CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000446/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/03/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070627/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.031225/2013-16
DATA DO PROTOCOLO: 19/12/2013

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 31.603.145/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BENITO LEOPOLDO DIAZ PARET e por seu Procurador, Sr(a). LUIZA PAULA GOMES e por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO CARLOS BATISTA DA COSTA;

E

SINDICATO DOS TRAB EM EMPRESAS E SERV PUBLICOS E PRIVADOS, DE INF E INTERNET, E SIMILARES, DO EST RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 29.183.910/0001-39, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). TEREZA CRISTINA BARRETO BARROCAS e por seu Procurador, Sr(a). RICARDO BASILE DE ALMEIDA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NELIANA SOARES DOS SANTOS e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCIO DINIZ GOMES e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CELIO STEMBACK BARBOSA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, do Plano CNTC**, com abrangência territorial em **RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de setembro de 2013, não poderão ser praticados nas empresas do setor, salários inferiores aos pisos abaixo relacionados:

a) Atividade meio: R$ 740,00 (salário mês)

Piso mínimo profissional:

a) Digitador: R$ 899,05 (salário mês)

b) Técnico Profissional de Informática: R$ 984,00 (salário mês)

c) Analista de Sistemas: R$ 1.476,05 (salário mês)

§1º: Os pisos referenciados no caput desta cláusula equivalem à jornada normal de cada função. Jornadas reduzidas terão seus pisos reduzidos proporcionalmente, observando-se os termos da lei.

§2º: O piso salarial de **atividade meio** será aplicável tão somente aos empregados que exerçam atividades de apoio e administrativa, tais como: assistente/auxiliar administrativo, secretária, copeira, servente, vigia, office-boy, almoxarife, auxiliar de produção e congêneres; assim como serviços técnicos diferenciados daqueles entendidos como digitador ou técnico profissional de informática, que para sua execução, necessite de orientação de um técnico, compreendido como atividade-meio da empresa.

§3º: Entende-se por **digitador** o profissional que exerça as atividades de inserção, transcrição e conferência de dados através de digitação e/ou redigitação em equipamentos de informática, em que o mesmo permaneça durante toda a sua jornada de trabalho, nas respectivas tarefas.

§4º: Entende-se por **técnico profissional de informática**, o trabalhador que exerça função na qual haja uso de conhecimento e/ou de tecnologia da informação, diretamente ligada às atividades fim da empresa, quais sejam: desenvolvimento, licenciamento e suporte de software, atendimento telefônico de suporte a software (analista de suporte), manutenção técnica de hardware, treinamento em informática, consultoria técnica em informática, processamento de dados, provimento de acesso, conteúdo ou aplicação de internet, serviços técnicos correlatos baseados em tecnologia da informação, bem como aqueles efetivados em urnas eletrônicas, com a retirada da memória do flash interno, fazendo a limpeza da urna, manutenção destas, substituição de peça danificada, e trabalhando no sistema operacional incluindo data e hora.

§5º: Entende-se por **analista de sistemas**, o trabalhador que exerça função na qual especifique e/ou desenvolva projetos de tecnologia da informação, possuindo curso superior específico completo.

§6º: Equipara-se ao piso salarial de técnico profissional de informática todo cargo/função que exija apenas conhecimento técnico ou curso técnico na área de tecnologia da informação.

§7º: Equipara-se ao piso salarial de Analista de Sistemas todo cargo/função que exija curso superior específico completo na área de tecnologia da informação.

§8º: Independentemente da denominação do cargo e/ou função ocupado, a todos os trabalhadores alocados nos clientes da empresa, que por força de contratos de terceirização ou prestação de serviços em bancos ou qualquer outro ambiente de instituição financeira no Estado do Rio de Janeiro, desenvolvam serviços de tratamento de documentos oriundos de envelopes do caixa rápido; tratamento de imagens; malotes de clientes; digitação de documentos não capturados pelo sistema de automação bancária, cheques e cadastro de contas; conferência de listagens; manuseio e arquivamento de documentos, não poderá ser aplicado piso salarial inferior ao de Técnico Profissional de Informática estabelecido no caput da presente cláusula, respeitada a carga horária do contratante (tomador de serviços) e a legislação ordinária vigente.

§9º: Aos empregados citados no parágrafo anterior, às empresas ajustarão o pagamento de salário por hora, diária ou mês, tendo por base os respectivos pisos normativos fixados na presente cláusula ou por seus próprios salários, observadas as proporcionalidades das cargas horárias laboradas.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2013, os salários-básicos serão reajustados no percentual de 7,3% (Sete Inteiros e Três Décimos) sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º de setembro de 2012.

1º: Para os trabalhadores que ingressaram entre outubro de 2012 e agosto de 2013, os salários de ingresso deverão ser reajustados de forma pró-rata, aplicando-se os seguintes índices:

Ingresso no mês de setembro/2012 ..... 7,3%

Ingresso no mês de outubro/2012 ..... 6,69%

Ingresso no mês de novembro/2012 ..... 6,08%

Ingresso no mês de dezembro/2012 ..... 5,47%

Ingresso no mês de janeiro/2013 ..... 4,86%

Ingresso no mês de fevereiro/2013 ..... 4,25%

Ingresso no mês de março/2013 ..... 3,64%

Ingresso no mês de abril/2013 ..... 3,03%

Ingresso no mês de maio/2013 ..... 2,42%

Ingresso no mês de junho/2013 ..... 1,81%

Ingresso no mês de julho/2013 ..... 1,20%

Ingresso no mês de agosto/2013 ..... 0,59%

§2º: Considera-se para o cálculo apresentado no parágrafo primeiro acima, o mês imediatamente posterior ao ingresso do empregado, quando esse tiver ocorrido após o dia 16 (dezesseis), nos meses de 30 dias e após o dia 17 (dezessete), nos meses de 31 dias.

§3º: Serão compensadas do conjunto dos índices de reajuste definidos nesta Cláusula, todas as antecipações salariais espontâneas, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e Plano de Cargos, nos termos da Instrução Normativa nº 1 do C. TST.

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DO PASSIVO

O passivo gerado será pago da seguinte forma:

§1º: As empresas pagarão as diferenças do reajuste salarial, bem como dos pisos na folha de novembro de 2013.

§2º: As empresas pagarão as diferenças do auxílio refeição até a folha de pagamento de dezembro de 2013.

§3º: Quando ocorrer demissão antes da quitação dos passivos previstos na presente, a mesma se dará por ocasião da homologação da demissão.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2013, as empresas poderão pagar metade da gratificação de Natal (do ano de 2012) até o último dia útil de junho de 2014, tomando-se como base o salário de junho, salvo se o empregado já tiver recebido tal verba por ocasião do gozo de férias ou em circunstâncias que lhe forem mais favoráveis.

Parágrafo Único: A regra descrita no *caput* será aplicável também para a gratificação de natal do ano de 2015, que poderá ser paga até o último dia útil de junho de 2015.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre a hora normal, durante a semana e 100% (cem por cento) nos domingos e feriados, a partir do depósito da presente convenção.

§1º: Não será devido o pagamento de horas extras quando o excesso de horas de trabalho em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, na forma do art. 59 § 2º e § 3º da CLT.

§2º: Quando da ocorrência de horas suplementares a jornada normal de trabalho, a remuneração dessas horas, será feita conforme a norma legal vigente.

