



Sindicato dos Comerciários de São Paulo

IBM Brasil Indústria, Máquinas e Serviços Ltda.

IBM BRASIL INDÚSTRIA MÁQUINAS E SERVIÇOS LIMITADA  
CNPJ Nº 33.372.251/0007-41  
RUA PLÍNIO BARRETO, Nº 285, BELA VISTA - SÃO PAULO - SP  
CEP 01313-020  
FONE (11) 5082-1111  
FAX (11) 5082-1112  
WWW.IBM.COM.BR

Página 1

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017**

**SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau com CNPJ n. 60.989.944/0001-65, neste ato representado por seu Presidente, **RICARDO PATAH** e o Diretor **MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA**, com seus Procuradores **Cláudia Campas Braga Patah**, OAB/SP nº 106.172 e **Robson Eduardo Andrade Rios**, OAB/SP nº 86.361 e **IBM BRASIL-INDÚSTRIA MÁQUINAS E SERVIÇOS LIMITADA**, CNPJ n. 33.372.251/0126-77; **IBM BRASIL-INDÚSTRIA MÁQUINAS E SERVIÇOS LIMITADA**, CNPJ n. 33.372.251/0007-41; **IBM BRASIL-INDÚSTRIA MÁQUINAS E SERVIÇOS LIMITADA**, CNPJ n. 33.372.251/0019-85; **IBM BRASIL-INDÚSTRIA MÁQUINAS E SERVIÇOS LIMITADA**, CNPJ n. 33.372.251/0004-07, empresa privada neste ato representada por seu Procurador, Sr. **RAFAEL MARTINEZ KUHL**, assistido pela **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, inscrita no CNPJ sob o n.º 62.658.182/0001-40, detentora da Carta Sindical n.º 25797/42, SR01203, com sede na Rua Plínio Barreto, n.º 285, Bela Vista - São Paulo - Capital - CEP - 01313-020, neste ato representada pelo Presidente do Conselho de Assuntos Sindicais, **IVO DALL'ACQUA JUNIOR**, inscrito no CPF/MF sob o n.º 747.240.708-97 celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de junho de 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria fixada em 1º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados no Comércio**, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários nominais e as partes fixas dos salários mistos serão reajustados a partir de 01/06/2016 para aqueles que recebem salário até **R\$9.000,00** (nove mil reais) receberão o percentual abaixo descrito conforme grau atribuído pela atual avaliação de performance (PBC):

GRAU 1: 9,82%;  
GRAU 2+ 9,50%  
GRAU 2/N: 9,00%  
GRAU 3: 6,50%

Para aqueles que recebem salário acima de **R\$9.000,00** (nove mil reais) o reajuste será de acordo com o percentual abaixo descrito baseado no grau atribuído pela atual avaliação de performance (PBC):

GRAU 1: 6,50%  
GRAU 2+: 6,00%  
GRAU 2/N: 5,50%  
GRAU 3: 3,50%

**§1º:** Para o reajuste salarial previsto nesta Cláusula Terceira, deverá ser considerada a proporcionalidade do período do acordo (de 01/06/2015 até 31/05/2016).

**§2º:** Dos valores apurados conforme indicado nos parágrafos anteriores, não serão descontados eventuais reajustes salariais que sejam concedidos relativos a mérito, promoção ou equiparação salarial.

**§3º:** Ficam excluídos da aplicação das condições acima os Executivos, assim considerados os empregados bandas Letras.

#### **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

A empresa concederá no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DIFERENÇAS SALARIAIS:**

As diferenças salariais devidas em razão da assinatura do presente instrumento normativo ter ocorrido após a data base, retroativas a 1º de junho de 2016, serão pagas juntamente com o salário do mês de outubro de 2016, devendo a empresa recolher os encargos respectivos nas mesmas datas daqueles que forem devidos pela folha salarial do mês de outubro de 2016.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A empresa se obriga ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do Aviso de Férias.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Em homenagem ao Dia do Comerciário em 30 de outubro, será concedida a todos os empregados uma indenização correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua remuneração mensal, auferida nesse mês, a ser paga juntamente com o salário de outubro de 2016, conforme proporção abaixo:

I - Até 90 dias de contrato de trabalho na empresa: Não faz jus ao benefício;

II - De 91 dias até 180 dias de contrato de trabalho na empresa: O empregado fará jus a 01 (um) dia;

III – A partir de 181 dias de contrato de trabalho na empresa: O empregado fará jus a 02 (dois) dias.

