajustará, a partir de 1º de outubro de 2014, a remuneração integral de seus empregados, o equivalente à inflação dos últimos doze meses do período compreendido entre 1º de outubro de 2013 a 30 de setembro de 2014, calculado pelo índice ICV/DIEESE.

**Parágrafo Único** – Após o reajuste aplicado na remuneração, a vigorar a partir de 01 de outubro de 2014, a Cobra Tecnologia S.A. concederá a título de ganho real o percentual equivalente ao crescimento do setor.

SHIN CA 07 Bloco Y, 2º andar — CEP 71.503-507

PABX: (61) 3244-4947 E-mail: [fenadados@fenadados.org.br](mailto:fenadados@fenadados.org.br) - [www.fenadados.org.br](http://www.fenadados.org.br)



**FENADADOS CUT** BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

### **CLÁUSULA 3ª - DÉCIMA TERCEIRA CESTA DE ALIMENTAÇÃO**

A Cobra Tecnologia S.A. concederá, em caráter excepcional, até o quinto dia útil após assinatura do presente acordo coletivo, a todos os seus funcionários que nesta data estiverem no efetivo exercício de suas atividades, uma cesta alimentação, sob forma de tíquete-alimentação ou crédito em cartão eletrônico, em parcela única e não renovável.

**Parágrafo primeiro** – O benefício previsto no caput desta cláusula é extensivo à funcionária que se encontre em gozo de licença-maternidade e, ao funcionário afastado por acidente de trabalho ou doença.

**Parágrafo segundo** – A décima terceira cesta alimentação, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, tem caráter indenizatório e natureza não salarial, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.1976, de seus decretos regulamentadores, e da Portaria do MTE nº 3, de 01.03.2002, alterada pela Portaria do MTE nº 8, de 16.04.2002.

### **CLÁUSULA 4ª - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS**

A Cobra Tecnologia S.A. pagará aos seus empregados a remuneração integral do mês trabalhado até o seu último dia útil.

### **CLÁUSULA 5ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

A COBRA garantirá a todos os seus empregados a complementação entre o valor pago pelo INSS e aquele que seria devido ao empregado como se trabalhando estivesse, nos casos de afastamento por Auxílio-Doença ou acidente de trabalho, nos primeiros 12 (doze) meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de 6 (seis) meses.

### **CLÁUSULA 6ª - LICENÇA PRÊMIO**

Será concedida, **a todos os empregados**, Licença Prêmio de 30 (trinta) dias para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho efetivo na Empresa, a ser gozada no período mais conveniente para o empregado e para a empresa, podendo esta conceder a conversão em pecúnia, mediante solicitação do empregado.

**Parágrafo Único** – Em caso de desligamento ou não do empregado, seja por iniciativa própria, por dispensa sem justa causa ou por aposentadoria, a licença prêmio dos períodos a que faça jus será convertida em pecúnia, garantido a proporcionalidade à razão de 1/5 do valor da licença, por ano trabalhado, após cinco anos de efetivo exercício na empresa.

### **CLÁUSULA 7ª - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A Cobra Tecnologia S.A. fornecerá, sem ônus para os empregados, auxílio refeição, através de 22 (vinte e dois) créditos no valor facial de R\$ 26,44 corrigido, a partir de 1º de outubro de 2014, pelo percentual do índice de alimentação fora do domicílio, **calculado pelo ICV DIEESE, inclusive no mês de férias e aos empregados beneficiados pela cláusula 5ª (quinta), nas mesmas condições.**

**Parágrafo Primeiro** – A Cobra Tecnologia S.A. concederá o crédito na opção alimentação ou refeição, a critério do empregado.

**Parágrafo Segundo** – Trabalho aos sábados, domingos e feriados – Os empregados que, pela jornada normal, trabalhem nestes dias receberão um crédito por este dia de trabalho, no mesmo valor facial previsto no caput.

**Parágrafo Terceiro** – Tíquete adicional – Sempre que o empregado cumprir jornada que exceda no mínimo 4 (quatro) horas da carga horária diária integral, fará jus a um tíquete adicional, no mesmo valor facial previsto no caput.