§3º: Na ocorrência do feriado coincidir com o dia de sábado, os empregados ficam dispensados de compensar aquele dia, durante a semana respectiva.

§4º: As horas suplementares, realizadas após o fechamento da folha de pagamento do mês em curso serão pagas em folha de pagamento do mês subsequente.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 06 (seis) horas da manhã do dia subsequente serão remuneradas com uma sobretaxa de 30% (trinta por cento), considerada, para tal efeito, a hora noturna composta de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

CLÁUSULA NONA - INCORPORAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO

Os empregados transferidos do horário noturno para o diurno, por iniciativa da empresa, e que tenham recebido o adicional noturno por 36 (trinta e seis) meses consecutivos, terão o valor do referido adicional incorporado ao salário.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA - SOBREAVISO

O empregado quando escalado para o regime de sobreaviso, através de notificação expressa por escrito da empresa, mediante utilização de e-mail pessoal ou corporativo ou através de documento impresso, fará jus a um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) da hora normal durante o período em que permanecer nessa situação.

§1º: Na notificação citada no caput desta cláusula deverá constar o início e fim do período de Sobreaviso.

§2º: O percentual de remuneração previsto no *caput* desta Cláusula, não se aplicará quando o sobreaviso se converter em serviço efetivamente prestado, hipótese em que será devida a hora extraordinária.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas poderão fixar, em caráter voluntário e não obrigatório, em aditamento à presente Convenção Coletiva, os critérios relativos à Participação nos Lucros e Resultados, a ser distribuída aos seus empregados, de forma a cumprir o disposto no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e disposto na Lei nº 10.101, de 30-11-2000, a ser instituído por comissão formada pelos próprios empregados e empresários, com a participação de representante do sindicato laboral, que deverá, obrigatoriamente, ser convidado a integrar a mesma, sob pena de nulidade de todo o processo, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da antecipação e regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo, bem assim demais critérios e condições, tais como programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E AUXÍLIO ACIDENTÁRIO

Em caso de concessão de auxílio-doença e auxílio-acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação direta, ou seguro, não integrada ao salário, em valor equivalente a 100% (cem por cento) da diferença apurada entre a importância recebida do INSS e o salário recebido mensalmente, durante os 6 (seis) primeiros meses da licença.

§1º: A concessão do benefício desta Cláusula será devida aos empregados com mais de 1 (um) ano de vínculo empregatício.

§2º: O pagamento previsto nesta Cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais funcionários.

§3º: Para concessão, em novo benefício, da complementação a que se refere o caput desta cláusula, haverá uma carência de 12 (doze) meses de trabalho, contados a partir do retorno da licença, entre um e outro benefício do auxílio-doença e auxílio-acidentário.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPESAS FUNERÁRIAS

Em caso de morte do empregado (a), serão pagos pela empresa a quantia de R$ 950,14 (Novecentos e Cinquenta Reais e Quatorze Centavos), para fazer face às despesas com funeral, ou poderá a empresa optar pela contratação de seguro de assistência funeral que garanta o atendimento básico em caso de falecimento de seus empregados.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS EMPRESAS QUE POSSUAM ATÉ 40 EMPREGADOS

As empresas que possuam até 40 (quarenta) empregados que optarem por aderir ao Termo de Adesão deverão observar o que segue, no que toca ao cumprimento da Cláusula 15ª (Auxílio Refeição), da Cláusula 16ª (Benefícios Indiretos) e da Cláusula 17ª (Auxílio Creche):

§1º: Preencher o Termo Adesão conforme o modelo constante no Anexo a esta Convenção Coletiva e, posteriormente, imprimir 3 (três) vias e assinar as mesmas;

§2º: Entregar na recepção do SEPRORJ (TI RIO) as 3 (três) vias do Termo de Adesão assinadas com a seguinte documentação:

a) Comprovante de pagamento das Guias de GRCS (guia de recolhimento de contribuição sindical) recolhida para o SEPRORJ (TI RIO) referente aos últimos 5 (cinco) anos;

b) Comprovante de pagamento das Guias de GRCS (guia de recolhimento de contribuição sindical) recolhida para o SINDPD-RJ referente aos últimos 5 (cinco) anos;

c) Comprovante do pagamento da Contribuição para Fortalecimento Sindical Laboral prevista na Cláusula Quadragésima Quinta desta Convenção Coletiva referente ao ano de assinatura do Termo de Adesão junto com a listagem contendo os nomes dos empregados que sofreram o referido desconto ou cópia da carta de oposição apresentada pelos empregados da empresa;

d) Ato Constitutivo (como por exemplo, Contrato Social, Última Alteração Contratual, Estatuto Social);

e) Última GFIP – relatório analítico (guia de recolhimento de FGTS)

§3º: Após cumprido o previsto nos parágrafos 1º e 2º desta Cláusula, as empresas que optarem pela

concessão parcial do Auxílio Refeição e/ou Beneficio Indireto, deverão conceder o mesmo reajuste aplicado às cláusulas 15ª e 16ª da presente Convenção.

§4º: Após cumprido o previsto nos parágrafos 1º e 2º desta Cláusula as empresas que optaram pela não concessão do Auxílio Refeição e/ou Beneficio Indireto deverão, dentro do prazo de 120 (cento e vinte dias) contados a partir da assinatura do Termo de Adesão, obrigatoriamente, conceder aos seus empregados, seguro de vida cuja cobertura seja de, no mínimo, R$ 11.000,00 (onze mil reais). As empresas deverão ainda envidar esforços no sentido de possibilitar que o empregado, ao ser desligado sem justa causa, tenha a opção de permanecer no seguro, que passará a ser de sua total responsabilidade;

§5º: Os efeitos do Termo de Adesão começarão a vigorar a partir da data de sua assinatura, não retroagindo ao período em que a empresa ainda não havia aderido ao mesmo.

§6º: As empresas que já aderirem ao Termo de Adesão deverão anualmente, no mês de maio, enviar ao SINDPD-RJ o comprovante de pagamento da Guia de GRCS (guia de recolhimento de contribuição sindical) recolhida para o SINDPD-RJ;

§7º: As empresas que já aderirem ao Termo de Adesão deverão permanecer adimplente com o recolhimento da contribuição sindical patronal recolhida para o SEPRORJ (TI RIO), sob pena do Termo de Adesão celebrado perder a validade;

§8º: As empresas que já aderirem ao Termo de Adesão deverão semestralmente, no mês de janeiro e no mês de junho, enviar ao SINDPD-RJ e ao SEPRORJ (TI RIO) a última GFIP – relatório analítico (guia de recolhimento de FGTS);

§9º: A empresas que celebraram o Termo de Adesão até a data de assinatura da presente Convenção Coletiva terão o benefício descrito no caput da presente Cláusula estendido para a Cláusula 17ª (Auxílio Creche).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empresa, a partir de 1º de setembro de 2013, fornecerá aos seus empregados tíquetes para auxílio-refeição, ou em outras formas previstas em lei.

§1º: O valor de cada tíquete será de R$ 18,50 (Dezoito Reais e Cinquenta Centavos) para empregados com jornada de 8 (oito) horas diárias, R$ 13,40 (Treze Reais e Quarenta Centavos) para empregados com jornada de 6 (seis) horas diárias e em valores proporcionais nos casos em que exceda a jornada de 15 (quinze) horas semanais.

