

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058383/2009

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). ROBERTONIO ALEXANDRINO CORREIA DA SILVA, CPF n. 021.445.024-47, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCIO DINIZ GOMES, CPF n. 603.684.387-91, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CELIO STEMBACK BARBOSA, CPF n. 747.988.477-04 e por seu Procurador, Sr(a). RICARDO BASILE DE ALMEIDA, CPF n. 028.136.647-07;

E

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, CPF n. 022.278.787-20 e por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO CARLOS BATISTA DA COSTA, CPF n. 374.249.717-00;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas prestadoras de serviços ou de mão de obra, de qualquer natureza, ligadas à área de informática, incluindo-se as que mantiverem contratos de terceirização para prestação de serviços relacionados à categoria; bem como os empregados representados pelos Sindicatos convenentes em todo o Estado do Rio de Janeiro, ajustando as condições a seguir alencandas, com abrangência territorial em RJ.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de setembro de 2009, não poderão ser praticados nas empresas do setor, salários inferiores aos pisos abaixo relacionados:

a) Atividade meio: R\$ 515,37 (salário mês)

Piso mínimo profissional:

a) Digitador: R\$ 673,49 (salário mês)

- b) Técnico Profissional de Informática: R\$ 722,69 (salário mês)
c) Analista de Sistemas: R\$ 1.105,71 (salário mês)
d) Instrutor de Informática: R\$ 7,26 (hora aula)

§ 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: Entende-se por **Instrutor de Informática** aquele que possua qualificação profissional e ministre aulas específicas em cursos de informática. O salário aula descrito na alínea d) acima, compreende a hora composta de 60 (sessenta) minutos. É facultado às empresas, a contratação por prazo determinado, nos termos da Lei 9601/98, independentemente da previsão do artigo 443, § 2º da CLT. Nesta modalidade de contratação, caso haja rescisão antecipada do contrato por qualquer das partes, será devido pela parte que promover a rescisão indenização equivalente a 10% (dez por cento) dos salários a que teria direito o empregado até o término do contrato.

§ 7º: 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.

§ 8º: 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 2009, os salários-básicos serão reajustados no percentual de 5% (cinco por cento) sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º de setembro de 2008.

§ 1º: Para os trabalhadores que ingressaram entre outubro de 2008 e agosto de 2009, os salários de ingresso deverão ser reajustados de forma pró-rata, aplicando-se os seguintes índices:

| | |
|---|-------|
| Ingresso no mês de setembro/2008 | 5% |
| Ingresso no mês de outubro/2008 | 4,58% |
| Ingresso no mês de novembro/2008 | 4,17% |
| Ingresso no mês de dezembro/2008 | 3,75% |
| Ingresso no mês de janeiro/2009 | 3,33% |
| Ingresso no mês de fevereiro/2009 | 2,92% |
| Ingresso no mês de março/2009 | 2,50% |
| Ingresso no mês de abril/2009 | 2,08% |
| Ingresso no mês de maio/2009 | 1,67% |
| Ingresso no mês de junho/2009 | 1,25% |
| Ingresso no mês de julho/2009 | 0,83% |
| Ingresso no mês de agosto/2009 | 0,42% |

§ 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 (dezesesseis), nos meses de 30 dias e após o dia 17 (dezesete), 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.

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DO PASSIVO

O passivo gerado poderá ser pago da seguinte forma:

§ 1º: As empresas deverão envidar os melhores esforços a fim de que as diferenças devidas sejam pagas na folha de novembro de 2009. Para as empresas que, por algum

motivo, ficarem impossibilitadas do cumprimento, bem como àquelas que ainda não procederam, a título de antecipação, o pagamento do reajuste salarial nos valores previstos nesta convenção, fica assegurado o direito de parcelar o pagamento de tais diferenças, devidas nos meses de setembro, outubro e novembro de 2009, inclusive férias, da seguinte forma: 50% na folha de novembro e 50% na folha de dezembro de 2009.

§ 2º: Da mesma forma, as empresas deverão envidar os melhores esforços a fim de que as diferenças devidas a título de 13º salário, sejam pagas na folha de novembro de 2009. Às empresas que, por algum motivo, ficarem impossibilitadas do cumprimento, fica assegurado o direito de efetuar o pagamento até a folha de dezembro de 2009.

§ 3º: As empresas deverão ainda envidar os melhores esforços a fim de proceder ao pagamento do auxílio refeição nos termos descritos na cláusula 15ª a partir do mês de novembro de 2009. Às empresas que, por algum motivo, ficarem impossibilitadas do cumprimento, é assegurado o direito de efetuar o pagamento da diferença no mesmo prazo de concessão do auxílio refeição da competência dezembro de 2009.

§ 4º: 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 13º SALÁRIO

Para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2009, as empresas poderão pagar metade da gratificação de Natal (do ano de 2010) até o último dia útil de junho de 2010, 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 2011, que poderá ser paga até o último dia útil de junho de 2011.

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.

Parágrafo Único: Esta cláusula entrará em vigor 18 meses após o depósito da presente convenção.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA - SOBREA VISO

O empregado quando escalado para o regime de sobreaviso, através de notificação expressa da empresa, mediante utilização de BIP, rádio-chamada ou outro meio de comunicação, fará jus a um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) da hora normal durante o período em que permanecer nessa situação.