**Parágrafo Quarto** - Aos empregados afastados por Auxílio-Doença ou acidente de trabalho, beneficiados pela cláusula **5ª (quinta)**, será devido o pagamento nas mesmas condições.

#### **CLÁUSULA 8ª - CESTA ALIMENTAÇÃO**

A Cobra Tecnologia S.A. creditará mensalmente sem ônus a todos os empregados, o valor de R\$ 196,27 (cento e noventa e seis reais e vinte e sete centavos), **corrigidos a partir de 1º de outubro de 2014, pelo índice de alimentação fora do domicílio calculado pelo Dieese**, em cartão magnético específico para alimentação, a título da cesta alimentação, inclusive no mês de férias e aos empregados afastados por Auxílio-Doença ou acidente de trabalho.

#### **CLÁUSULA 9ª - AUXÍLIO TRANSPORTE**

A Cobra Tecnologia S.A. concederá vale transporte ao empregado que fizer tal opção, que lhe será entregue até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e em cumprimento das disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.

**Parágrafo Primeiro** - A participação da Cobra Tecnologia S.A. nos gastos de deslocamento do funcionário será equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do seu salário básico, conforme o parágrafo único do artigo 5º da Lei 7.418/85.

**Parágrafo Segundo** – Para o disposto no parágrafo primeiro, integram o salário básico as seguintes verbas:

I – Salário Base – Verba 103;

II – Valor em Caráter Pessoal – Verba 018 e,

III) Para os DAS - Verba 078.



**FENADADOS GUT** BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

### **CLÁUSULA 10ª - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Ao pagamento do repouso semanal remunerado integrar-se-ão os adicionais noturnos de sobreaviso e de horas extras, nos termos das normas e da legislação do trabalho.

### **CLÁUSULA 11ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O Capital segurado relativo a cada empregado será atualizado anualmente ou, se a lei permitir, de forma diversa por acordo entre as partes.

**Parágrafo Primeiro:** A Cobra Tecnologia S.A. disponibilizara aos segurados informações sobre os valores da cobertura do seguro de vida contratado para seus empregados.

**Parágrafo Segundo:** A Cobra Tecnologia S.A. manterá na apólice de seguro de vida em Grupo a assistência funeral para os empregados, cônjuge e filhos, sem ônus para o empregado.

**Parágrafo terceiro** – A adesão ao Seguro de Vida em grupo depende de manifestação expressa do empregado que deverá declarar o seu interesse.

### **CLÁUSULA 12ª - PLANO DE SAÚDE**

A Cobra Tecnologia S.A. compromete-se a restabelecer a qualidade do Plano de saúde nos moldes e nas condições anteriormente praticados, sendo que na hipótese de mudanças impostas pela legislação, as partes comprometem-se a manter processo de negociação visando a necessária adequação à nova realidade.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados da Cobra Tecnologia S.A., bem como seus respectivos dependentes já participantes do benefício saúde, gozarão de PLANO BÁSICO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR, sem ônus para todos os empregados.

**Parágrafo Segundo:** Nas localidades onde o plano contratado pela empresa não atender nos moldes definidos na licitação, a Cobra Tecnologia S.A. facultará ao funcionário desta localidade, o valor de 3 (três) vezes do previsto na tabela AMB de 1992, por dependente, para a efetiva contratação de plano de saúde alternativo.

**Parágrafo Terceiro:** A Cobra deverá franquiar os seus funcionários e dependentes residentes em unidades onde comprovadamente a prestadora de serviços de saúde não tenha a assistência mínima, a opção de contratação de plano de saúde de sua livre escolha, recebendo como reembolso o valor máximo pago ao plano básico pela Cobra. A situação deverá ser avaliada pelo GGP, em conjunto com a representação dos trabalhadores.

**Parágrafo Quarto** – A Cobra Tecnologia S.A. praticará o que reza os Artigos 30 e 31 da lei 9656 de 30/06/1998, no que tange à permanência por tempo indeterminado de ex-empregado, afastado da empresa por aposentadoria ou por desligamento sem justa causa, desde que este assuma a integralidade das prestações correspondentes ao plano oferecido à faixa etária a que pertence.