#### **CLÁUSULA OITAVA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Além do reajuste estabelecido na cláusula terceira, a empresa pagará PPR (Programa de Participação nos Resultados) aos empregados, referente aos resultados do ano de 2016, a ser pago em duas parcelas, a primeira com vencimento em outubro/2016 e a segunda com vencimento em abril/2017, seguindo os critérios abaixo:

Para os empregados, que em 31/05/2016 recebiam salário até **R\$9.000,00**:

I – **0,75 salário** para aqueles empregados considerados com alta performance e que superaram as expectativas de suas atividades, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 1**;

*eebp*

*M*

*R*

**II – 0,50 salário** para aqueles empregados que contribuíram acima da média do que era esperado, excedendo as responsabilidades de seu cargo, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2+**;

**III – 0,30 salário** para aqueles empregados que cumpriram consistentemente as responsabilidades de seu cargo, contribuindo de maneira sólida com os objetivos que lhe foram atribuídos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2 e para os não avaliados**;

**IV - 0,10 salário** para aqueles empregados que executaram as atividades e responsabilidades atribuídas em um nível abaixo do esperado ou não atingiram na totalidade as atividades/objetivos estabelecidos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 3**;

Para os empregados, que em 31/05/2016 recebiam salário **acima R\$9.000,00**:

**I – 3,00 salários** para aqueles empregados considerados com alta performance e que superaram as expectativas de suas atividades, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 1**;

**II – 2,00 salários** para aqueles empregados que contribuíram acima da média do que era esperado, excedendo as responsabilidades de seu cargo, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2+**;

**III – 1,00 salário** para aqueles empregados que cumpriram consistentemente as responsabilidades de seu cargo, contribuindo de maneira sólida com os objetivos que lhe foram atribuídos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2 e para os não avaliados**;

**IV - 0,10 salário** para aqueles empregados que executaram as atividades e responsabilidades atribuídas em um nível abaixo do esperado ou não atingiram na totalidade as atividades/objetivos estabelecidos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 3**;

**Parágrafo primeiro:** A 1ª parcela, a ser paga em outubro de 2016 com base no salário e período referência de 30/09/2016 e a 2ª parcela, a ser paga em abril de 2017 com base no salário e período referência de 31/12/2016. A composição das parcelas seguirá os critérios abaixo, sendo a avaliação de performance a obtida no ano de 2015, isto é, o PBC atual.

Para os empregados, que em 31/05/2016 recebiam salário **até R\$ 9.000,00**:

**I – 0,65 salário** pago em outubro de 2016 e **0,10 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados considerados com alta performance e que superaram as expectativas de suas atividades, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 1**;

**II – 0,40 salário** pago em outubro de 2016 e **0,10 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados que contribuíram acima da média do que era esperado, excedendo as responsabilidades de seu cargo, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2+**;

**III – 0,20 salário** pago em outubro de 2016 e **0,10 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados que cumpriram consistentemente as responsabilidades de seu cargo, contribuindo de maneira sólida com os objetivos que lhe foram atribuídos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2 e para os não avaliados**;

**IV - 0,10 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados que executaram as atividades e responsabilidades atribuídas em um nível abaixo do esperado ou não atingiram na totalidade as atividades/objetivos estabelecidos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 3**.

