

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2021/2023

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E INTERNET, E SIMILARES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SINDPD/RJ, CNPJ nº 29.183.910/0001-39, DORAVANTE DENOMINADO SINDPD-RJ, E O SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SOFTWARE E SERVIÇOS TÉCNICOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, DORAVANTE DENOMINADO TI RIO, PARA VIGIR NO PERÍODO DE 01 DE SETEMBRO DE 2021 A 31 DE AGOSTO DE 2023, MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS

A partir de 01 de setembro de 2021, os salários-básicos serão reajustados no (índice INPC a ser confirmado no período), referente ao acumulado segundo o índice do INPC nos últimos 12 (doze) meses (projeção para setembro de 2021), sobre os salários-básicos de setembro de 2020.

I) **R\$ 1.120,17** (Hum mil, cento e vinte reais e dezessete centavos) para a **atividade meio** aplicável 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.

II) **R\$ 1.300,17** (Hum mil, trezentos reais e dezessete centavos) para o cargo/função de Digitador, Digitador de Terminal, Operador de Equipamentos de Entrada de Dados, Operador de Microcomputador, correspondentes ao Código 4121-10 da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

III) **R\$ 1.422,05** (Hum mil, quatrocentos e vinte e dois reais e cinco centavos) para todos os cargos/funções que exijam apenas conhecimento técnico ou curso técnico na área de tecnologia da informação ou áreas afins, como por exemplo, porém não exclusivamente, os cargos/funções com os seguintes códigos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):

- a) Código 2624-10 – Designer Gráfico
(Desenhista de Páginas da Internet; Web Designer)
- b) Código 3132-20 – Técnico em Manutenção de Equipamentos de Informática
- c) Código 3133-05 – Técnico de Comunicação de Dados
(Técnico de Teleprocessamento)
- d) Código 3171-05 – Programador de Internet
- e) Código 3171-10 – Programador de Sistemas de Informação
(Programador de Computador; Programador de Processamento de Dados; Programador de Sistemas de Computador; Técnico de Aplicação; Técnico em Programação de Computador)
- f) Código 3171-15 – Programador de Máquinas
(Ferramenta com Comando Numérico)
- g) Código 3171-20 – Programador de Multimídia
(Programador de Aplicativos Educacionais e de Entretenimento; Programador de CD-ROOM)
- h) Código 3172-05 – Operador de Computador-Inclusive Microcomputador
(Operador de Centro de Processamento de Dados; Operador de Processamento de Dados; Operador de Sistema de Computador; Operador de Sistemas Computacionais em Rede; Operador de Terminal no Processamento de Dados.)
- i) Código 3172-10 – Técnico de Apoio ao Usuário de Informática-helpdesk
(Monitorador de Sistemas e Suporte ao Usuário)
- j) Código 3722-05 – Operador de Sistemas de Informática (teleprocessamento)
(Operador de Rede de Teleprocessamento; Operador de Rede de Transmissão de dados; Operador de Teleprocessamento)

IV) **R\$ 2.172,03** (Dois mil, cento e setenta e dois reais e três centavos) para todos os cargos/funções que exijam curso superior completo na área de tecnologia da informação ou áreas afins, como por exemplo, porém não exclusivamente, os cargos/funções com os seguintes códigos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):

- a) Código 1236-05 – Diretor de Serviços de Informática
(Diretor de Informática, Diretor de Tecnologia, Diretor de Tecnologia da Informação)
- b) Código 1425-05 – Gerente de Rede
(Gerente de Infraestrutura de Tecnologia da Informação, Gerente de Teleprocessamento.)
- c) Código 1425-10 – Gerente de Desenvolvimento de Sistemas
(Gerente de Programação de Sistema)
- d) Código 1425-15 – Gerente de Produção de Tecnologia da Informação
(Gerente de Operação de Tecnologia da Informação)