Parágrafo Único: 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, 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 a 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\$ 725,00 (Setecentos e Vinte e Cinco Reais), 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 POSSUEM ATÉ 40 EMPREGADOS

As empresas que possuam até 40 (quarenta) empregados deverão observar o que

segue, no que toca ao cumprimento das cláusulas 15ª - Auxílio Refeição e 16ª - Benefícios Indiretos:

- a) Fica garantido direito de permanecer com a opção da forma de concessão dos benefícios às empresas aderentes ao Termo de Adesão descritos nas Cláusulas 9ª e 10ª da CCT 2007/2009, observados ainda, no que couber os parâmetros da CCT 2003/2005;
- b) As empresas enquadradas na alínea a acima e aderentes pela modalidade de concessão parcial do Auxílio Refeição e/ou Benefício Indireto, deverão conceder o mesmo reajuste aplicado às cláusulas 15ª e 16ª, ou seja do percentual de 6% (seis por cento), sobre valores praticados;
- c) As empresas que não optaram, a tempo e nos termos das convenções anteriores, deverão praticar os valores estabelecidos nas cláusulas 15ª e 16ª da presente CCT;
- d) As empresas que optaram, nos termos das CCT 2003/2005, 2005/2007 e 2007/2009, pela não concessão do Auxílio Refeição e/ou Benefício Indireto, conforme o caso, deverão, dentro do prazo de 120 (cento e vinte dias) contados a partir do depósito da presente Convenção fornecer, obrigatoriamente, aos seus empregados, seguro de vida cuja cobertura seja de, no mínimo, R\$ 10.000,00. 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;
- e) É mantida a faculdade de opção quanto a forma de concessão dos benefícios descritos nas cláusulas 15ª e 16ª da presente convenção coletiva, às empresas que a partir de abril de 2004 passaram a se enquadrar e cumprir os ditames das Convenções Coletivas firmadas entre SEPRORJ e SINDPDRJ, ou seja, pagamento do valor total dos benefícios, do valor parcial ou o não fornecimento. Em caso de não fornecimento de um ou de ambos os benefícios deverá ser observado, no entanto, o previsto na alínea d acima;
- f) As Empresas optantes pelo não fornecimento ou pelo fornecimento do valor parcial do benefício, conforme descrito na alínea anterior, deverão enviar ao SEPRORJ e ao SINDPD, simples comunicado de adesão, cujo modelo estará disponível nos sites das entidades, a fim de que todos tenham conhecimento de sua existência e opção, e dessa forma ficar dispensada da obrigação para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empresa, a partir de 1º de setembro de 2009, fornecerá aos seus empregados tíquetes para auxílio-refeição, ou em outras formas previstas em lei.

§1º: O valor de cada tíquete será de R\$ 12,80 (Doze Reais e oitenta centavos) para empregados com jornada de 8 (oito) horas diárias, R\$ 9,50 (Nove Reais e Cinquenta 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: 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.

§3º: 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.

§4º: 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.

§ 5º: As empresas que estejam localizadas em áreas de difícil acesso a restaurantes, 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.

§6º: 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.

§7º: 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.

§8º: 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 discriminado em rubrica própria no contracheque. Os valores despendidos em qualquer das modalidades acima descritas, não terão em nenhuma hipótese, caráter remuneratório, não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura, utilidade ou outro qualquer, para nenhum fim de direito, nos termos da OJ-SDI 133.

§9º: 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 dezembro de 2009, concederá a todos os empregados, individualmente, benefícios indiretos equivalentes ao valor mínimo de R\$ 127,20 (Cento e Vinte e Sete Reais e Vinte Centavos) mensais para jornada de 8 (oito) horas diárias; de R\$ 95,50 (Noventa e Cinco Reais e Cinquenta 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.

§1º: O pagamento destes benefícios se obterá pela contratação, à escolha da empresa, de quaisquer dos benefícios listados no §3º desta Cláusula.

§2º: 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.

§3º: A lista de Benefícios Indiretos passa a ser a seguinte:

- a) Seguro de Assistência Médico-Hospitalar;
- b) Seguro para Assistência Odontológica;
- c) Auxílio-Formação;
- d) Auxílio Creche;
- e) Tíquete Alimentação (compras em supermercado);

- f) Fornecimento de Cesta-Básica;
- g) Ampliação do valor-hora do tíquete refeição e/ou alimentação.
 - I) Entende-se como auxílio- formação: formação em nível fundamental, médio, superior, pós-graduação e de extensão. Poderão ainda substituir o benefício citado por, no mínimo, 120 horas de capacitação no ano ou carga horária proporcional aos meses trabalhados.
 - II) O benefício previsto na alínea c deste parágrafo deverá ser fornecido dentro da programação de treinamento da empresa ou iniciando-se no máximo até o primeiro dia útil de dezembro de 2009.
 - III) Para efeito do cumprimento da alínea c e dos incisos anteriores, o SINDPD e/ou o SEPRORJ, firmarão convênios com instituições de ensino e de treinamento a fim de credenciá-las para o cumprimento do benefício previsto nesta Cláusula.
 - IV) O empregado que receber investimentos descritos na alínea c, visando seu aperfeiçoamento profissional, inclusive em cursos e provas de certificação técnica, 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.
 - V) Caso a empresa opte pela concessão do benefício previsto na alínea d deste parágrafo, este deverá ser fornecido à empregada-mãe até os seis meses de idade da criança.