### **CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO CRECHE**

SHIN CA 07 Bloco Y, 2º andar — CEP 71.503-507

PABX: (61) 3244-4947 E-mail: [fenadados@fenadados.org.br](mailto:fenadados@fenadados.org.br) - [www.fenadados.org.br](http://www.fenadados.org.br)

A empresa concederá a todos os seus empregados (as), reembolso de despesas com creche, conforme disposto nos parágrafos abaixo.

**Parágrafo Primeiro** – Para as despesas comprovadas com creche por cada filho de empregado (a) **até o 72º mês de vida**, no valor de R\$ 245,34 (duzentos e quarenta e cinco reais e trinta e quatro centavos), **corrigido pelo índice ICV - DIEESE, acrescido do ganho real.**

**Parágrafo Segundo** – Não fará jus ao reembolso de que trata o caput desta cláusula, os (as) empregados (as) cujos filhos forem beneficiários de reembolso dessa mesma natureza. Esta condição será formalizada mediante declaração do (a) empregado (a) por escrito à empresa.

**Parágrafo Terceiro** – O reembolso de que trata o caput desta cláusula será efetuado mensalmente. O empregado (a) deverá solicitá-lo, junto com os respectivos comprovantes de despesas, à empresa.

**Parágrafo quarto** – Os benefícios previstos no caput da presente cláusula não são cumulativos.

**Parágrafo quinto** – Os signatários entendem que a concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389, da CLT.

#### **CLÁUSULA 14ª – AUXÍLIO ESCOLA**

A Cobra Tecnologia S.A. reembolsará os empregados (as) ativos, para cada filho portador de deficiência, definida na forma da Lei Federal nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, regulamentada pelo Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, comprovado por laudo médico, que conste o CID, que esteja regularmente matriculado no ensino fundamental e médio, a título de auxílio escolar, no valor de R\$ 607,40 (seiscentos e sete reais e quarenta centavos), **corrigido pelo índice ICV - DIEESE, acrescido do ganho real.**

**Parágrafo primeiro** - O auxílio escolar pago pela empresa tem caráter indenizatório e deve ser paga no mês correspondente, mediante a apresentação do recibo emitido pela Instituição de Ensino em nome do empregado (a).

**Parágrafo segundo** - O reembolso escolar somente será concedido mediante declaração do empregado (a) de que não há recebimento por parte de cônjuge ou companheiro (a) de outro benefício de mesma natureza relativo ao mesmo dependente.

**Parágrafo terceiro** - O direito ao benefício cessará no mês posterior à aquele em que o dependente, considerado nesta cláusula, concluir o curso.

#### **CLÁUSULA 15ª - HORÁRIO AMAMENTAÇÃO**

As empregadas, após a licença maternidade e em período de amamentação, poderão fazer uso de 2 (dois) períodos diários de 30 (trinta) minutos antes ou ao final da jornada de trabalho até completar 6 (seis) meses após a licença maternidade.

**Parágrafo Primeiro** – A Empregada poderá optar por um período de 1 (uma) hora, ou ainda a prorrogação da licença maternidade por um período de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Segundo** – A Cobra Tecnologia S.A. designará local apropriado em suas instalações.

**Parágrafo Terceiro** - A Cobra Tecnologia S.A. adotará horário especial para empregadas que estejam amamentando, de acordo com parecer do órgão de Medicina do Trabalho da Empresa, emitido caso a caso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do artigo 396 da CLT.

#### **CLÁUSULA 16ª - CONCURSO PÚBLICO**

A Cobra Tecnologia S.A. se compromete a fazer admissões em quadro funcional **mediante concurso público, na forma da lei, bem como convocar de forma imediata, todos os candidatos aprovados em concursos já realizados pela Cobra Tecnologia S.A. Compromete-se ainda, a divulgar com transparência a todos, as vagas existentes a nível nacional.**

#### **CLÁUSULA 17ª - DIRIGENTE DA AEC E MEMBROS DAS OLTs**

Fica assegurada a disponibilidade remunerada, com liberação do registro de jornada, em até três dias a cada mês, de um empregado diretor da AEC e das OLTs para comparecer a compromissos com o Sindicato (reuniões, assembleias, Etc.), mediante prévia comunicação à Direção da Cobra Tecnologia S.A.