*Handwritten signatures and initials:*  
CEBP  
cd  
12

Para os empregados, que em 31/05/2016 recebiam salário **acima R\$ 9.000,00**:

**I – 2,70 salários** pagos em outubro de 2016 e **0,30 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados considerados com alta performance e que superaram as expectativas de suas atividades, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 1**;

**II – 1,70 salários** pagos em outubro de 2016 e **0,30 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados que contribuíram acima da média do que era esperado, excedendo as responsabilidades de seu cargo, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2+**;

**III – 0,70 salário** pago em outubro de 2016 e **0,30 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados que cumpriram consistentemente as responsabilidades de seu cargo, contribuindo de maneira sólida com os objetivos que lhe foram atribuídos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 2 e para os não avaliados**;

**IV- 0,10 salário** pago em abril de 2017 para aqueles empregados que executaram as atividades e responsabilidades atribuídas em um nível abaixo do esperado ou não atingiram na totalidade as atividades/objetivos estabelecidos, ou seja, para aqueles que tenham recebido **grau de avaliação 3**;

**Parágrafo segundo:** A verba a que se refere o PPR não integra remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, conforme definido em lei.

**Parágrafo terceiro:** A empresa se compromete a negociar o PPR (Programa de Participação nos Resultados) para o acordo coletivo do ano de 2017.

Ficam acordadas as seguintes ressalvas para o pagamento do PPR:

I: Para o recebimento da primeira parcela de PPR, o empregado deverá estar com o contrato de trabalho ativo com a IBM na localidade de São Paulo em 30/09/2016. Para o recebimento da segunda parcela de PPR, o empregado deverá estar com o contrato de trabalho ativo com a IBM na localidade de São Paulo em 31/12/2016. Ambos pagamentos (primeira e segunda parcelas) são referentes ao ano de 2016. Empregados que entraram durante o ano, receberão os valores acima de forma proporcional:

a) Para o caso de empregados desligados por pedido de demissão ou demissão sem justa causa no decorrer do ano de 2016, aplica-se-á o item IX.

II: Os empregados transferidos para outras localidades receberão o pagamento do PPR proporcional ao período que permaneceram em São Paulo durante o ano de 2016 (de 01/Janeiro/2016 até 31/Dezembro/2016).

III: Os empregados transferidos, fruto de aquisição de empresas, serão elegíveis ao recebimento do PPR a partir da data de sua transferência para a IBM, não sendo, portanto, retroativo;

IV: Para os empregados com contrato por prazo determinado ou para aqueles que ainda não possuem o grau de avaliação, o PPR a ser pago deverá levar em consideração os valores de quem teve avaliação com grau 2:

a) Empregados do Programa *Global IBMer*, admitidos no Brasil com contrato por prazo determinado, serão elegíveis ao pagamento de PPR de acordo com o grau de avaliação atribuído em seu país de origem.

V: Dos valores apurados conforme indicado nos parágrafos anteriores, não serão descontados eventuais bônus e/ou prêmios recebidos pelos empregados.

VI: Para o cálculo do PPR será considerado como base o salário referência e não agregará outras vantagens como bônus, comissões não habituais e horas extras.





**VII:** Ficam excluídos da aplicação deste PPR os Executivos, assim considerados os empregados bandas Letras, e também os Jovens Aprendizizes.

**VIII:** Os empregados que forem demitidos por justa causa não são elegíveis ao pagamento do PPR.

**IX:** Os empregados que tenham solicitado demissão ou que tenham sido dispensados (sem justa causa) durante o ano de 2016 farão jus ao recebimento do PPR na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze dias):