§2º: As empresas que fornecem o benefício do Auxílio Refeição em valores acima do mínimo estipulado nesta cláusula deverão reajustar os mesmos, em 3,65% (três inteiros e sessenta e cinco décimos) por cento.

§3º: O benefício previsto no caput desta cláusula poderá ser concedido opcionalmente na modalidade de tíquete alimentação, desde que haja expressa e formal manifestação do empregado e concordância do empregador, respeitando-se os critérios desta cláusula.

§4º: Será fornecido um tíquete para cada dia de efetivo trabalho no mês da respectiva utilização. Caso sejam fornecidos tíquetes para dias não trabalhados, estes serão descontados no mês subsequente.

§5º: A distribuição dos tíquetes aos empregados não poderá ultrapassar o 5º (quinto) dia útil do mês da respectiva utilização, ressalvadas as situações mais favoráveis aos empregados.

§6º: As empresas que estejam localizadas em áreas de difícil acesso a restaurantes, com distância a partir de 2 quilômetros, e desde que tenham local apropriado, poderão fornecer refeições prontas diariamente aos seus empregados, caso em que se considerará, para todos os efeitos legais, cumprida a concessão do benefício estipulado no caput desta Cláusula.

§7º: Na ocorrência de trabalho extraordinário no mesmo dia para atendimento de demandas excepcionais, que ultrapasse duas horas, deverá ser fornecido ao trabalhador 1 (um) tíquete em valor proporcional a

jornada a ser estendida.

§8º: Na ocorrência de trabalho fora dos dias habituais, igual ou superior a metade da jornada normal de trabalho, será fornecido 01(um) tíquete de valor equivalente ao devido pela jornada normal de trabalho.

§9º: Em qualquer das modalidades em que for concedido o benefício previsto no caput desta cláusula, os empregados serão descontados em seus salários em até 1% do valor do benefício concedido, devidamente descriminado em rubrica própria no contracheque. Os valores despendidos em qualquer das modalidades acima descritas, não terão em nenhuma hipótese, natureza remuneratório, seja ou não oriundo do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura, utilidade ou outros, para todo e qualquer fins de direito, a exemplo do disposto na OJ-SDI 133.

§10º: As empresas poderão, mediante requisição formal de cada empregado, acrescentar o valor devido em tíquete refeição que trata essa cláusula, na verba de benefícios indiretos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIOS INDIRETOS

A empresa a partir de 1º de novembro de 2013, concederá a todos os empregados, individualmente, benefícios indiretos equivalentes ao valor mínimo de R$ 167,48 (Cento e Sessenta e Sete Reais e Quarenta e Oito Centavos) mensais para jornada de 8 (oito) horas diárias; de R$ 125,77 (Cento e Vinte e Cinco Reais e Setenta e Sete Centavos) mensais para jornada de 6 (seis) horas diárias, e em valores proporcionais nos casos em que exceda a jornada de 15 (quinze) horas semanais.

§1: Para as empresas que concedem o benefício indireto na modalidade Vale Alimentação, o reajuste do valor mínimo estipulado no caput desta cláusula retroagirá ao dia 1º de setembro de 2013.

§2º: O pagamento destes benefícios se obterá pela contratação, à escolha da empresa, de quaisquer dos benefícios listados no §3º desta Cláusula.

§3º: Será permitida a combinação de mais de um benefício, preservando-se no seu conjunto, sempre o valor mínimo previsto no caput desta Cláusula, como também será permitida a distribuição de benefícios diferenciados entre os beneficiários, não constituindo, tais escolhas, fundamento para qualquer ação judicial de isonomia.

§4º: A lista de Benefícios Indiretos passa a ser a seguinte:

a) Seguro de Assistência Médico-Hospitalar (Plano de Saúde);

b) Seguro para Assistência Odontológica (Plano Odontológico);

c) Auxílio-Formação;

d) Vale Alimentação (compras em supermercado);

e) Fornecimento de Cesta-Básica;

f) Ampliação do valor-hora do tíquete refeição e/ou alimentação;

g) Vale Combustível.

I) Entende-se como auxílio-formação: o custeio de formação em nível fundamental, médio, superior, pós-graduação, extensão, mestrado, doutorado, cursos e provas de certificação técnica.

II) Para efeito do cumprimento da alínea "c" e dos incisos anteriores, o SINDPD-RJ e/ou o SEPRORJ (TI RIO), firmarão convênios com instituições de ensino e de treinamento a fim de credenciá-las para o cumprimento do benefício previsto nesta Cláusula.

III) O empregado que receber investimentos descritos na alínea "c", visando seu aperfeiçoamento profissional, em valores acima de R$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), deverá, a critério da empresa e

desde que haja formal concordância do beneficiário, nos casos de pedido de desligamento, reembolsar o empregador os valores investidos sob este título, mediante acordo a ser firmado entre as partes.

§5º: Os benefícios abaixo descritos, somente poderão ser concedidos como forma de complementação da cesta de benefícios descrita no §3º para obediência do valor mínimo previsto no caput desta cláusula:

a) Ampliação do benefício do Vale-Transporte - para utilização de serviços seletivos e especiais;

b) Concessão de Seguro de Vida.

§6º: Os benefícios indiretos concedidos aos dependentes do empregado, por solicitação deste, cumprem igualmente a obrigação prevista no caput desta Cláusula.

§7º: Os benefícios de que trata esta Cláusula não poderão ser fornecidos em moeda nacional ou estrangeira, durante o curso do contrato de trabalho.

§8º: Os benefícios indiretos, previstos no caput desta Cláusula, serão devidos aos empregados que estiverem no exercício efetivo de suas funções, bem como àqueles que se encontrarem sob licença maternidade e férias.

§9º: Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, o benefício indireto concedido na modalidade de Seguro de Assistência Médico Hospitalar será devido aos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho durante os 12 (doze) primeiros meses de licença, ou ainda por motivo de auxílio doença durante os 06 (seis) primeiros meses de licença, devendo para tal serem preenchidos os seguinte requisitos:

a) O empregado deverá ter mais de um ano de vínculo empregatício com a empresa onde ocorreu o acidente ou a doença;

b) Deverá ser observado um período de carência de 12 meses, contados a partir do retorno do empregado ao trabalho. Caso o primeiro afastamento não complete 6 (seis) meses, ainda que concedido por motivo de licença maternidade, a concessão do benefício durante o segundo afastamento, se dará pelo período remanescente do primeiro afastamento.

§10º: Única e exclusivamente nos casos descritos no parágrafo 8º acima, será facultado ao empregado, desde que o contrato entre o empregador e a operadora preveja tal possibilidade, passados os prazos de cobertura do benefício pelo empregador, e desde que de comum acordo com este, a permanência no Seguro de Assistência Médico Hospitalar fornecido pelo empregador; arcando, neste caso, com os custos integrais do benefício, os quais deverão ser descontados na folha de pagamento. Retornando ao labor, o ônus do benefício retornará à empresa. Caso o empregado não possua, durante o período do afastamento, valores a receber da empresa, caberá a esta o pagamento dos valores, estando compreendido, quando do ato de opção pela permanência no seguro, como devidamente autorizado pelo empregado o desconto em contracheque dos valores adiantados sob tal rubrica quando de seu retorno, de modo parcelado. Será facultado à empresa, no caso de aposentadoria por invalidez de empregado nesta situação, proceder ao desconto dos valores remanescentes a este título, em sua integralidade, no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, desde que tais valores não ultrapassem o limite 30% do montante a ser recebido no Termo Rescisório.