- e) Código 1425-20 – Gerente de Projetos de Tecnologia da Informação
- f) Código 1425-25 – Gerente de Segurança de Tecnologia da Informação
- g) Código 1425-30 – Gerente de Suporte Técnico de Tecnologia da Informação
- h) Código 1425-35 – Técnico em Gestão da Tecnologia da Informação
(Técnico em Gestão de Sistema de Informação)
- i) Código 2123-05 – Administrador de Banco de Dados
(DBA; Técnico em Banco de Dados)
- j) Código 2123-10 – Administrador de Redes
(Administrador de Redes e de Sistemas Computacionais; Administrador de sistema Operacional de rede; Técnico em Redes de Computadores)
- k) Código 2123-15 – Administrador de Sistemas Operacionais
(Administrador de Sistemas Computacionais; Administrador de Sistemas Operacionais de Rede; Analista de Aplicativo Básico – software)
- l) Código 2123-20 – Administrador em Segurança da Informação
(Analista em Segurança da Informação; Especialista em Segurança da Informação; Técnico em Segurança da Informação)
- m) Código 2124-05 – Analista de Desenvolvimento de Sistemas
(Analista de Sistemas; Analista de Sistemas para Internet; Analista de Sistemas para Web – webmaster; Consultor de Tecnologia da Informação; Técnico em Análise de Desenvolvimento de Sistema; Técnico em Processamento de Dados; Técnico em Sistemas para Internet)
- n) Código 2124-10 – Analista de Redes e de Comunicação de Dados
(Analista de Comunicação-teleprocessamento; Analista de Rede; Analista de Telecomunicação)
- o) Código 2124-15 – Analista de Sistemas de Automação
- p) Código 2124-20 – Analista de Suporte Computacional
(Analista de Suporte de Banco de Sados; Analista de Suporte de Sistema; Analista de Suporte Técnico)

Parágrafo único: Como forma de incentivo ao primeiro emprego, no primeiro ano de contratação do trabalhador, as empresas poderão praticar 90% do valor dos pisos salariais previstos no inciso III e no inciso IV desta cláusula.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2021, os salários-básicos serão reajustados no índice INPC do período + perdas salariais de 1,225% sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º de fevereiro de 2021.

§1º: Para os trabalhadores que ingressaram entre outubro de 2020 e agosto de 2021, os salários de ingresso deverão ser reajustados de forma pró-rata, aplicando-se os seguintes índices:

Ingresso no mês de setembro/2020	0,00%
Ingresso no mês de outubro/2020	0,00%
Ingresso no mês de novembro/2020	0,00%
Ingresso no mês de dezembro/2020	0,00%
Ingresso no mês de janeiro/2021	0,00%
Ingresso no mês de fevereiro/2021	0,00%
Ingresso no mês de março/2021	0,00%
Ingresso no mês de abril/2021	0,00%
Ingresso no mês de maio/2021	0,00%
Ingresso no mês de junho/2021	0,00%
Ingresso no mês de julho/2021	0,00%
Ingresso no mês de agosto/2021	0,00%

§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.

CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO FUNÇÃO/PROMOÇÃO

Fica assegurado ao empregado que foi promovido o direito de receber o salário pertinente à nova função, observando-se o disposto no artigo 461 da CLT.

§1º: Na falta de estipulação do salário, ou não havendo comprovação sobre a importância ajustada, o promovido terá direito a perceber salário igual ao do funcionário que, na mesma empresa, fizer serviço semelhante ou no valor que for habitualmente pago a este.

§2º: O empregado que for promovido poderá ficar em período de experiência nesta nova função por 3 (três) meses;

§3º: A empresa deverá pagar o novo salário de promoção retroativo ao início do período de experiência na hipótese do empregado ser aprovado para a nova função;

§4º: Se o empregado não se adaptar a nova função poderá a empresa fazê-lo voltar para sua antiga atividade, recebendo o salário anterior à promoção, sem que tal ato acarrete em alteração prejudicial do contrato de trabalho, ou rebaixamento funcional.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros **13º Salário**

CLÁUSULA SEXTA – ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2021, as empresas poderão pagar metade da gratificação de Natal – instituída pela Lei nº 4.090/1962 e pela Lei nº 4.749/1965 e prevista no inciso VIII do artigo 7º da CF/88 – relativa ao ano de 2022 até o último dia útil de junho de 2022, 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 2023, que poderá ser paga até o último dia útil de junho de 2023.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL DE HORA EXTRA

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

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

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

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

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA OITAVA – ADICIONAL NOTURNO

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

CLÁUSULA NONA – INCORPORAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO

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

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA – SOBREAVISO

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

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

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas com mais de 300 (trezentos) empregados terão o prazo de até 90 (noventa) dias, contados da homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para apresentar ao SINDPD-RJ, por via eletrônica ou por ofício, pedido de abertura de negociação que vise à implantação de programa de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados, de que trata a lei 10.101/00, alterada pela lei nº 12.832/12, respeitadas as condições mais vantajosas em prática.