- a) Para os que pediram demissão, a quantidade de salários é 0,30 para aqueles que estão abaixo do teto e 1,00 para aqueles que estão acima do teto, sendo o salário referência para cálculo do PPR proporcional, aquele recebido no mês do desligamento;
- b) Para os que foram dispensados sem justa causa, a quantidade de salários é 0,10 para aqueles que estão abaixo ou acima do, sendo o salário referência para cálculo do PPR proporcional, aquele recebido no mês do desligamento;
- c) Os empregados que tenham solicitado demissão ou que tenham sido dispensados (sem justa causa) até 30 de outubro de 2016, devem procurar a empresa, através do RH Help 0800 047 4458, para solicitar o pagamento até 28.02.2017, os quais fazem jus ao pagamento do PPR proporcional nos termos das alíneas "a" e "b"; e pago através de rescisão complementar e o valor contemplado será pago em uma única parcela em abril/2017;
- d) Para aqueles que se desligaram da IBM ou sejam dispensados (sem justa causa) a partir de 01 de novembro de 2016, receberão o PPR proporcional diretamente na rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA NONA- TICKET-ALIMENTAÇÃO**

Garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, a empresa concederá aos seus empregados ticket-alimentação, no valor mensal de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) , a partir de outubro de 2016, inclusive, retroativo a 01 de junho de 2016. A diferença referente ao mês de junho será paga também no mês de outubro de 2016.

**Parágrafo primeiro:** A verba a que se refere esta cláusula não integra remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Segundo:** O ticket alimentação poderá ser alterado para o ticket refeição a exclusivo critério do empregado conforme regras internas da companhia.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TICKET-REFEIÇÃO**

Aos empregados que recebem hoje R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) mensais a título de auxílio refeição, a empresa concederá a partir de outubro de 2016, inclusive, auxílio refeição no importe de **R\$ 475,00** (quatrocentos e setenta e cinco reais) mensais, retroativo a 01 de junho de 2016. A diferença referente ao mês de junho será paga também no mês de outubro de 2016.

Já, para os empregados que recebem hoje R\$ R\$ 454,00 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais), a título de auxílio refeição, a empresa concederá a partir de outubro de 2016, auxílio refeição no importe de **R\$ 509,00** (quinhentos e nove reais) mensais, retroativo a 01 de junho de 2016. A diferença referente ao mês de junho será paga também no mês de outubro de 2016.

**Parágrafo primeiro:** A verba a que se refere esta cláusula não integra remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Segundo:** O ticket refeição poderá ser alterado para o ticket alimentação a exclusivo critério do empregado conforme regras internas da companhia.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO OU INVALIDEZ TEMPORÁRIA,**

I) A empresa garantirá aos seus empregados que estejam percebendo auxílio doença, acidente do trabalho ou auxílio por incapacidade temporária do INSS o salário integral, conforme abaixo:

a) Contratos por prazo indeterminado: pelo período máximo de 12 (doze) meses;

b) Contratos por prazo determinado: durante a vigência do contrato de trabalho, não extrapolando o período máximo de 12 (doze) meses.

II) O empregado poderá ser submetido à avaliação médica conduzida pela empresa para manutenção ou prorrogação do benefício.

III) A empresa garantirá a todos os seus empregados com contrato por prazo indeterminado a integralização salarial por no máximo 18 meses, relativa ao Auxílio por Incapacidade Temporária, de acordo com a avaliação do departamento médico da empresa.

IV) A empresa garantirá a todos os seus empregados com contrato por prazo indeterminado uma renda mensal por até 12 meses, relativa ao Auxílio por Invalidez Temporária, após os 30 meses de licença do Auxílio Doença ou Acidente do Trabalho e do Auxílio por Incapacidade Temporária, em conformidade com as regras da empresa vigentes a época do evento e de acordo com a avaliação do departamento médico da empresa.