#### **CLÁUSULA 18ª – ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO**

Será reconhecida em cada unidade da federação, a Organização por Local de Trabalho (OLT), que será composta por trabalhadores eleitos para um mandato de 2 (dois) anos.

**Parágrafo Primeiro** - A OLT tem por finalidade defender os interesses dos trabalhadores, nos termos da Convenção nº 135 da OIT, sendo permitida a reeleição de seus componentes.

**Parágrafo Segundo** – No caso de promulgação de lei que venha regulamentar ou constituir entidade assemelhada, as partes reunir-se-ão para acordar a extinção ou adequação desse instrumento, de forma a não duplicar representações.

**Parágrafo Terceiro** – As eleições dos membros das OLTs serão coordenadas pelo sindicato de base local e/ou pela FENADADOS, de acordo com o interesse dos trabalhadores.

**Parágrafo Quarto** – Os representantes das OLTs serão eleitos por todos os empregados da Cobra Tecnologia, sindicalizados ou não.

**Parágrafo Quinto** – Os representantes de OLTs eleitos disporão de até 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para reuniões, previamente negociada com a área da Cobra Tecnologia que trata das Relações com as Representações dos Trabalhadores.

**Parágrafo Sexto** – A Cobra Tecnologia se compromete disponibilizar, em todas as suas unidades, local para realização de suas reuniões.

**Parágrafo Sétimo** – A composição das OLTs em todas as unidades da Empresa será de responsabilidade da Representação dos Trabalhadores, ficando limitada ao total de 15 empregados representantes, incluídos neste quantitativo os representantes da comissão de negociação.

**Parágrafo Oitavo** – Será assegurada a garantia de emprego aos membros das OLTs, desde o registro da candidatura, e se eleitos, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da Lei.

#### **CLÁUSULA 19ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A Cobra Tecnologia S.A. liberará da marcação do ponto e atividades laborais, durante o período do mandato, os representantes dos empregados reconhecidos pela Empresa, sem prejuízo dos salários correspondentes, como se estivesse em efetivo trabalho, os integrantes de relação entregue previamente e no prazo de até 30 (trinta) dias da investidura no cargo, à empresa.

**Parágrafo Único** – Os representantes das OLTs – Organização por Locais de Trabalho dispõem de regra específica para liberação de atividades laborais, e não estão isentos de marcação de ponto, conforme disposto na cláusula 19ª.

#### **CLÁUSULA 20ª - ACESSO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA**

**A Cobra Tecnologia S.A. garante aos representantes dos empregados o acesso aos locais de trabalho mediante prévio entendimento e no horário pré-fixado.**

#### **CLÁUSULA 21ª - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

A Cobra Tecnologia S.A. assegura, desde que requerida durante a vigência do presente acordo, a garantia de emprego, ressalvada a ocorrência de justa causa praticada pelo empregado, aos empregados que se encontrem nas seguintes situações e pelos prazos a seguir especificados: 15 (quinze) membros da Associação dos Empregados da Cobra, incluindo os membros da Diretoria; dos conselhos Deliberativos e Fiscais, durante o período efetivo do mandato, previsto no estatuto em vigor, e até 180 (cento e oitenta) dias após o término do mandato.

#### **CLÁUSULA 22ª - GARANTIA DE EMPREGO**

**A Cobra Tecnologia S.A. assegura a todos os seus empregados garantia de emprego.**

### **CLÁUSULA 23ª – PROGRAMA MATERNIDADE CIDADÃ**

Fica instituído, no âmbito da Empresa, o Programa Maternidade Cidadã, que tem o objetivo prorrogar, por mais 60 (sessenta) dias, a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII, art. 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

**Parágrafo primeiro** – A opção pela prorrogação de que trata o caput deste artigo deverá ser comunicada pela funcionária até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista nos termos da legislação em vigor.

**Parágrafo segundo** – Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá o direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime da Previdência Social.

### **CLÁUSULA 24ª - EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA**

A Cobra Tecnologia S.A. providenciará condições mínimas para pessoas portadoras de deficiências na forma da Lei Federal nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000.

**Parágrafo Primeiro** - A Cobra Tecnologia S.A. garante horário especial para intervalo de almoço de 120 (cento e vinte) minutos e garante a flexibilização do horário de trabalho estabelecido na Portaria nº 4.017 de 17 de novembro de 1995.