§11º: Será facultado para os empregados que comprovarem o recebimento do benefício indireto em duplicidade, o direito de requerer, mediante ofício, de qualquer das empresas onde estiver registrado como empregado, o recebimento de benefício diferenciado. Caberá à empresa escolhida pelo empregado, o direito de opção por quaisquer dos benefícios constantes no parágrafo terceiro desta cláusula.

§12º: As empresas que optem pela concessão do benefício previsto nesta cláusula, na modalidade de Seguro de Assistência Médico Hospitalar, desde que concedam cobertura para exames, consultas e internação, a exemplo do Seguro oferecido pela UNIMED em parceria com o SEPRORJ (TI RIO), estarão desvinculadas dos valores fixados no caput.

§13º: Em caso de denúncia ou dúvida quanto ao fornecimento do benefício descrito na alínea "a" desta cláusula, o SINDPD-RJ deverá solicitar ao SEPRORJ (TI RIO) que intervenha junto à empresa para apresentação de fatura emitida pela administradora do seguro contendo nome dos beneficiários da apólice.

§ 14º: Sem prejuízo do disposto anteriormente, os empregados serão descontados em seus salários, em

até 1% (um por cento) do valor do benefício concedido, devidamente descriminado em rubrica própria no contracheque.

§15º: Será facultado às empresas o desconto em percentual diferenciado, desde que sejam provenientes de políticas internas mais benéficas aos empregados e desde que seja devida e expressamente instrumentalizado por via de Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado entre empresa, SINDPD-RJ e o SEPRORJ (TI RIO).

§16º: Os valores despendidos em qualquer das modalidades acima descritas, não terão em nenhuma hipótese, natureza remuneratório, não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura, utilidade ou outros, para todo e qualquer fins de direito, a exemplo do disposto na OJ-SDI 133 e do disposto no §2º do artigo 458 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

Com base no disposto no §1º do Artigo 389 da CLT combinado com o disposto na Portaria nº 3.296/1986 do MTE, as empresas reembolsarão, na vigência do contrato de trabalho, a título de Auxílio Creche, até o valor mensal limite de R$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais), para cada filho, pelo período de 6 (seis) meses após o retorno da licença maternidade, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento destes em creches.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

No retorno das férias anuais do empregado que houver recebido adiantamento de férias, o empregado poderá solicitar ao empregador, em até 15 (quinze) dias corridos contados a partir do seu retorno das férias, um empréstimo, cuja base de cálculo será o valor correspondente ao da remuneração do mês em referência, que será pago mediante desconto em folha, em 08 (oito) parcelas iguais e sucessivas nos meses subsequentes ao mês em que foi concedido o empréstimo.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO DE EMPRÉSTIMOS, FINANCIAMENTO

Desde que autorizadas por seus Empregados, ficam as Empresas incumbidas de proceder aos descontos em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento das prestações dos empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, aos respectivos empregados, desde que regidos pela CLT e nos exatos termos da Lei nº 10.820/2003 e Decreto nº 4.840/2003.

Parágrafo Único: Com fulcro, em especial nos incisos I e II do art. 3º e nos parágrafos 1º, 2º, 4º e 5º do art. 4º da Lei nº 10.820/2003 e dos parágrafos 1º, 2º, 4º, e 6º do art. 4º e o inciso I do art. 5º do Decreto 4.840/2003, os Sindicatos convenentes ficam autorizados a apresentar as empresas ora representadas pelo SEPRORJ (TI RIO), acordo firmado com Instituição Consignatária, utilizando-se dos melhores critérios e condições de taxas e prazos a fim de viabilizar e agilizar a aplicação dos referidos diplomas legais, aos empregados que dele desejarem se utilizar.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DE DEMISSÃO

A empresa se apresentará perante o SINDPD-RJ ou órgão competente, para a realização do ato homologatório da rescisão contratual dos empregados demitidos, no prazo e condições previstos por Lei, salvo as seguintes disposições:

§1º: O ato de homologação será gratuito e deverá ser realizado impreterivelmente no primeiro dia útil após o encerramento do período do aviso prévio, quando efetivamente trabalhado, seja qual for a natureza da demissão, ou até o décimo dia útil contado a partir do dia seguinte ao da comunicação de dispensa, quando o aviso prévio for indenizado, sob pena do pagamento de multa a favor do empregado em valor equivalente à sua maior remuneração;

§2º: Não comparecendo o empregado, quando da homologação, a empresa dará conhecimento do fato ao SINDPD-RJ, mediante comprovação do envio de carta, telegrama ou e-mail de notificação do ato, o que a desobrigará do cumprimento do disposto no caput desta Cláusula.

§3º: Na hipótese do parágrafo anterior, o SINDPD-RJ fornecerá a empresa uma declaração de que a mesma compareceu no dia e horário marcado para a homologação e de que o trabalhador notificado não compareceu.

§4º: As obrigações aqui estatuídas deixarão de ter validade no caso do SINDPD-RJ não apresentar agenda factível para as homologações das rescisões, ou nos casos previstos na Instrução Normativa SRT nº 15 de 2010 expedida pelo MTE, quando houver comprovação do requerimento da marcação de homologação pelo endereço eletrônico da entidade.

§5º: As empresas deverão, mesmo na hipótese do parágrafo anterior, solicitar ao SINDPD-RJ o agendamento da homologação dentro do prazo de que trata o parágrafo 1º desta Cláusula, sob pena do pagamento de multa a favor do empregado em valor equivalente à sua maior remuneração.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DE JORNADA NO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O horário normal de trabalho empregado, durante o prazo do aviso será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

§1º: É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias previstas nesta cláusula, caso em que poderá faltar ao serviço por sete dias corridos sem prejuízo do salário integral.

§2º: Sempre que, houver a substituição de uma empresa prestadora de serviços, por outra, na mesma unidade tomadora de serviços, fica o empregado dispensado do cumprimento do aviso prévio e o empregador do respectivo pagamento, mediante comunicação escrita do empregado de obtenção de um novo emprego documentado pelo novo empregador que irá substituir a anterior prestadora de serviços, bem como, fica vetada a admissão deste empregado na forma de contrato de experiência por este novo empregador.

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Gozarão de estabilidade provisória, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) A gestante, desde a constatação da gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade;

b) O empregado, por 90 (noventa) dias após ter recebido alta médica, que por doença tenha ficado afastado por tempo igual ou superior a 60 (sessenta) dias e tenha mais de 9 (nove) meses de vínculo empregatício com a empresa, anterior ao afastamento;

c) O empregado, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, que tiver no mínimo de 3 (três) anos de vínculo empregatício com a empresa;

d) O empregado, por 12 (doze) meses, quando reaproveitado por motivo de acidente de trabalho.

§1º: Quanto aos empregados na proximidade da aposentadoria, de que trata a alínea "c" desta Cláusula, deve-se observar que a estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, noticiando reunir ele as condições previstas. A estabilidade se extinguirá, se a aposentadoria não for requerida imediatamente após completado o tempo mínimo necessário à sua aquisição.