§4º: 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.

§5º: Os benefícios indiretos concedidos aos dependentes do empregado, por solicitação deste, cumprem igualmente a obrigação prevista no caput desta Cláusula.

§6º: Os benefícios de que trata esta Cláusula não poderão ser fornecidos em moeda nacional ou estrangeira, durante o curso do contrato de trabalho.

§7º: 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.

§8º: 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.

§9º: Única e exclusivamente nos casos descritos no parágrafo 8º acima, será facultado ao empregado, 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 contra-cheque 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.

§10º: 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.

§11º: 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, estarão desvinculadas dos valores fixados no caput.

§12º: Em caso de denúncia ou dúvida quanto ao fornecimento do benefício descrito na alínea a desta cláusula, o SINDPD-RJ deverá solicitar ao SEPRORJ que intervenha junto à empresa para apresentação de fatura emitida pela administradora do seguro contendo nome dos beneficiários da apólice.

§13º: Sem prejuízo do disposto anteriormente, os empregados serão descontados em seus salários, em até 1% (um por cento) do valor do benefício concedido, devidamente discriminado em rubrica própria no contracheque. Será facultado às empresas o desconto em percentual diferenciado, desde que sejam provenientes de políticas internas mais benéficas aos empregados, e desde que de comum acordo.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

No retorno das férias anuais do empregado que houver recebido adiantamento de férias, poderá ser concedido 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA DE EMPRÉSTIMOS, FINANCIAMENTO E OUTROS

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 MP nº 130 e decreto nº 4.840, ambos de setembro de 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 MP 130 de 17 de setembro de 2003 e dos parágrafos 1º, 2º, 4º, e 6º do art. 4º e o inciso I do art. 5º do Decreto 4.840 de 17 de setembro de 2003, os Sindicatos convenientes ficam autorizados a apresentar as empresas ora representadas pelo SEPRORJ, 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 DÉCIMA NONA - 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 após o último dia da prestação do serviço quando da dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, 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 da carta ou telegrama de notificação do ato, o que a desobrigará do cumprimento do disposto no caput desta Cláusula.

§3º: 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 IN/SRT nº 03 de 2002 expedida pelo MTE.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 30 (trinta) 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 QUINTA - 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.

§ 1º: Ficam ressalvadas as jornadas especiais inferiores, mais favoráveis aos empregados.

§ 2º: Fica assegurado somente às empresas que formalmente optaram pela alínea "e" da cláusula 11ª da CCT 2003/2005 e durante sua vigência, o direito de manutenção da jornada ali estabelecida.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será compensada a falta do empregado estudante, matriculado em curso regular e curricular, no dia de prova escolar obrigatória ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com o comparecimento do empregado ao serviço. A compensação desta falta será acordada entre as partes e não será computada como horas extraordinárias para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único: A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. 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 escola.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UTILIZAÇÃO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE PONTO ELETRÔNICO

Fica reconhecida, pela presente convenção, a utilização de ponto eletrônico pelas Empresas, desde que o funcionário assine o resumo da marcação eletrônica por ocasião do recebimento de seu salário.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

As Empresas poderão criar seu Banco de Horas, que terá validade somente com a anuência formal dos sindicatos, obedecidos os seguintes critérios.

A - 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. O parâmetro de

compensação de horas será entendido da seguinte forma: as horas compensadas dentro dos 30 primeiros dias do período terão como parâmetro de compensação 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada. Caso não haja a possibilidade de acerto neste período, o parâmetro de compensação do período restante deverá ser compreendido como 1 (uma) hora trabalhada, por 1,5 (uma hora e meia) compensada;

B - Serão consideradas como horas extras, as horas que ultrapassarem a oitava hora/dia nas jornadas normais e à sexta hora/dia nas jornadas de seis horas;

C - As horas extraordinárias realizadas em descanso semanal remunerado, (Domingos e feriados) não poderão fazer parte do Banco de Horas, portanto, não poderão ser compensadas e serão pagas com o adicional previsto na cláusula 7ª;

D - 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;

E - O pagamento das horas extras apuradas na conformidade dos dispositivos supra, poderá mediante acordo entre empregados e empresas, ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;

F - As Empresas informarão mensalmente aos seus empregados o volume de horas acumuladas;

G - Os empregados que tenham jornada normal de trabalho superior a 40 (Quarenta) horas semanais, não poderão ter horas excedentes contadas para o Banco de Horas;

H - Os empregados com interesse em participar do Banco de Horas, deverão formalizar seu desejo através de opção individual, devendo a Empresa protocolar a opção no SINDPD/RJ, para que surta os efeitos desejados;

I - 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.

J - O ato homologatório para a utilização do banco de horas, não implicará em nenhum custo para as empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - FÉRIAS

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

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e de comprovação de União Estável comprovada em cartório;
- c) 01 (um) dia útil em caso de internação hospitalar do cônjuge, ascendente ou descendente, sendo que, em caso de necessidade de mais dias, o empregado poderá ter direito a horário flexível, estabelecido de comum acordo com a empresa, devendo compensar as horas ausentes, não oneradas tais compensações, com os acréscimos relativos às horas extraordinárias, quando não ultrapassarem a jornada normal.