**Parágrafo Segundo** – A dispensa de empregado portador de deficiência, quando se tratar de contrato por tempo superior a 90 (noventa) dias e a imotivada, no contrato por prazo determinado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, na forma estabelecida no Decreto nº3.048 de 06 de maio de 1999. A Cobra Tecnologia S.A. providenciará condições mínimas para pessoas portadoras de deficiências na forma da Lei Federal nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000.

### **CLÁUSULA 25ª - PAGAMENTO SUPLEMENTAR**

A Cobra Tecnologia S.A. pagará em folha suplementar, no máximo em 07 (sete) dias úteis após a data estipulada para o pagamento de pessoal da Empresa, as diferenças causadas por erro em seus contracheques no tocante ao salário-referência, insalubridade e adicional de tempo de serviço.

### **CLÁUSULA 26ª – LICENÇAS**

A Cobra Tecnologia S.A. concederá ao empregado desde que devidamente comprovado:

a) 03 (três) dias de licença para casamento;

b) 05 (cinco) dias de licença paternidade, de acordo com o Ato das Disposições Transitórias, artigo 10º, parágrafo 1º da Constituição Federal;

c) 05 (cinco) dias de licença ao empregado que, comprovadamente, adotar criança menor de 01 (um) ano de vida;

d) 120 (cento e vinte) dias de licença gestante, de acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal.

**Parágrafo primeiro:** Considerar-se-ão úteis e consecutivos os dias de licença de que tratam os itens “a”, “b”, “c” do caput desta cláusula.

e) à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade nos termos do art. 392 da CLT, a saber:

I) No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias;

II) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias;

III) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA 27ª - LICENÇA LUTO**

Serão concedidos, ao empregado (a), 05 (cinco) dias consecutivos de licença-luto por falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmã ou irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência, sem prejuízo da respectiva remuneração.

**Parágrafo Único** – O empregado deverá apresentar à Cobra Tecnologia S.A., no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis após o gozo da licença, documento oficial de comprovação para justificar a referida concessão.

### **CLÁUSULA 28ª - ABONO DE ACOMPANHAMENTO**

Para fins de abono da frequência ao trabalho nas situações em que se justifique o acompanhamento de dependente enfermo, o empregado deverá apresentar à chefia imediata,

obrigatoriamente, atestado ou laudo do médico assistente do dependente justificando a necessidade do acompanhamento.

**Parágrafo primeiro:** Nestes casos, a chefia imediata poderá abonar a frequência do empregado até o máximo de 7 (sete) dias úteis consecutivos.

**Parágrafo segundo** - Abono por período superior a esse prazo deverá ser submetido à aprovação pelo gerente executivo da área e o gerente executivo de gestão de pessoas.

**Parágrafo terceiro** - Para efeito exclusivo desta cláusula, consideram-se dependentes do empregado: o cônjuge ou companheira (o), os pais, os filhos legítimos ou adotado, ou menor que esteja sob a guarda judicial do empregado.

### **CLÁUSULA 29ª – FÉRIAS**

O período de férias, individuais ou coletivas, não poderá ter início aos sábados, domingos, feriados, nos dias em que não houver expediente na Empresa e em dias já compensados, exceto para empregados que trabalhem em regime de escalas.

**Parágrafo Primeiro** – A decisão sobre férias coletivas na Cobra Tecnologia S.A. será sempre tomada de comum acordo com:

A FENADADOS, em caso de abrangência nacional ou de Estado onde não exista representação sindical; ou

Sindicato local, nos casos em que a decisão abranger apenas um determinado Estado, salvo decisão dos trabalhadores delegando poderes para a FENADADOS.

**Parágrafo Segundo:** A Cobra Tecnologia S.A. sempre informará ao empregado o início do gozo de férias no mínimo com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado poderá, independentemente da idade que possua, conforme disposto na Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Brasil por meio do Decreto nº 3197/1999, parcelar suas férias em dois períodos, sendo um deles nunca inferior a 10 (dez) dias.

### **CLÁUSULA 30ª - CUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Será realizada, sempre que solicitada pelas partes, reunião de avaliação do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Cobra Tecnologia S.A. e a FENADADOS.