§2º: A estabilidade provisória, prevista nesta cláusula, não compreende, também, os casos de extinção do contrato de trabalho por motivo de força maior.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA NO EMPREGO

Gozarão de garantia temporária de emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a) Por 90 (noventa) dias, os empregados que adotarem, legalmente, menor de até 6 (seis) anos de idade e que tenham expressamente notificado à empresa, mediante apresentação de prova da decisão judicial, no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data de sua emissão;

b) Por 90 (noventa) dias, o pai, após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data do parto;

c) Por 90 (noventa) dias, a empregada, nos casos de aborto previstos em lei, desde que o atestado médico comprobatório tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data da ocorrência do aborto.

Parágrafo Único: A empresa poderá dispensar o empregado, no curso do período em que o mesmo desfruta das garantias temporárias previstas nas alíneas "a", "b" e "c" desta Cláusula, devendo, neste caso, considerar como aviso prévio o período restante, coberto por ditas garantias, desde que não seja menor que o aviso prévio legal, caso em que este prevalece.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FUSÃO DE EMPRESAS

Em caso de fusão de empresas, nos termos do art. 10º da CLT, os empregados serão beneficiados com as cláusulas mais favoráveis, observada a isonomia funcional e salarial, assegurados os direitos dos estáveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO

Fica garantido ao empregado admitido para função de outro, dispensado sem justa causa, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo Único: Em caso de substituição eventual, por período superior a 20 (vinte) dias, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, uma gratificação de substituição, correspondente à diferença entre o seu salário-básico e o menor salário da função exercida. Essa gratificação de substituição não se integrará ao salário-básico do substituto para nenhum efeito.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as seguintes jornadas especiais:

a) Os que trabalham em turno ininterrupto de revezamento terão jornada diária de 6 (seis) horas (36 horas semanais), na forma do art. 7º, inciso XIV da Constituição Federal;

b) Os digitadores, em conformidade com a NR 17, terão jornada de 30 (trinta) horas semanais;

c) Os empregados que trabalham ininterruptamente no preparo e conferência do setor de entrada de dados terão jornada de 30 (trinta) horas semanais em atividades repetitivas e ininterruptas, combinada com jornada de 10 (dez) horas em outra função que não exija esforços repetitivos, divididas tais jornadas, igualmente, pelos dias trabalhados;

d) A jornada diária dos digitadores, e a parcial de 30 (trinta) horas dos empregados caracterizados pela alínea "c", deverá observar a seguinte conformação:

50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;

50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;

50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;

10 minutos de descanso por 50 minutos de trabalho;

10 minutos de descanso por 50 minutos de trabalho;

10 minutos de descanso por 50 minutos de trabalho.

Parágrafo Único: Ficam ressalvadas as jornadas especiais inferiores, mais favoráveis aos empregados.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por e-mail, será compensada a falta do empregado estudante, matriculado em curso regular e curricular, no dia de prova escolar desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com o comparecimento do empregado ao serviço, devendo a referida comprovação ser feita por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino.

§1º: A compensação desta falta será acordada entre as partes devendo ser realizada em até 30 (trinta) dias úteis contados a partir da realização de cada prova escolar obrigatória, bem como não será computada como horas extraordinárias para todos os efeitos legais.

§2º: Passados os 30 (trinta) dias úteis de que trata o parágrafo anterior sem a devida compensação, a empresa poderá efetuar o respectivo desconto.

§3º: Na hipótese da empresa não ter disponibilizado horário, além da jornada normal de trabalho do empregado, deverá ser abonada a falta relativa à hipótese de que trata o caput desta cláusula.

§4º: Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, as faltas serão abonadas segundo dispõe o inciso VII do art. 473 da CLT, cuja comprovação se dará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecido pela própria instituição de ensino.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA POR MEIO DE PONTO ELETRÔNICO

De acordo com o disposto na Portaria nº 373/2011 do MTE, fica autorizado, pela presente Convenção Coletiva, a adoção de sistemas alternativos de controle da jornada de Trabalho pelas Empresas, desde que o empregado assine o resumo da marcação eletrônica por ocasião do recebimento de seu salário.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

As Empresas poderão criar seu Banco de Horas que terá validade somente com a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho homologado pelo SINDPD-RJ e pelo SEPRORJ (TI RIO), obedecidos os seguintes critérios.

§1º: As horas incluídas no Banco de Horas, não poderão ultrapassar o limite de 120 (cento e vinte) dias, devendo ser compensadas ou pagas neste período.

§2º: O parâmetro de compensação de horas será entendido da seguinte forma:

a) As horas compensadas dentro do mês em que foram efetivamente laboradas terão como parâmetro de compensação 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada.

b) Caso não haja a possibilidade de acerto no período a que se refere a alínea "a", o parâmetro de compensação das horas positivas laboradas no mês seguinte será compreendido como 1 (uma) hora trabalhada, por 1,5 (uma hora e meia) compensada;

§3º: Nos casos de compensação nos dias-pontes, a empresa poderá utilizar as horas acumuladas no Banco de Horas no parâmetro de 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada, mesmo que o dia-ponte em questão recaia em mês posterior ao mês em que a hora foi efetivamente laborada, respeitando o ciclo de 120 (cento e vinte dias) dias o qual se refere o parágrafo 1º.

§4º: Para efeitos do parágrafo anterior, se considera **dia-ponte** o dia útil que recai numa segunda-feira anterior a um feriado que recaia numa terça-feira e o dia útil que recai numa sexta-feira posterior a um feriado que tenha recaído na quinta-feira.

§5º: Serão consideradas como horas positivas, as horas que ultrapassarem a oitava hora do dia nas jornadas normais e à sexta hora do dia nas jornadas de seis horas;

§6º: As horas negativas poderão ser incluídas no Banco de Hora, sendo sempre utilizado o parâmetro de compensação de 1 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora compensada.

§7º: As horas extraordinárias realizadas em descanso semanal remunerado, (Domingos e Feriados Nacionais, Estaduais e Municipais) não poderão fazer parte do Banco de Horas, portanto, não poderão ser compensadas e serão pagas com o adicional previsto na Cláusula Sétima desta Convenção;

§8º: No caso de rescisão do contrato de trabalho, far-se-á a apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado, o mesmo critério será aplicado na hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive no caso de férias;

§9º: A compensação das horas positivas apuradas na conformidade dos dispositivos supra, poderá mediante acordo entre empregados e empresas, ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;

§10º: As Empresas informarão mensalmente aos seus empregados o volume de horas acumuladas;

§11º: O empregado que desejar ausentar-se do serviço poderá fazê-lo mediante pré-aviso a empresa, com prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, utilizando-se de suas horas acumuladas no banco de horas. Não sendo considerada sua ausência como falta, para todos os efeitos legais.

§12º: O empregado que desejar ausentar-se do serviço, mas que não tenha saldo positivo no Banco de Horas, mediante pré-aviso a empresa e desde que haja concordância da mesma, poderá fazê-lo com prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, devendo tais horas negativas serem incluídas no Banco de Horas para futura compensação.

§13º: O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivo de emergência médica, mas que não tenha saldo positivo no Banco de Horas, poderá fazê-lo, devendo tais horas negativas serem incluídas no Banco de Horas para futura compensação e desde que seja comprovado através de declaração de comparecimento a qual deverá ser entregue a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito horas) a partir do retorno ao trabalho.

§14º: O ato homologatório para a utilização do Banco de Horas não implicará em nenhum custo para as empresas, no entanto as mesmas deverão estar em dia com o recolhimento da contribuição sindical laboral e contribuição sindical patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APOIO AO EMPREGADO COM DEPENDENTE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

O empregado que tenha dependente deficiente poderá ter direito a horário flexível, mediante apresentação de parecer médico, e de comum acordo com a empresa, inclusive para fins de compensação do horário, que não será computado como horas extraordinárias.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá cair nos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

§1º: Será informado pela empresa, ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo de suas férias.