§ 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.
- h) realização de ginástica laboral

CIPA **composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ACESSO À PRODUÇÃO DIÁRIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMISSÃO 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 a 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 denuncia concreta, poderá solicitar ao **SEPRORJ** 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 - 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 PRIMEIRA - ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (OLT) - REPRESENTANTES SINDICAIS

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, será facultado ao SINDPD 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 SEGUNDA - 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 41ª desta CCT, para atuarem como delegados sindicais, arcando o SINDPD-RJ com o ônus de tais liberações.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

§ 1º: Estarão obrigadas as empresas com mais de 100 (cem) empregados, na seguinte proporção:

a) Empresas que possuam entre 100 e 250 empregados deverão liberar, em seu conjunto, 1 (um) empregado;

b) Empresas com mais de 250 empregados deverão liberar, em seu conjunto, 2 (dois) empregados, desde que os mesmos não estejam na mesma □unidade comercial□.

§ 2º: Fica facultado ao SINDPD/RJ, a escolha dos dirigentes sindicais a serem

liberados, devendo ser respeitado o disposto no parágrafo anterior.

§ 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 nas cláusulas 15ª e 16ª desta Convenção Coletiva, observando ainda os aumentos normativos que venham a ocorrer.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 assembléia 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 30 de novembro de 2009, 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 Sindicato, com a referida solicitação, do dia 30 de novembro até o dia 04 de dezembro de 2009. O SINDPD/RJ encaminhará as empresas, a relação dos empregados que se opuseram ao desconto assistencial, até o dia 18 do mesmo mês.

§3º : Somente serão aceitas as cartas de oposição ao desconto no SINDPD/RJ, nos horários compreendidos das 10:00 hs, às 17:00 hs. 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 (021) 2516.5668, ou entrega na sede do SINDPD-RJ, sito a Av. Presidente Vargas, nº 502, 12º andar, Centro, cujos depósitos deverão ser efetuados no:

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 art. 8º, IV da Constituição Federal, conforme especificado a seguir:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO

| Capital Social em R\$ | Divisão do Capital | Parcela a adicionar | Valor da Contribuição |
|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|

| | Social por | | |
|------------------------------|------------|---------|---------|
| Até 4.000,00 | - | - | 122,65 |
| 4.000,01 a 30.000,00 | 100 | 82,65 | - |
| 30.000,01 a 100.000,00 | 400 | 457,65 | - |
| 100.000,01 a 3.000.000,00 | 800 | 582,65 | - |
| 3.000.000,01 a 6.000.000,00 | 1.000 | 1332,65 | - |
| 6.000.000,01 a 10.000.000,00 | 2.500 | 4932,65 | - |
| Acima de 10.000.000,00 | - | - | 8932,65 |

§ 1º: A tabela acima mencionada, terá vigência a partir de 01 de janeiro de 2010;

§ 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, 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 infra-estrutura (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, o direito de atualização e/ou correção da presente tabela, através de assembléia geral especificamente convocada;

§ 4º: As empresas associadas, com direito a voto nas assembléias gerais, têm o direito de optar pelo pagamento da contribuição prevista no caput na forma de mensalidade de associados, regularmente aprovada na assembléia 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;

§ 7º: Havendo qualquer mudança, o SEPRORJ, 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 SEXTA - ENTREGA DE GUIAS AO SINDPD/RJ

As empresas deverão encaminhar a Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical (GRCS), ao SINDPD/RJ, toda vez que houver uma contribuição descontada para o sindicato laboral da empresa, a fim de possibilitar a entidade Sindical, o controle da categoria por ele representada, até o dia 15 (quinze) do mês subseqüente ao desconto, com a relação do(s) funcionário(s)

admitido(s), contendo nome do empregado , salário e data de admissão.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 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 OITAVA - 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, correspondente a 1% (um por cento) dos salários base, em favor do SINDPD-RJ.

§1º: Os valores referentes às mensalidades/contribuições 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 | nº 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.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRESTADORAS DE SERVIÇOS E

MÃO-DE-OBRA

O SINDPD-RJ e/ou SEPRORJ 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 - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

§ 1º: Os sindicatos convenientes 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 2010.

§ 2º: Ao término do prazo estabelecido no caput desta Cláusula, a presente Convenção poderá ser prorrogada por mais 90 (noventa) dias automaticamente. Novas prorrogações poderão ser celebradas mediante expressa e formal concordância entre as partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS

O SEPRORJ 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 SEGUNDA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Oito dias após o depósito da presente Convenção na Delegacia Regional do Trabalho, 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 e o SINDPD-RJ manterão esforços conjuntos no acompanhamento perante todas as empresas, quanto ao fiel cumprimento do inteiro teor da presente convenção.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa igual R\$ 130,00 (cento e trinta reais centavos), a favor do empregado que sofreu a infração, devida como crédito na ação trabalhista, quando da execução, caso a decisão judicial, transitada em julgado, tenha reconhecido a infração, sendo a multa devida por empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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, 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.