**Parágrafo Primeiro:** Caso sejam detectados quaisquer problemas quanto ao cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, será concedido à reclamada um prazo de 30 (trinta) dias

para a solução que se fizer necessária, podendo ser acordado prazo maior, tendo em vista a natureza da questão suscitada.

**Parágrafo Segundo:** O ajuizamento de ação de cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Acordo só poderá ocorrer depois de vencido o prazo mencionado no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro:** A Cobra Tecnologia S.A. reconhece e aceita a legitimidade processual dos sindicatos representados pela FENADADOS para ajuizarem ação de cumprimento, no caso de descumprimento, de cláusulas do presente Acordo, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo Quarto:** Atendendo ao que dispõe o artigo 613, VII da CLT, a Empresa responderá com multa de 1% (um por cento) do salário mínimo nacional vigente, por empregado, por mês de descumprimento, por infração, que será revertido à parte prejudicada.

### **CLÁUSULA 31ª - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A Cobra Tecnologia S.A. garante a divulgação do presente Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, a todos os seus empregados (a), em até 60 (sessenta) dias após a sua assinatura.

### **CLÁUSULA 32ª - PROCESSOS JUDICIAIS**

Nas demandas em que os Sindicatos constituírem-se como substituto processual, bem como nas ações plúrimas ajuizadas pelos Sindicatos representados pela FENADADOS, em que for condenada a Cobra Tecnologia S.A. e que estejam em fase de execução, a Empresa fornecerá ao respectivo Sindicato ou à FENADADOS, os cálculos ou informações que evitem gastos adicionais com perícias que possam onerar as partes signatárias deste Acordo.

### **CLÁUSULA 33ª - QUADROS DE AVISOS (Associação / Sindicato /OLTs)**

A Cobra Tecnologia S.A. manterá a disposição das representações dos empregados, em suas instalações, quadros de avisos exclusivos, conforme praticado, entregando cópias das chaves às diversas representações.

### **CLÁUSULA 34ª - PESQUISAS SALARIAIS**

Sempre que a Cobra Tecnologia S.A. realizar pesquisas salariais apresentará os resultados dos estudos à representação dos empregados, desde que, a juízo da empresa, não haja impedimento para sua divulgação.

### **CLÁUSULA 35ª - ACESSO A INFORMAÇÕES FUNCIONAIS**

A Cobra Tecnologia S.A. garante ao empregado(a) e ex-empregado, mediante solicitação escrita e entregue ao órgão de Recursos Humanos local, o acesso às informações funcionais, inclusive resultados de exames médicos, assegurando o direito à cópia e à retificação de documentos.

### **CLÁUSULA 36ª - ATESTADO DE CONTATO**

A Cobra Tecnologia S.A. abonará a falta de empregado(a) enquanto perdurar o tratamento de dependente, acometido de moléstia infecto-contagiosa que obrigue o isolamento, conforme a Lei nº 6.259 de 30 de outubro de 1975.

**Parágrafo único:** Para efeito exclusivo desta cláusula, consideram-se dependentes do empregado: o cônjuge ou companheira(o), os pais, os filhos legítimos ou adotados, ou menor que esteja sob a guarda judicial do empregado.

### **CLÁUSULA 37ª - AVISO PRÉVIO**

A Cobra Tecnologia S.A. desobrigará de cumprimento de Aviso Prévio o empregado demitido ou dispensado, sem justa causa, que comprovar outra forma de trabalho.

### **CLÁUSULA 38ª – ESTÁGIO**

A Cobra Tecnologia S.A. limitará a quantidade de estagiários de modo a não prejudicá-los no processo de aprendizado, tendo como referência o percentual máximo de 10% (dez por cento) do efetivo do local aonde será realizado o estágio.

**Parágrafo Único:** Fica vedada a utilização da mão de obra de estagiários para recolhimento da vacância de postos de trabalho, cujas atividades sejam desempenhadas pelo pessoal permanente da Empresa.

### **CLÁUSULA 39ª - JOVEM APRENDIZ**

O jovem aprendiz, contratado por prazo determinado para desempenhar na Cobra Tecnologia S.A. atividade compatível com sua formação profissional, não será contemplado com os benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, ficando o mesmo regido pela legislação específica.