§2º: É facultado ao empregado, desde que não conflite com as necessidades da empresa e que haja anuência da mesma, solicitar o gozo de férias em 2 (dois) períodos, não podendo nenhum dos períodos ser inferior a 10 (dez) dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;

b) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento ou comprovação de União Estável, registrada em cartório;

c) 01 (um) dia útil em caso de internação ou acompanhamento hospitalar do cônjuge, companheiro, ascendente ou descendente, devidamente comprovado, bem como, em caso de necessidade de mais dias e comprovado o fato de ser o empregado o único acompanhante necessário do internado, o mesmo terá direito a se ausentar por até 05 (cinco) dias efetivos de internação, sem compensações laborais futuras.

§1º: Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos, na conformidade da Lei Civil.

§2º: Para o empregado fazer jus às licenças previstas no caput desta Cláusula, terá de apresentar documento comprobatório até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

§3º: O benefício previsto na alínea "c" só poderá ser utilizado no máximo duas vezes por ano por empregado, independentemente do número de dias que foi utilizado em cada vez, respeitando a regra de 1

(um) dia útil até 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS LICENÇAS

As empresas concederão ao (à) empregado (a), desde que devidamente comprovado:

a) 05 (cinco) dias de licença ao empregado que legalmente adotar criança menor de 6 (seis) anos de idade. Às empregadas que adotarem crianças até 8 anos de idade serão assegurados os períodos de licença descritos no artigo 392-A da CLT;

b) 05 (cinco) dias de licença paternidade, de acordo com o ato das disposições transitórias, art. 10º, inciso II, § 1º, da Constituição Federal;

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

d) Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora ou será facultado à empregada sair 1 (uma) hora antes ou entrar 1 (uma) hora depois, sendo sua jornada de oito horas, e proporcionalmente nas jornadas menores.

Parágrafo Único: Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses, previsto na alínea "d" desta Cláusula será dilatado, desde que haja prescrição médica.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DE STRESS

Recomenda-se a adoção das seguintes medidas com o fito de reduzir o stress:

a) música ambiente;

b) plantas nos locais de digitação;

c) posicionamento do equipamento, possibilitando maior integração;

d) reunião com frequência nos setores para discussão dos problemas de cada equipe;

e) cores neutras, destacando-se pelo verde e evitando-se o branco, o cinza e o preto;

f) adoção de exames de saúde periódicos que levem em conta fatores específicos da função exercida pelo trabalhador, com o objetivo de diagnosticar, previamente, doenças profissionais;

g) proibição do ato de fumar no ambiente de digitação; e

h) realização de ginástica laboral.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CIPA

As empresas representadas pelas entidades patronais providenciarão a instalação da CIPA, quando exigível pela legislação vigente.

Parágrafo Único: O fato de o empregado ter sido eleito para CIPA, não impede que o mesmo também concorra às eleições de OLT.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL E PCMSO

Acordam as partes, em complementação à Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), que será dispensada a realização de exame médico demissional para os empregados cujo desligamento da empresa venha a ocorrer até 270 (duzentos e setenta) dias do último exame médico ocupacional, nos termos da Portaria SSST nº. 8/96.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MÉDICO COORDENADOR

Observando as disposições da Portaria nº 8 de 08/05/96, que altera a NR-7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, no seu item 7.3.1.1, ficam as empresas, ali enquadradas, desobrigadas de indicar e manter a figura do médico coordenador.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO À PRODUÇÃO DIÁRIA

Para cumprimento da NR17, será disponibilizada, para consulta, a produção diária de cada digitador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMISSÃO DE CAT

Quando os trabalhadores acusarem sintomas de lesões por esforços repetitivos e distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (LER/DORT) será obrigatório o preenchimento da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela empresa; no caso de omissão desta, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar da solicitação por escrito, fica autorizado o preenchimento pelo próprio solicitante, o que será dado como firme e valioso pela empresa, de acordo com o art. 22º, parágrafo primeiro da Lei 8.213, de 24/06/91.

§1º: Todo trabalhador que vier a apresentar lesão, devido à doença ocupacional, deverá ser reaproveitado pela empresa em outra atividade, após o retorno da licença médica do INSS.

§2º: Ficam obrigadas as empresas a fornecer, no prazo de 30 (trinta) dias, às entidades sindicais, tanto a patronal quanto a laboral, cópia da CAT emitida conforme previsto no caput desta Cláusula, após a caracterização da doença ocupacional pelo INSS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOENÇAS PROFISSIONAIS – MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas promoverão a proteção e prevenção a doenças profissionais, adequando o ambiente de trabalho às seguintes medidas:

a) fornecimento de cadeira regulável na altura do assento a fim de possibilitar uma posição adequada ao Digitador ante a máquina;

b) manutenção da temperatura no ambiente de trabalho nos níveis propícios;

c) após o retorno das férias, durante a primeira semana de trabalho, não poderá ser exigida produção aos digitadores superior a 75% do limite fixado no item 17.6.4, b, da NR-17.

Parágrafo Único: Sempre que o SINDPD-RJ tiver necessidade, em face de denúncia concreta, poderá solicitar ao SEPRORJ (TI RIO) que intervenha junto à empresa para apresentação do PPRA avaliando os riscos existentes no ambiente de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Ao dirigente sindical será permitida a visita às empresas, conforme agenda firmada entre as partes, para cumprimento das atividades inerentes à sua função, de forma a não prejudicar o funcionamento e a ordem na empresa.

Parágrafo Único: A empresa disponibilizará data, hora e local para o estabelecido no caput desta Cláusula.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (OLT) - REPRESENTANTES SINDICAIS

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, será facultado ao SINDPD-RJ promover a escolha, fora das dependências da empresa, de um representante dos empregados com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores e o Sindicato de classe, nos termos do artigo 11 da Constituição Federal. Este representante terá um suplente que atuará nas ausências do efetivo.

§1º: Fica assegurada estabilidade provisória durante o período de mandato, exceto quando a demissão se der por justa causa, devidamente comprovada;

§2º: O mandato será de 1 (um) ano, não sendo permitida a reeleição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADOS SINDICAIS

Segundo lhe faculta o §2º do art. 517 da CLT, o SINDPD-RJ poderá instituir delegacias ou seções em locais a serem definidos, que terão como objetivo, a proteção não só dos associados, mas de toda a categoria, a melhoria das relações do trabalho e a fiscalização quanto ao cumprimento da presente Convenção Coletiva, nas respectivas regiões.

§1º: Serão eleitos 3 (três) delegados sindicais, mediante processo eletivo dentre os membros da categoria para exercício de mandato de representação sindical, e gozarão de estabilidade equivalente aos demais dirigentes sindicais;

§2º: O SINDPD-RJ poderá solicitar a liberação das funções normais destes dirigentes sindicais, além dos já liberados pela cláusula 43ª desta Convenção Coletiva, para atuarem como delegados sindicais, arcando o SINDPD-RJ com o ônus de tais liberações.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas, em conjunto, liberarão 3 (três) dirigentes sindicais para ficarem à disposição do SINDPD-RJ, sem ônus para o mesmo.