ROGERTONIO ALEXANDRINO CORREIA DA SILVA

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

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

BENITO LEOPOLDO DIAZ PARET

Presidente
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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058383/2009

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). ROBERTONIO ALEXANDRINO CORREIA DA SILVA, CPF n. 021.445.024-47, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCIO DINIZ GOMES, CPF n. 603.684.387-91, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CELIO STEMBACK BARBOSA, CPF n. 747.988.477-04 e por seu Procurador, Sr(a). RICARDO BASILE DE ALMEIDA, CPF n. 028.136.647-07;

E

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, CPF n. 022.278.787-20 e por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO CARLOS BATISTA DA COSTA, CPF n. 374.249.717-00;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas prestadoras de serviços ou de mão de obra, de qualquer natureza, ligadas à área de informática, incluindo-se as que mantiverem contratos de terceirização para prestação de serviços relacionados à categoria; bem como os empregados representados pelos Sindicatos convenentes em todo o Estado do Rio de Janeiro, ajustando as condições a seguir alencandas, com abrangência territorial em RJ.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de setembro de 2009, não poderão ser praticados nas empresas do setor, salários inferiores aos pisos abaixo relacionados:

a) Atividade meio: R\$ 515,37 (salário mês)

Piso mínimo profissional:

a) Digitador: R\$ 673,49 (salário mês)

- b) Técnico Profissional de Informática: R\$ 722,69 (salário mês)
c) Analista de Sistemas: R\$ 1.105,71 (salário mês)
d) Instrutor de Informática: R\$ 7,26 (hora aula)

§ 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, necessita 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: Entende-se por **Instrutor de Informática** aquele que possua qualificação profissional e ministre aulas específicas em cursos de informática. O salário aula descrito na alínea d) acima, compreende a hora composta de 60 (sessenta) minutos. É facultado às empresas, a contratação por prazo determinado, nos termos da Lei 9601/98, independentemente da previsão do artigo 443, § 2º da CLT. Nesta modalidade de contratação, caso haja rescisão antecipada do contrato por qualquer das partes, será devido pela parte que promover a rescisão indenização equivalente a 10% (dez por cento) dos salários a que teria direito o empregado até o término do contrato.

§ 7º: 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.

§ 8º: 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 2009, os salários-básicos serão reajustados no percentual de 5% (cinco por cento) sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º de setembro de 2008.

§ 1º: Para os trabalhadores que ingressaram entre outubro de 2008 e agosto de 2009, os salários de ingresso deverão ser reajustados de forma pró-rata, aplicando-se os seguintes índices:

| | |
|---|-------|
| Ingresso no mês de setembro/2008 | 5% |
| Ingresso no mês de outubro/2008 | 4,58% |
| Ingresso no mês de novembro/2008 | 4,17% |
| Ingresso no mês de dezembro/2008 | 3,75% |
| Ingresso no mês de janeiro/2009 | 3,33% |
| Ingresso no mês de fevereiro/2009 | 2,92% |
| Ingresso no mês de março/2009 | 2,50% |
| Ingresso no mês de abril/2009 | 2,08% |
| Ingresso no mês de maio/2009 | 1,67% |
| Ingresso no mês de junho/2009 | 1,25% |
| Ingresso no mês de julho/2009 | 0,83% |
| Ingresso no mês de agosto/2009 | 0,42% |

§ 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 (dezesesseis), nos meses de 30 dias e após o dia 17 (dezesete), 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.

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DO PASSIVO

O passivo gerado poderá ser pago da seguinte forma:

§ 1º: As empresas deverão envidar os melhores esforços a fim de que as diferenças devidas sejam pagas na folha de novembro de 2009. Para as empresas que, por algum

motivo, ficarem impossibilitadas do cumprimento, bem como àquelas que ainda não procederam, a título de antecipação, o pagamento do reajuste salarial nos valores previstos nesta convenção, fica assegurado o direito de parcelar o pagamento de tais diferenças, devidas nos meses de setembro, outubro e novembro de 2009, inclusive férias, da seguinte forma: 50% na folha de novembro e 50% na folha de dezembro de 2009.

§ 2º: Da mesma forma, as empresas deverão envidar os melhores esforços a fim de que as diferenças devidas a título de 13º salário, sejam pagas na folha de novembro de 2009. Às empresas que, por algum motivo, ficarem impossibilitadas do cumprimento, fica assegurado o direito de efetuar o pagamento até a folha de dezembro de 2009.

§ 3º: As empresas deverão ainda envidar os melhores esforços a fim de proceder ao pagamento do auxílio refeição nos termos descritos na cláusula 15ª a partir do mês de novembro de 2009. Às empresas que, por algum motivo, ficarem impossibilitadas do cumprimento, é assegurado o direito de efetuar o pagamento da diferença no mesmo prazo de concessão do auxílio refeição da competência dezembro de 2009.

§ 4º: 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 13º SALÁRIO

Para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2009, as empresas poderão pagar metade da gratificação de Natal (do ano de 2010) até o último dia útil de junho de 2010, 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 2011, que poderá ser paga até o último dia útil de junho de 2011.

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.

Parágrafo Único: Esta cláusula entrará em vigor 18 meses após o depósito da presente convenção.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA - SOBREA VISO

O empregado quando escalado para o regime de sobreaviso, através de notificação expressa da empresa, mediante utilização de BIP, rádio-chamada ou outro meio de comunicação, fará jus a um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) da hora normal durante o período em que permanecer nessa situação.