V) Os auxílios concedidos pela empresa serão suspensos, em caso de não comparecimento à perícia do INSS ou a não apresentação do resultado da perícia no prazo estipulado pela empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE, E DA GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

1) Licença Maternidade:

I) Considerando que à prorrogação da licença-maternidade, nos termos da Lei 11.770/2008, instituí o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II) Considerando que a prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

III) Considerando, ainda, que a prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança;

IV) Considerando que, durante o período de prorrogação da licença-maternidade de que trata a Lei 11.770/2008, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar;

V) Considerando, finalmente, que durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

Assim, decidem as partes de comum acordo, celebrar as seguintes condições:

- a) A duração da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias poderá ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias devendo a empregada fazer uma solicitação por escrito até o final do primeiro mês após o parto;

**2) Garantia de emprego à gestante:** Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade seja a licença-maternidade com duração de 120 dias ou 180 dias; salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

2.1.) A garantia prevista no item 2 acima, poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados no período da garantia.

**3) Licença Paternidade:** As empresas concederão licença paternidade equivalente a 05 dias corridos, contados do primeiro dia útil posterior ao parto.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO CRECHE**

A empresa concederá a todas as suas empregadas-mães, empregadas adotantes ou detentoras(es) de guarda judicial de menores, o reembolso conforme segue:

- a) Crianças até 6 meses – 100% de reembolso;
- b) Crianças de 6 a 18 meses – reembolso de 75% limitado a R\$ 820,00 (oitocentos e vinte reais). Para as empregadas com jornada reduzida os valores serão proporcionais.
- c) Caso a empregada tenha mais de um filho, o reembolso previsto nos itens "a" e "b" serão devidos em relação a cada filho;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO SEGURO DE VIDA E SEGURO DE VIDA EM VIAGEM**

Seguro de Vida e Seguro de Vida em Viagem: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, subsidiados integralmente pela empresa e em conformidade com as regras internas da empresa, vigentes à época do sinistro.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA E DE MEDICAMENTOS**

A empresa garantirá na vigência do presente acordo, assistência médica, odontológica e medicamentos de qualidade a todos os seus empregados, através de convênio médico com empresa idônea, em conformidade com as regras internas da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RENDA DE SOBREVIVÊNCIA**

A empresa garantirá quando do falecimento do seu empregado, o pagamento de 75% do seu salário de referência mensal nos 12 meses subseqüentes ao falecimento. O Pagamento será feito ao beneficiário indicado, em conformidade com as regras vigentes a época do sinistro. Por beneficiário entende-se o cônjuge, companheiro(a) ou

R

CCBP

A

parceiro(a) doméstico(a), definido(a) como dependente do funcionário(a) falecido(a) no plano de saúde IBM, conforme regras disponíveis na Intranet.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado, que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal, por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PREVIDÊNCIA PRIVADA**

A empresa oferece a todos os seus empregados por meio da sua Fundação Previdenciária e em conformidade com seu Regulamento e Estatuto interno plano de aposentadoria e plano de invalidez.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Poderá a IBM Brasil - Indústria, Máquinas e Serviços Ltda contratar empregados mediante contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade, na hipótese de admissões que representem acréscimo no número de empregados, sendo estabelecido para limites de contratação os percentuais previstos no artigo 3º da Lei 9.601/98, ficando, desta forma, a IBM Brasil expressamente autorizada a contratar empregados na modalidade prevista na referida Lei 9.601/98.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE**

I) Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o artigo 461 da Lei Consolidada;

II) Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades na Empresa por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, sendo que a Empresa compromete-se a reservar no mínimo 7% (sete por cento) de seus postos de trabalho para pessoas não brancas.

**Parágrafo Único** - Esta é uma cláusula de cunho e inclusão social, não havendo no entanto penalidades ao não cumprimento da cota definida no caput desta cláusula. Da mesma maneira, e mesmo que atingida a cota, a empresa compromete-se em reforçar suas melhores práticas e manter os esforços já existentes para a inclusão social em seu quadro de empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir de 1º de janeiro do ano que o empregado completar 18 anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer, condicionada ao alistamento no prazo legal (de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que complete 18 anos).