§1º: Somente estarão obrigadas as empresas com mais de 100 (cem) empregados, sendo no máximo 2 (dois) por empresa.

§2º: Fica facultado ao dirigente sindical que for eleito a escolha pela liberação integral ou parcial. Quanto a quem será escolhido para ficar liberado pelo sindicato será decidido em reunião Plena do sindicato em questão.

§3º: Durante todo o período em que os dirigentes sindicais estiverem à disposição do SINDPD-RJ, caberá ao empregador manter o pagamento dos salários, bem como os benefícios estipulados na Cláusula 15ª e na Cláusula 16ª desta Convenção Coletiva, observando ainda os aumentos normativos que venham a ocorrer.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL LABORAL

A empresa procederá desconto em folha de pagamento de seus empregados não sindicalizados o importe de 1% (um por cento), do primeiro salário após o reajuste salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em benefício do SINDPD-RJ, conforme deliberação da assembleia dos trabalhadores, na forma do art. 8º inciso IV da Constituição Federal.

§1º: Fica assegurado ao empregado que filiar-se ao sindicato até o dia 22 de novembro de 2013 (Vinte e Dois de Novembro de Dois Mil e Treze), para o não desconto da contribuição acima. Para tanto, o SINDPD-RJ compromete-se a encaminhar às empresas até o dia 05 do mês subsequente, as fichas de sindicalização recebidas.

§2º: É facultado ao trabalhador exercer sua oposição ao desconto, através de entrega à empresa de cópia de carta protocolada no SINDPD-RJ, com a referida solicitação, do dia 25 de novembro até o dia 27 de novembro de 2013.

§3º: Somente serão aceitas as cartas de oposição ao desconto no SINDPD-RJ, nos horários compreendidos das 10:00 horas às 17:00 horas. A entrega de cartas por terceiros só será aceita com firma reconhecida.

§4º: As empresas terão até o 5º dia útil do mês seguinte ao incidir o desconto, para repassar os valores ao SINDPD-RJ, mediante depósito bancário, enviando o comprovante de pagamento e a relação dos descontos pelo Fax do SINDPD-RJ (21) 2516-5668, ou entrega na sede do SINDPD-RJ, sito a Avenida Presidente Vargas, nº 502, 12º andar, Centro, Rio de Janeiro/RJ, cujos depósitos deverão ser efetuados no:

BANCO BRADESCO	nº 237
AGÊNCIA PRESIDENTE VARGAS	nº 1803-1
CONTA CORRENTE	nº 28714-8

§5º: Compete ao trabalhador encaminhar o comprovante protocolado ao RH da empresa ou outro departamento responsável da empresa para que não haja o desconto referido nesta cláusula.

§6º: Na entrega da carta o trabalhador deverá apresentar seu crachá de identificação, sua carteira de identidade ou sua CTPS.

§7º: Na carta citada nesta cláusula deverá conter as seguintes informações: nome completo, cargo que ocupa e nome da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As Empresas integrantes da categoria econômica, assim definidas no artigo 511, parágrafo primeiro da CLT, deverão recolher a contribuição confederativa prevista no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, conforme especificado a seguir:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO

Capital Social em R$	Divisão do Capital Social por	Parcela a adicionar Valor da Contribuição	Valor da Contribuição
Até 4.000,00	-	-	186,27
4.000,01 a 50.000,00	100	146,27	
50.000,01 a 100.000,00	400	521,27	
100.000,01 a 3.000.000,00	800	646,27	
3.000.000,01 a 6.000.000,00	1.000	1.396,27	
6.000.000,01 a 10.000.000,00	2.500	4.996,27	
Acima de 10.000.000,00	-	-	8.996,27

§1º: A tabela acima mencionada terá vigência a partir de 01 de janeiro de 2014;

§2º: Entende-se por categoria econômica o conjunto de empresas, com sede, matriz, filial, sucursal ou equivalente fixada no Estado do Rio de Janeiro, enquadradas na representação sindical do SEPRORJ (TI RIO), assim consideradas as sociedades que tenham como objetivo preponderante as atividades de prestação de serviços técnicos de informática, quais sejam, de programação; processamento de dados e congêneres; desenvolvimento e análise de sistemas; elaboração, integração, distribuição, agenciamento, licenciamento, cessão de direito de uso, manutenção de produtos e serviços em informática (hardware e software); fornecimento e disponibilização de infraestrutura (física e lógica) e alocação de mão de obra em informática e/ou tecnologia da informação; provimento de acesso, serviços e suporte técnico à internet; assessoria, consultoria, suporte técnico, educação, treinamento, pesquisa, avaliação de projetos e serviços relacionados a informática e/ou tecnologia da informação; bem como todas as demais atividades afins, correlatas, similares ou conexas relacionadas à informática e/ou tecnologia da informação;

§3º: Fica reservado, a direção do SEPRORJ (TI RIO), o direito de atualização e/ou correção da presente tabela, através de assembleia geral especificamente convocada;

§4º: As empresas associadas, com direito a voto nas assembleias gerais, têm o direito de optar pelo pagamento da contribuição prevista no caput na forma de mensalidade de associados, regularmente aprovada na assembleia geral ordinária que ocorre no mês de abril de cada ano;

§5º: O cálculo para pagamento da referida contribuição será feito com base no capital social da empresa. Para as que não estejam obrigadas ao registro do capital social, bem como para aquelas com sucursais, filiais, agências ou correlatas no Estado do Rio de Janeiro, o cálculo deverá ser feito através da aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior;

§ 6º: O recolhimento da contribuição deverá ser efetuado até o último dia útil do mês junho de cada ano, por meio de boleto bancário pré-emitido pelo SEPRORJ (TI RIO);

§ 7º: Havendo qualquer mudança, o SEPRORJ (TI RIO), deverá proceder às informações cabíveis em tempo hábil;

§ 8º: Os recolhimentos fora do prazo legal serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento), e de juros de 1% (um por cento) por mês de atraso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ENTREGA DE GUIAS AO SINDPD-RJ

As empresas deverão encaminhar a Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical (GRCS) ao SINDPD-RJ, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, com a relação do(s) empregado(s) admitido (s), contendo o nome do empregado, salário e data de admissão, toda vez que houver uma contribuição descontada para o sindicato laboral pela empresa, a fim de possibilitar a entidade Sindical

Laboral, o controle da categoria por ele representada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA OBRIGATÓRIA DIVULGAÇÃO DA CCT

O SINDPD-RJ colocará quadros de avisos nas empresas, destinados ao material informativo sindical e divulgação da Convenção Coletiva de Trabalho, desde que seus informes sejam dados com urbanidade e sem ofensas de qualquer natureza.

§1º: O SINDPD-RJ poderá, ainda, disponibilizar o material em referência através de seu site, ou por meio eletrônico para a empresa.

§2º: O SEPRORJ (TI RIO) poderá colocar quadro de avisos no SINDPD-RJ, destinado a notícias sindicais e trabalhistas, desde que dadas com a habitual urbanidade e sem ofensas de qualquer natureza.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES AO SINDPD-RJ

As empresas descontarão em folha de pagamento, uma vez autorizado por escrito pelos empregados, o valor de sua mensalidade/contribuição, correspondente a 1% (um por cento) dos salários base, em favor do SINDPD-RJ.