Parágrafo Único: 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, 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 a 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\$ 725,00 (Setecentos e Vinte e Cinco Reais), 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 POSSUEM ATÉ 40 EMPREGADOS

As empresas que possuam até 40 (quarenta) empregados deverão observar o que

segue, no que toca ao cumprimento das cláusulas 15ª - Auxílio Refeição e 16ª - Benefícios Indiretos:

- a) Fica garantido direito de permanecer com a opção da forma de concessão dos benefícios às empresas aderentes ao Termo de Adesão descritos nas Cláusulas 9ª e 10ª da CCT 2007/2009, observados ainda, no que couber os parâmetros da CCT 2003/2005;
- b) As empresas enquadradas na alínea a acima e aderentes pela modalidade de concessão parcial do Auxílio Refeição e/ou Benefício Indireto, deverão conceder o mesmo reajuste aplicado às cláusulas 15ª e 16ª, ou seja do percentual de 6% (seis por cento), sobre valores praticados;
- c) As empresas que não optaram, a tempo e nos termos das convenções anteriores, deverão praticar os valores estabelecidos nas cláusulas 15ª e 16ª da presente CCT;
- d) As empresas que optaram, nos termos das CCT 2003/2005, 2005/2007 e 2007/2009, pela não concessão do Auxílio Refeição e/ou Benefício Indireto, conforme o caso, deverão, dentro do prazo de 120 (cento e vinte dias) contados a partir do depósito da presente Convenção fornecer, obrigatoriamente, aos seus empregados, seguro de vida cuja cobertura seja de, no mínimo, R\$ 10.000,00. 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;
- e) É mantida a faculdade de opção quanto a forma de concessão dos benefícios descritos nas cláusulas 15ª e 16ª da presente convenção coletiva, às empresas que a partir de abril de 2004 passaram a se enquadrar e cumprir os ditames das Convenções Coletivas firmadas entre SEPRORJ e SINDPDRJ, ou seja, pagamento do valor total dos benefícios, do valor parcial ou o não fornecimento. Em caso de não fornecimento de um ou de ambos os benefícios deverá ser observado, no entanto, o previsto na alínea d acima;
- f) As Empresas optantes pelo não fornecimento ou pelo fornecimento do valor parcial do benefício, conforme descrito na alínea anterior, deverão enviar ao SEPRORJ e ao SINDPD, simples comunicado de adesão, cujo modelo estará disponível nos sites das entidades, a fim de que todos tenham conhecimento de sua existência e opção, e dessa forma ficar dispensada da obrigação para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empresa, a partir de 1º de setembro de 2009, fornecerá aos seus empregados tíquetes para auxílio-refeição, ou em outras formas previstas em lei.

§1º: O valor de cada tíquete será de R\$ 12,80 (Doze Reais e oitenta centavos) para empregados com jornada de 8 (oito) horas diárias, R\$ 9,50 (Nove Reais e Cinquenta 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: 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.

§3º: 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.

§4º: 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.

§ 5º: As empresas que estejam localizadas em áreas de difícil acesso a restaurantes, 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.

§6º: 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.

§7º: 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.

§8º: 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 discriminado em rubrica própria no contracheque. Os valores despendidos em qualquer das modalidades acima descritas, não terão em nenhuma hipótese, caráter remuneratório, não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura, utilidade ou outro qualquer, para nenhum fim de direito, nos termos da OJ-SDI 133.

§9º: 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 dezembro de 2009, concederá a todos os empregados, individualmente, benefícios indiretos equivalentes ao valor mínimo de R\$ 127,20 (Cento e Vinte e Sete Reais e Vinte Centavos) mensais para jornada de 8 (oito) horas diárias; de R\$ 95,50 (Noventa e Cinco Reais e Cinquenta 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.

§1º: O pagamento destes benefícios se obterá pela contratação, à escolha da empresa, de quaisquer dos benefícios listados no §3º desta Cláusula.

§2º: 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.

§3º: A lista de Benefícios Indiretos passa a ser a seguinte:

- a) Seguro de Assistência Médico-Hospitalar;
- b) Seguro para Assistência Odontológica;
- c) Auxílio-Formação;
- d) Auxílio Creche;
- e) Tíquete Alimentação (compras em supermercado);

- f) Fornecimento de Cesta-Básica;
- g) Ampliação do valor-hora do tíquete refeição e/ou alimentação.
 - I) Entende-se como auxílio- formação: formação em nível fundamental, médio, superior, pós-graduação e de extensão. Poderão ainda substituir o benefício citado por, no mínimo, 120 horas de capacitação no ano ou carga horária proporcional aos meses trabalhados.
 - II) O benefício previsto na alínea c deste parágrafo deverá ser fornecido dentro da programação de treinamento da empresa ou iniciando-se no máximo até o primeiro dia útil de dezembro de 2009.
 - III) Para efeito do cumprimento da alínea c e dos incisos anteriores, o SINDPD e/ou o SEPRORJ, firmarão convênios com instituições de ensino e de treinamento a fim de credenciá-las para o cumprimento do benefício previsto nesta Cláusula.
 - IV) O empregado que receber investimentos descritos na alínea c, visando seu aperfeiçoamento profissional, inclusive em cursos e provas de certificação técnica, 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.
 - V) Caso a empresa opte pela concessão do benefício previsto na alínea d deste parágrafo, este deverá ser fornecido à empregada-mãe até os seis meses de idade da criança.