**Parágrafo Único:** Estarão excluídos da hipótese prevista no "caput" dessa cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO APOSENTADO**

*eebr*

*Handwritten marks and signatures on the right side of the page.*



Fica assegurado aos empregados em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto no art. 188 do Decreto nº 3048/99, garantia de emprego, como segue:

| <b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b> | <b>ESTABILIDADE</b> |
|---|---------------------|
| <b>20 anos ou mais</b>                    | <b>2 anos</b>       |
| <b>10 anos ou mais</b>                    | <b>1 ano</b>        |
| <b>5 anos ou mais</b>                     | <b>6 meses</b>      |

§ 1º - Para a concessão da garantia acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3048/99, que ateste, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

§ 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

§ 3º - A empresa solicitará, por escrito, a todos os empregados comprovante de tempo de contribuição para fins de aposentadoria. O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS, desde que solicitado, por escrito pela empresa, no prazo estipulado de, no mínimo de 45 dias, ou de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior, quando da comunicação do desligamento.

§ 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, as partes se obrigam a renegociar essa cláusula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO**

**CONSIDERANDO** que a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995, posteriormente revogada pela Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, autoriza mediante Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho, a adoção de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

**DA JORNADA DE TRABALHO** – Com atenção ao Contrato Individual de Trabalho, estabelece-se, dentro do limite legal, a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, excetuados os gerentes de pessoas B8 e acima, os empregados incentivados e os demais empregados que exerçam cargo de confiança ou que exerçam atividades incompatíveis com a fixação de horário, respeitando-se a legislação trabalhista vigente.

#### **DO CONTROLE, APURAÇÃO E PAGAMENTO DE HORAS**

R.

CCBP.

**I) Do controle de horas** – No que tange o controle da jornada de trabalho, fica determinada a adoção do sistema de controle de horas trabalhadas por todos os EMPREGADOS, excetuados os gerentes de pessoas B8 e acima, os empregados incentivados e os demais empregados que exerçam cargo de confiança ou que exerçam atividades incompatíveis com a fixação de horário.

**Parágrafo 1º** - Assim, um sistema de marcação deverá ser adotado no qual o EMPREGADO registrará entradas e saídas diárias, ficando pré-assinalado o período relativo aos intervalos intrajornada, conforme previsão expressa do art. 74, § 2º da CLT. O software a ser utilizado é da CERTPONTO (<http://www.certponto.com.br>) e atua como um relógio virtual de ponto para registrar diariamente as horas trabalhadas. O EMPREGADO deverá instalar e ativar o relógio de ponto virtual em seu equipamento fornecido pela IBM.

**Parágrafo 2º** - O EMPREGADO deverá registrar os horários de entrada e saída diários. Caso tenha qualquer erro e/ou divergência em seu registro de ponto, deverá submeter um Formulário de Justificativa.

**Parágrafo 3º** - Em viagem pela empresa, se o destino estiver em um fuso horário distinto daquele de seu local de trabalho, O EMPREGADO não deverá registrar as horas trabalhadas.

**Parágrafo 4º** - O EMPREGADO será devidamente comunicado, antes do pagamento da remuneração mensal, sobre qualquer controvérsia em seu controle de jornada, bem como, sobre eventuais alterações na sua remuneração, de acordo com a Portaria nº 373/11.

**Parágrafo 5º** - Será disponibilizada, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo EMPREGADO, às solicitações de auditor fiscal trabalhista.

**II) Da Apuração e pagamento das Exceções** – o EMPREGADO deverá registrar as exceções (tais como: horas extras, faltas, ausências justificadas, folgas compensadas, saídas antecipadas, atrasos e assemelhados) também no *eTime (sistema interno de gerenciamento de tempo)* e encaminhá-lo ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, para que sejam apuradas as exceções e efetuado o pagamento devido com o adicional de hora extra previsto em norma coletiva vigente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA OU PAI COMERCIÁRIO**

**I)** O empregado comerciário que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos, menores de 14 (catorze) anos, ou inválidos ou incapazes, comprovada nos termos da cláusula denominada "Atestados Médicos e Odontológicos", terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo único:** Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

**II)** O empregado terá direito a 3 (três) faltas não remuneradas a cada período de janeiro a dezembro, sem prejuízo da integração destas ausências em descansos semanais remunerados, férias e verbas rescisórias.