### **CLÁUSULA 40ª - ESTUDANTES EM VESTIBULAR**

A Cobra Tecnologia S.A. abonará a falta do dia ao empregado (a) estudante que, mediante comunicação à chefia com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, justifique a prestação de exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior.

### **CLÁUSULA 41ª - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A Cobra Tecnologia S.A. seguirá com os levantamentos das condições de trabalho de todas as suas instalações, visando correção de problemas eventualmente encontrados.

**Parágrafo primeiro:** A Cobra Tecnologia S.A. investigará, de ofício ou a requerimento da CIPA, do Sindicato de primeiro ou da FENADADOS, situações de trabalho que demandem esforços repetitivos, físicos ou visuais, objetivando aplicar as normas regulamentadoras de Ergonomia e Segurança de Trabalho.

**Parágrafo segundo:** Todo empregado portador de deficiência física terá garantida a adaptação do processo de trabalho, de forma que a respectiva deficiência não se agrave.

**Parágrafo terceiro:** A Cobra Tecnologia S.A. compromete-se a observar a Portaria MTPS nº 3751/90, nos prazos legais.

**Parágrafo quarto:** A Cobra Tecnologia S.A. garante aos empregados o direito de se ausentarem do local de trabalho, após comunicação à chefia imediata, sempre que se apresentarem condições de iminente risco e/ou adversas à saúde.

**Parágrafo quinto:** As ocorrências relacionadas no parágrafo anterior desta cláusula deverão ser imediatamente e simultaneamente comunicadas aos órgãos responsáveis pela Medicina do Trabalho e Segurança do Trabalho da Cobra Tecnologia S.A., à CIPA, aos sindicatos locais e FENADADOS, que tomarão as devidas providências.

**Parágrafo sexto:** Serão incentivados todos os estudos e ações que venham a contribuir para melhoria das condições de trabalho e saúde ambiental.

**Parágrafo sétimo:** A Cobra Tecnologia S/A pagará a título de adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade percentual aos trabalhadores que se encontrarem nestas condições.

### **CLÁUSULA 42ª - EXAME MÉDICO**

A Cobra Tecnologia S.A. garante exame médico para os seus empregados em conformidade com a Portaria nº 24/94 do Ministério do Trabalho, de 29 de dezembro de 1994, e da norma NA/RH 41.1, de 03/01/95, informando os dados estatísticos aos sindicatos.

### **CLÁUSULA 43ª – REABILITAÇÃO**

Todo trabalhador com doença profissional ou relacionada ao trabalho, desde que impedido de retornar à atividade de origem, será reabilitado em nova atividade.

**Parágrafo primeiro:** Após afastamento do trabalho, por benefício previdenciário/acidentário, o retorno à produção será gradativo, de acordo com a situação de cada trabalhador, avaliada pelo órgão responsável pela Medicina do Trabalho da Empresa.

**Parágrafo segundo:** O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado em convênio com o CRP/INSS.

**Parágrafo terceiro:** Facultar-se-á, às representações dos empregados, o acompanhamento de todo e qualquer processo de reabilitação decorrente desta cláusula.

**Parágrafo quarto:** A Cobra Tecnologia S.A. concederá aos empregados, durante o período de estágio na Empresa para reabilitação profissional, realizado em horário integral, o auxílio alimentação e reembolso de transporte.

#### **CLÁUSULA 44ª – CIPA**

A eleição dos membros da CIPA será efetuada de acordo com a Portaria nº 5 em vigor, do SST/MTB e NR 5, as quais a Empresa se compromete a cumprir.

**Parágrafo primeiro:** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, titulares e suplentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

**Parágrafo segundo:** Os membros titulares da CIPA disporão de 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para desenvolvimento de atividades pertinentes à função.

**Parágrafo terceiro:** Os membros da CIPA terão acesso às informações de alterações de layout e assuntos de seus interesses para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental dos empregados.

**Parágrafo quarto:** A Empresa reconhecerá os cursos ministrados a membros da CIPA por entidades representativas dos trabalhadores, desde que credenciadas pelo órgão regional do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA 45ª – ACESSO E LOCOMOÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS**

A COBRA considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso de funcionários que se locomovam em cadeira de rodas, observados os termos da legislação federal aplicável.