§4º: 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.

§5º: Os benefícios indiretos concedidos aos dependentes do empregado, por solicitação deste, cumprem igualmente a obrigação prevista no caput desta Cláusula.

§6º: Os benefícios de que trata esta Cláusula não poderão ser fornecidos em moeda nacional ou estrangeira, durante o curso do contrato de trabalho.

§7º: 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.

§8º: 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.

§9º: Única e exclusivamente nos casos descritos no parágrafo 8º acima, será facultado ao empregado, 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 contra-cheque 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.

§10º: 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.

§11º: 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, estarão desvinculadas dos valores fixados no caput.

§12º: Em caso de denúncia ou dúvida quanto ao fornecimento do benefício descrito na alínea a desta cláusula, o SINDPD-RJ deverá solicitar ao SEPRORJ que intervenha junto à empresa para apresentação de fatura emitida pela administradora do seguro contendo nome dos beneficiários da apólice.

§13º: Sem prejuízo do disposto anteriormente, os empregados serão descontados em seus salários, em até 1% (um por cento) do valor do benefício concedido, devidamente discriminado em rubrica própria no contracheque. Será facultado às empresas o desconto em percentual diferenciado, desde que sejam provenientes de políticas internas mais benéficas aos empregados, e desde que de comum acordo.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

No retorno das férias anuais do empregado que houver recebido adiantamento de férias, poderá ser concedido 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA DE EMPRÉSTIMOS, FINANCIAMENTO E OUTROS

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 MP nº 130 e decreto nº 4.840, ambos de setembro de 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 MP 130 de 17 de setembro de 2003 e dos parágrafos 1º, 2º, 4º, e 6º do art. 4º e o inciso I do art. 5º do Decreto 4.840 de 17 de setembro de 2003, os Sindicatos convenientes ficam autorizados a apresentar as empresas ora representadas pelo SEPRORJ, 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 DÉCIMA NONA - 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 após o último dia da prestação do serviço quando da dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, 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 da carta ou telegrama de notificação do ato, o que a desobrigará do cumprimento do disposto no caput desta Cláusula.

§3º: 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 IN/SRT nº 03 de 2002 expedida pelo MTE.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 30 (trinta) 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 QUINTA - 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.

§ 1º: Ficam ressalvadas as jornadas especiais inferiores, mais favoráveis aos empregados.

§ 2º: Fica assegurado somente às empresas que formalmente optaram pela alínea "c" da cláusula 11ª da CCT 2003/2005 e durante sua vigência, o direito de manutenção da jornada ali estabelecida.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será compensada a falta do empregado estudante, matriculado em curso regular e curricular, no dia de prova escolar obrigatória ou exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com o comparecimento do empregado ao serviço. A compensação desta falta será acordada entre as partes e não será computada como horas extraordinárias para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único: A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. 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 escola.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UTILIZAÇÃO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE PONTO ELETRÔNICO

Fica reconhecida, pela presente convenção, a utilização de ponto eletrônico pelas Empresas, desde que o funcionário assine o resumo da marcação eletrônica por ocasião do recebimento de seu salário.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

As Empresas poderão criar seu Banco de Horas, que terá validade somente com a anuência formal dos sindicatos, obedecidos os seguintes critérios.

A - 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. O parâmetro de

compensação de horas será entendido da seguinte forma: as horas compensadas dentro dos 30 primeiros dias do período terão como parâmetro de compensação 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada. Caso não haja a possibilidade de acerto neste período, o parâmetro de compensação do período restante deverá ser compreendido como 1 (uma) hora trabalhada, por 1,5 (uma hora e meia) compensada;

B - Serão consideradas como horas extras, as horas que ultrapassarem a oitava hora/dia nas jornadas normais e à sexta hora/dia nas jornadas de seis horas;

C - As horas extraordinárias realizadas em descanso semanal remunerado, (Domingos e feriados) não poderão fazer parte do Banco de Horas, portanto, não poderão ser compensadas e serão pagas com o adicional previsto na cláusula 7ª;

D - 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;

E - O pagamento das horas extras apuradas na conformidade dos dispositivos supra, poderá mediante acordo entre empregados e empresas, ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;

F - As Empresas informarão mensalmente aos seus empregados o volume de horas acumuladas;

G - Os empregados que tenham jornada normal de trabalho superior a 40 (Quarenta) horas semanais, não poderão ter horas excedentes contadas para o Banco de Horas;

H - Os empregados com interesse em participar do Banco de Horas, deverão formalizar seu desejo através de opção individual, devendo a Empresa protocolar a opção no SINDPD/RJ, para que surta os efeitos desejados;

I - 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.

J - O ato homologatório para a utilização do banco de horas, não implicará em nenhum custo para as empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - FÉRIAS

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

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e de comprovação de União Estável comprovada em cartório;
- c) 01 (um) dia útil em caso de internação hospitalar do cônjuge, ascendente ou descendente, sendo que, em caso de necessidade de mais dias, o empregado poderá ter direito a horário flexível, estabelecido de comum acordo com a empresa, devendo compensar as horas ausentes, não oneradas tais compensações, com os acréscimos relativos às horas extraordinárias, quando não ultrapassarem a jornada normal.