**§ 1º** - Preferindo o empregado gozar do pleno direito, em uma única vez no período, obriga-se a pré-avisar o empregador com antecedência de 30 (trinta) dias.





§ 2º - É facultado ao empregador o direito de conceder ou não o gozo do tríduo, assim considerados 3 (três) dias consecutivos, quando requerido para coincidir com feriados ou épocas festivas, como Natal, Ano Novo, Carnaval e Semana Santa. Desde que não exceda 20% (vinte por cento) do quadro de empregados do setor.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE**

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a 2 (dois) por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa com antecedência de 5 (cinco) dias e comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS FÉRIAS**

Férias em dezembro (Natal e Ano Novo): Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias, podendo ser convertido em pecúnia.

**Início das férias:** O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado.

**Coincidência de férias com o casamento:** Fica facultado ao empregado gozar as suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**Parcelamento de férias:** Como condição mais benéfica ao empregado, que assim o requerer, fica autorizado o parcelamento de férias em dois períodos, nos termos do artigo 134 parágrafo 1º da CLT, aos maiores de 50 anos de idade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

No caso de falecimento do sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99, e entendimento do Enunciado 15 do TST, serão reconhecidos atestados ou declarações de médicos ou odontólogos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional, dos órgãos da saúde estadual ou municipal, ou ainda de profissionais integrantes de eventual plano de saúde ou assistência médica mantido pela empresa, o plano desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

I) Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive o diagnóstico codificado conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado.

II) O afastamento concedido deverá ser comunicado à empresa, em até 48 (quarenta e oito) horas, e, os atestados apresentados em até 3 (três) dias de sua emissão, sob pena de ineficácia da justificativa de falta ao trabalho.

12

CCBP

1

1

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A empresa se obriga a descontar de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciários de São Paulo 4% (quatro por cento), das respectivas remunerações dos empregados no mês de novembro de 2016, limitado ao valor de R\$ 171,00 (cento e setenta e um reais) por empregado, a título de contribuição assistencial.

§1º - A contribuição de que trata esta cláusula será paga em 3 (três) parcelas iguais, as quais serão descontadas compulsoriamente em folha de pagamento pelo empregador, sendo a primeira no mês de dezembro de 2016, a segunda no mês de janeiro de 2017 e a terceira no mês de fevereiro 2017, e recolhidas ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo por meio de guias emitidas pela entidade sindical até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto;

§2º - Os recolhimentos dessa contribuição pelas empresas deverão ser feitos até os dias 10/01/2017, 10/02/2017 e 10/03/2017, mediante guias fornecidas pelo sindicato as quais deverão ser obtidas somente no site do sindicato: [www.comerciarios.org.br](http://www.comerciarios.org.br);

§3º - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário, após decorrido o prazo de 30 (trinta) dias do início do contrato de trabalho, para o exercício do direito de oposição, conforme previsto nesta cláusula, devendo o valor descontado ser repassado pela empresa ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto. O desconto previsto neste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da próxima data-base.

§4º - Os recolhimentos da contribuição assistencial efetuados fora dos prazos mencionados nos parágrafos primeiro e segundo serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

§5º - Os trabalhadores poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição prevista nesta cláusula, manifestado individual e pessoalmente, por escrito, sempre no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura das Convenções ou dos Acordos Coletivos, que deverá conter o nome, o RG e o CPF do trabalhador e ser entregue na sede do sindicato, das 09h00hs às 17h00hs, em qualquer dia da semana, inclusive sábados, domingos ou feriados, ou em suas sedes, também das 09h00hs às 17h00hs, de segunda a sexta-feira, sem outras formalidades. No caso de admissão do trabalhador após a data-base, este poderá exercer seu direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00hs às 17h00hs, na sede ou sedes do sindicato. Os endereços da sede e sedes estão disponibilizados no site do Sindicato dos Comerciários de São Paulo - [www.comerciarios.org.br](http://www.comerciarios.org.br) .