§1º: Os valores referentes às mensalidades sindicais devidas ao SINDPD-RJ deverão ser repassados através de depósito bancário, enviando-se o comprovante de pagamento e a relação dos descontos à sede do SINDPD-RJ, cujos depósitos deverão ser efetuados no:

BANCO BRADESCO	n° 237
AGÊNCIA	nº 1803-1
CONTA CORRENTE	nº 28714-8

§2º: A relação nominal, contendo a data de admissão, os salários, função, valor recolhido de cada empregado, será enviada ao SINDPD-RJ até o dia 15 do mês subsequente ao mês de competência do pagamento.

§3º: O não cumprimento pela empresa do § 1º desta Cláusula implicará o recolhimento da dívida desta com o SINDPD-RJ. Os valores em atraso, quando da regularização, serão acrescidos de multa de 5% (cinco por cento) ao mês, sobre o valor do desconto.

§4º: As informações relacionadas no parágrafo segundo serão enviadas, conjuntamente, em uma via impressa e em forma de arquivo de dados por meio magnético.

§5º: Compete ao SINDPD-RJ informar às empresas, com antecedência suficiente, qualquer alteração no percentual ou valor das mensalidades, bem como os nomes dos empregados que eventualmente manifestarem oposição ao desconto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA SINDICAL

Em consonância com o disposto nos artigos 513, 607 e 608 da CLT, em complementação aos artigos 27, 28 e 29 da Lei 8.666/1993, assim como em complementação a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), prevista na Lei nº 12.440/2011 e por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta, contratação por setores privados, homologação de rescisão de contrato de trabalho junto ao Sindicato laboral ou a outro órgão competente, deverão apresentar Certidão de Regularidade Trabalhista e Sindical para com suas obrigações sindicais.

§1º: A certidão referida no caput desta cláusula também deverá ser apresentada pela empresa na hipótese de celebração de acordo coletivo de trabalho, bem como na hipótese de utilização dos benefícios e vantagens coletivos prospectadas pelo sindicato laboral e /ou pelo sindicato patronal em favor da categoria.

§2º: Essa Certidão demonstrará que a empresa certificada, a princípio, não carrega passivo trabalhista sindical cumulado perante os órgãos de Representação, e será expedida em conjunto pelo SINDPD-RJ e pelo SEPRORJ (TI RIO), assinada por seus respectivos presidentes e/ou diretores, ou seus substitutos legais, no prazo máximo de até 3 (três) dias úteis após a devida solicitação, e terá validade de 180 (cento e oitenta) dias.

§3º: Consideram-se obrigações trabalhista e sindicais:

a) Cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho e Legislação Laboral vigente;

b) Recolhimento da Contribuição Sindical Patronal e da Contribuição Sindical Laboral;

c) Recolhimento de todas as taxas e contribuições sindicais devidas ao sindicato patronal e ao sindicato laboral;

§4: A falta de certidão permitirá as empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenentes, nos casos de concorrência, carta-convite, pregão, tomada de preço ou outra forma de licitação, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRESTADORAS DE SERVIÇOS E MÃO-DE-0BRA

O SINDPD-RJ e/ou SEPRORJ (TI RIO) se comprometem em atuar preventivamente, de forma conjunta ou isoladamente, perante as empresas contratantes de mão-de-obra terceirizada, sejam de que natureza jurídica for, inclusive cooperativas, no intuito de assegurar direitos e garantias legais, bem como, o cumprimento das cláusulas constantes da presente convenção coletiva.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

Os sindicatos convenentes se comprometem a reabrir as negociações com o fim de reajustar as cláusulas de natureza econômica, para ter vigência a partir de 1º de setembro de 2014.

Parágrafo Único – Ao término do prazo estabelecido na cláusula primeira da presente Convenção, a mesma será prorrogada por mais 90 (noventa) dias automaticamente. Novas prorrogações poderão ser celebradas mediante expressa e formal concordância entre as partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS

O SEPRORJ (TI RIO) e o SINDPD-RJ reunir-se-ão, extraordinariamente, sempre que solicitado por uma das partes e, ordinariamente, a cada 6 (seis) meses, a partir da vigência desta Convenção, com vistas a analisar conjuntamente os cenários de aplicação das cláusulas pactuadas e outras condições que desejem acordar, avaliando o quadro econômico e produtivo geral, e das empresas, as perspectivas de desenvolvimento, a produtividade e a qualidade, os processos de reestruturação, as inovações tecnológicas e a organização do trabalho, podendo convencionar modificações e aprimoramentos.

Parágrafo Único: As pautas das reuniões ordinárias deverão ser enviadas pelas partes com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Oito dias após o depósito da presente Convenção Coletiva junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro (SRTE-RJ), independentemente de homologação pela Justiça do Trabalho, as partes estarão obrigadas ao cumprimento da mesma, sob pena do disposto no art. 872 da CLT.

Parágrafo Único: O SEPRORJ (TI RIO) e o SINDPD-RJ manterão esforços conjuntos no acompanhamento perante todas as empresas, quanto ao fiel cumprimento do inteiro teor da presente convenção.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa igual R$ 169,75 (Cento e Sessenta e Nove Reais e Setenta e Cinco Centavos), vezes o número de meses em que perdurar o inadimplemento da cláusula, em favor de cada empregado que sofreu a infração.

Parágrafo Único – Fica ainda estipulado o acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor decorrente do inadimplemento, incidente sobre os créditos apurados quando da execução em ação judicial, após decisão judicial transitada em julgado que tenha reconhecido a infração, por cada empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIA DO TRABALHADOR DE INFORMÁTICA

A terceira segunda-feira do mês de outubro será considerada feriado para os empregados em empresas atuantes no setor de informática e tecnologia da informação.

Parágrafo Único: Será facultado às empresas a substituição do dia mencionado no *caput* por outro de melhor conveniência para ambas as partes, na mesma proporção e sem a incidência de hora extraordinária; o que deverá ser feito até o dia 30 de setembro do ano correspondente, por meio de comunicação ao SINDPD-RJ, do acordo firmado com seus respectivos empregados. A substituição ora mencionada somente poderá recair entre os meses de abril a novembro do ano correspondente a troca.

BENITO LEOPOLDO DIAZ PARET
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

LUIZA PAULA GOMES
PROCURADOR
SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ANTONIO CARLOS BATISTA DA COSTA
PROCURADOR
SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

TEREZA CRISTINA BARRETO BARROCAS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA

SINDICATO DOS TRAB EM EMPRESAS E SERV PUBLICOS E PRIVADOS, DE INF E INTERNET, E SIMILARES, DO EST RIO DE JANEIRO

RICARDO BASILE DE ALMEIDA
PROCURADOR
SINDICATO DOS TRAB EM EMPRESAS E SERV PUBLICOS E PRIVADOS, DE INF E INTERNET, E SIMILARES, DO EST RIO DE JANEIRO

NELIANA SOARES DOS SANTOS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS TRAB EM EMPRESAS E SERV PUBLICOS E PRIVADOS, DE INF E INTERNET, E SIMILARES, DO EST RIO DE JANEIRO

MARCIO DINIZ GOMES
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS TRAB EM EMPRESAS E SERV PUBLICOS E PRIVADOS, DE INF E INTERNET, E SIMILARES, DO EST RIO DE JANEIRO

CELIO STEMBACK BARBOSA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO DOS TRAB EM EMPRESAS E SERV PUBLICOS E PRIVADOS, DE INF E INTERNET, E SIMILARES, DO EST RIO DE JANEIRO