§ 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.
- h) realização de ginástica laboral

CIPA □ **composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ACESSO À PRODUÇÃO DIÁRIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMISSÃO 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 a 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 denuncia concreta, poderá solicitar ao **SEPRORJ** 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 - 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 PRIMEIRA - ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (OLT) - REPRESENTANTES SINDICAIS

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, será facultado ao SINDPD 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 SEGUNDA - 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 41ª desta CCT, para atuarem como delegados sindicais, arcando o SINDPD-RJ com o ônus de tais liberações.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

§ 1º: Estarão obrigadas as empresas com mais de 100 (cem) empregados, na seguinte proporção:

a) Empresas que possuam entre 100 e 250 empregados deverão liberar, em seu conjunto, 1 (um) empregado;

b) Empresas com mais de 250 empregados deverão liberar, em seu conjunto, 2 (dois) empregados, desde que os mesmos não estejam na mesma □unidade comercial□.

§ 2º: Fica facultado ao SINDPD/RJ, a escolha dos dirigentes sindicais a serem

liberados, devendo ser respeitado o disposto no parágrafo anterior.

§ 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 nas cláusulas 15ª e 16ª desta Convenção Coletiva, observando ainda os aumentos normativos que venham a ocorrer.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 assembléia 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 30 de novembro de 2009, 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 Sindicato, com a referida solicitação, do dia 30 de novembro até o dia 04 de dezembro de 2009. O SINDPD/RJ encaminhará as empresas, a relação dos empregados que se opuseram ao desconto assistencial, até o dia 18 do mesmo mês.

§3º : Somente serão aceitas as cartas de oposição ao desconto no SINDPD/RJ, nos horários compreendidos das 10:00 hs, às 17:00 hs. 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 (021) 2516.5668, ou entrega na sede do SINDPD-RJ, sito a Av. Presidente Vargas, nº 502, 12º andar, Centro, cujos depósitos deverão ser efetuados no:

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 art. 8º, IV da Constituição Federal, conforme especificado a seguir:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO

| Capital Social em R\$ | Divisão do Capital | Parcela a adicionar | Valor da Contribuição |
|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|

| | Social por | | |
|------------------------------|------------|---------|---------|
| Até 4.000,00 | - | - | 122,65 |
| 4.000,01 a 30.000,00 | 100 | 82,65 | - |
| 30.000,01 a 100.000,00 | 400 | 457,65 | - |
| 100.000,01 a 3.000.000,00 | 800 | 582,65 | - |
| 3.000.000,01 a 6.000.000,00 | 1.000 | 1332,65 | - |
| 6.000.000,01 a 10.000.000,00 | 2.500 | 4932,65 | - |
| Acima de 10.000.000,00 | - | - | 8932,65 |

§ 1º: A tabela acima mencionada, terá vigência a partir de 01 de janeiro de 2010;

§ 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, 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 infra-estrutura (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, o direito de atualização e/ou correção da presente tabela, através de assembléia geral especificamente convocada;

§ 4º: As empresas associadas, com direito a voto nas assembléias gerais, têm o direito de optar pelo pagamento da contribuição prevista no caput na forma de mensalidade de associados, regularmente aprovada na assembléia 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;

§ 7º: Havendo qualquer mudança, o SEPRORJ, 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 SEXTA - ENTREGA DE GUIAS AO SINDPD/RJ

As empresas deverão encaminhar a Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical (GRCS), ao SINDPD/RJ, toda vez que houver uma contribuição descontada para o sindicato laboral da empresa, a fim de possibilitar a entidade Sindical, o controle da categoria por ele representada, até o dia 15 (quinze) do mês subseqüente ao desconto, com a relação do(s) funcionário(s)

admitido(s), contendo nome do empregado , salário e data de admissão.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 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 OITAVA - 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, correspondente a 1% (um por cento) dos salários base, em favor do SINDPD-RJ.

§1º: Os valores referentes às mensalidades/contribuições 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 | nº 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.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRESTADORAS DE SERVIÇOS E

MÃO-DE-OBRA

O SINDPD-RJ e/ou SEPRORJ 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 - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

§ 1º: Os sindicatos convenientes 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 2010.

§ 2º: Ao término do prazo estabelecido no caput desta Cláusula, a presente Convenção poderá ser prorrogada por mais 90 (noventa) dias automaticamente. Novas prorrogações poderão ser celebradas mediante expressa e formal concordância entre as partes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS

O SEPRORJ 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 SEGUNDA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Oito dias após o depósito da presente Convenção na Delegacia Regional do Trabalho, 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 e o SINDPD-RJ manterão esforços conjuntos no acompanhamento perante todas as empresas, quanto ao fiel cumprimento do inteiro teor da presente convenção.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa igual R\$ 130,00 (cento e trinta reais centavos), a favor do empregado que sofreu a infração, devida como crédito na ação trabalhista, quando da execução, caso a decisão judicial, transitada em julgado, tenha reconhecido a infração, sendo a multa devida por empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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, 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.

ROGERTONIO ALEXANDRINO CORREIA DA SILVA

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

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

BENITO LEOPOLDO DIAZ PARET

Presidente
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