§6º - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, até a data adotada para a elaboração da folha de pagamento, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo, para que não se efetuem os descontos convencionados. O empregado deverá encaminhar cópia à empresa para logon [coassist@br.ibm.com](mailto:coassist@br.ibm.com) até às 18 horas do dia 23 de novembro de 2016, informando no título do e-mail localidade/nome/matricula.

*eebf*

*[Handwritten marks]*

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA** - Fica estipulada multa no valor de R\$ 136,00 (cento e trinta e seis reais) a partir de 01 de junho de 2016, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, revertida a favor do prejudicado

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL**

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial deste acordo coletivo serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Lei Consolidada.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE**

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas no presente Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- DISPOSIÇÕES GERAIS**

As partes ratificam todas as demais cláusulas da convenção coletiva vigente da categoria comerciária que não foram modificadas pelo presente acordo coletivo de trabalho, prevalecendo, em caso de dúvidas, a disposição mais favorável ao trabalhador.

São Paulo, SP, 24 de outubro de 2016.

**RICARDO PATAH**

Presidente

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

**MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA**

Diretor

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

**CLAUDIA CAMPAS BRAGA PATAH**

Procuradora

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

**ROBSON EDUARDO ANDRADE RIOS**

Procurador

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

**RAFAEL MARTINEZ KUHL**

Procurador

IBM BRASIL-INDÚSTRIA MÁQUINAS E SERVIÇOS LIMITADA

**IVO DALL'ACQUA JUNIOR**

Presidente do Conselho de Assuntos Sindicais

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO I

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
2015/2016

Por este instrumento, a empresa **IBM BRASIL INDÚSTRIA, MÁQUINAS E SERVIÇOS LTDA**, neste ato representada por seu Procurador, Sr. **Rafael Martinez Kuhl**, assistido pela **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO – FECOMÉRCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, inscrita no CNPJ sob o nº 62.658.182/0001-40, com sede na Rua Plínio Barreto, nº 285, Bela Vista, São Paulo, SP, CEP: 01313-020, neste ato representada pelo Presidente do Conselho de Relações do Trabalho, o Sr. **Ivo Dall'Acqua Júnior**, portador do CPF nº 747.240.708-97 e o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ nº 60.989.944/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, **Ricardo Patah**, CPF nº 674.109.958-15 e seu **Diretor Marcos Afonso de Oliveira**, CPF nº 219.396.758-04, assistido pelos advogados **Cláudia Campas Braga Patah**, OAB/SP nº 106.172 e **Robson Eduardo Andrade Rios**, OAB/SP nº 86.361, celebram assim, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos do Artigo 611, parágrafo primeiro da CLT, que se regerá pela cláusula primeira até trigésima segunda.

São Paulo, SP, 24 de outubro de 2016.

|   |  |
|---|--|
| <p>Sindicato dos Comerciários de São Paulo</p> <p><b>Ricardo Patah</b><br/>Presidente</p> <p><b>Marcos Afonso de Oliveira</b><br/>Diretor</p> | <p>Federação do Comércio do Estado de São Paulo</p> <p><b>Ivo Dall'Acqua Junior</b><br/>Presidente do Conselho de Relações do Trabalho</p> |
| <p><b>Cláudia Campas Braga Patah</b><br/>OAB/SP nº 106.172,</p> <p><b>Robson Eduardo Andrade Rios</b><br/>OAB/SP 86.361</p>                   | <p>IBM Brasil Indústria, Máquinas e Serviços LTDA.</p> <p><b>Rafael Martinez Kuhl</b>,<br/>Procurador</p>                                  |