#### **CLÁUSULA 46ª – PROTOCOLO DE DOCUMENTOS**

A empresa se compromete a receber os documentos decorrentes da relação de trabalho de interesse das partes, entregues no local de trabalho, para instrução de requerimentos diversos.

#### **CLÁUSULA 47ª - UNIÃO CIVIL ESTÁVEL**

Comprovada a união civil estável do mesmo sexo, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/CD nº 25, de 7 de junho de 2000, a COBRA TECNOLOGIA aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge ou companheiro(a) do sexo oposto, constante neste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA 48ª - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

Fica mantido o processo de Negociação Permanente, por meio do qual as partes signatárias, reforçando a via do diálogo, continuarão a debater as questões pertinentes às relações trabalhistas.

### **CLÁUSULA 49ª - ATUALIZAÇÃO DE NORMAS ADMINISTRATIVAS**

As normas administrativas e procedimentos internos da COBRA TECNOLOGIA serão revisados, atualizados e divulgados no prazo de 60 (sessenta) dias, de forma a se adequarem ao disposto neste Acordo Coletivo de Trabalho, **principalmente no que diz respeito a correção de valores, devendo ser aplicado o índice de reajuste mais o percentual de ganho real.**

### **CLÁUSULA 50ª – DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

A COBRA TECNOLOGIA S.A e a Representação dos Trabalhadores, em atendimento a atos normativos editados pelo Ministério do Planejamento, firmam o compromisso de debater o assunto com os trabalhadores em Assembléias e/ou Audiências Públicas com a Direção da Empresa, no prazo máximo de 6 (seis) meses após a assinatura do presente ACT.

### **CLÁUSULA 51ª – SUBSTITUIÇÃO**

A COBRA TECNOLOGIA pagará pelos dias de efetivos de trabalho em substituição, ao empregado que substituir outro que exerça função de confiança/gratificada, o valor da função igual a do empregado substituído, na proporção dos dias em que a substituição ocorrer.

**Parágrafo Primeiro:** Para os efeitos desta cláusula, será indispensável que haja notificação formal por uma das partes, da ausência do titular e da substituição, ao órgão de Administração de Pessoas da Empresa, além do registro de ausência do titular e da substituição pelo substituto constarem nos controles de frequência de cada um.

**Parágrafo Segundo:** Em hipótese alguma o titular e o substituto poderão estar exercendo simultaneamente a função de confiança/gratificada.

### **CLÁUSULA 52ª - PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA**

A COBRA concederá aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.



**FENADADOS GUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

**Parágrafo Primeiro:** O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.

**Parágrafo Segundo:** O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:

I - até um salário mínimo - dois por cento;

II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;

III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;

IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento; e

V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos - dez por cento.

**Parágrafo Terceiro:** O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

**Parágrafo Quarto:** A COBRA, nos termos da legislação citada no caput, providenciará a sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

#### **CLÁUSULA 53ª – PMUVP**

A Cobra Tecnologia corrigirá os valores repassados a título de parcela mensal única por utilização de veículo próprio, nos mesmos índices conforme cláusula segunda.

#### **CLÁUSULA 54ª - AUXÍLIO FUNERAL**

A Cobra Tecnologia S.A. obriga-se a pagar, a todos os empregados ou ao seu espólio, um auxílio-funeral no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), quando do falecimento do cônjuge, companheiro (a), filho (a), progenitores, dependente legal ou pelo próprio falecimento do empregado.

#### **CLÁUSULA 55ª – PROMOÇÃO POR MÉRITO E ANTIGUIDADE**

A Cobra tecnologia promoverá no período de 12 meses compreendido entre 1 de outubro de 2014 a 1 de 30 de setembro de 2015, todos os seus funcionários.

#### **CLÁUSULA 56ª – VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará a partir de 1º de outubro de 2014 até 30 de setembro de 2015.

SHIN CA 07 Bloco Y,2º andar — CEP 71.503-507

PABX: (61) 3244-4947 E-mail: [fenadados@fenadados.org.br](mailto:fenadados@fenadados.org.br) - [www.fenadados.org.br](http://www.fenadados.org.br)