Parágrafo primeiro - Empresas integrantes de grupos econômicos do qual qualquer uma de suas subsidiárias pratique Participação nos lucros ou resultados ficam obrigadas a estendê-lo aos seus empregados.

Parágrafo segundo – As empresas que já tenham programas de participação nos lucros ou resultados deverão mantê-los.

Parágrafo terceiro – As empresas terão o prazo até 31 (trinta e um) de agosto de 2022 (dois mil e vinte e um) para implantar o PLR 2021

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 empregados.

§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\$ 5.000,00 (Cinco mil 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 – AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º de setembro de 2021, o Auxílio Refeição será reajustado no índice INPC do período + perdas salariais de 1,225% sobre os valores praticados a partir de 1º de fevereiro de 2021.

A empresa, a partir de 1º de setembro de 2021, fornecerá aos seus empregados 22 (vinte e dois) tíquetes para auxílio-refeição, ou em outras formas previstas em lei.

§1º: O valor de cada tíquete será reajustado no índice INPC do período + perdas salariais de 1,225% sobre os valores praticados a partir de 1º de fevereiro de 2021, para empregados com jornada de 8 (oito) e 6 (seis) horas diárias, 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, com distância a partir de 2 quilômetros, e desde que tenham local apropriado, poderão fornecer refeições prontas diariamente aos seus empregados, caso em que se considerará, para todos os efeitos legais, cumprida a concessão do benefício estipulado no caput desta Cláusula.

§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, natureza remuneratória, seja ou não oriundo do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), não se integrando ao salário do empregado seja como salário

in natura, utilidade ou outros, para todo e qualquer fins de direito, a exemplo do disposto na OJ-SDI 133.

§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.

§ 10º: São elegíveis ao recebimento dos tíquetes os empregados em atividade, em gozo de férias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa, a partir de 1º de setembro de 2021, fornecerá aos seus empregados tíquetes para auxílio-alimentação, ou em outras formas previstas em lei.

§1º: O valor do benefício será de R\$ 300,00 (trezentos reais) para empregados com jornada de 8 (oito) horas diárias, R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) 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: 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.

§3º: 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, natureza remuneratório, seja ou não oriundo do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura, utilidade ou outros, para todo e qualquer fins de direito, a exemplo do disposto na OJ-SDI 133.

§4º: São elegíveis ao recebimento dos tíquetes os empregados em atividade, em gozo de férias, licença maternidade ou auxílio-doença ou acidentário durante o período de complementação salarial, limitado ao prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

§5º: As Empresas que fornecerem ale Alimentação mais benéficos em valores para empregados de qualquer uma de suas subsidiárias, filiais ou matriz fora do Estado do Rio de Janeiro, obrigam-se a equiparar tal benefício, com os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DO BENEFÍCIO DIRETO – SEGURO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO HOSPITALAR

A empresa a partir de 1º de setembro de 2021, concederá a todos os empregados, individualmente, o benefício direto – Seguro de Assistência Médico Hospitalar, equivalentes ao valor mínimo de R\$ 218,84 (duzentos e dezoito reais e oitenta e quatro centavos). **§1º:** O benefício de que trata esta Cláusula não poderá ser fornecido em moeda nacional ou estrangeira, durante o curso do contrato de trabalho.

§2º: O benefício direto, previsto no caput desta Cláusula, será devido aos empregados que estiverem no exercício efetivo de suas funções, bem como àqueles que se encontrarem sob licença maternidade e férias.

§3º: O benefício direto 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 seguintes 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.

§4º: Será facultado ao empregado, desde que haja habilidade técnica e contratual, passados os prazos de cobertura do benefício pelo empregador, e desde que de comum acordo com este, a permanência no Seguro de Assistência Médico Hospitalar fornecido pelo empregador; arcando, neste caso, com os custos integrais do benefício, os quais deverão ser descontados na folha de pagamento. Retornando ao labor, o ônus do benefício retornará à empresa. Caso o empregado não possua, durante o período do afastamento, valores a receber da empresa, caberá a esta o pagamento dos valores, estando compreendido, quando do ato de opção pela permanência no seguro, como devidamente autorizado pelo empregado o desconto em contracheque dos valores adiantados sob tal rubrica quando de seu retorno, de modo parcelado. Será facultado à empresa, no caso de aposentadoria por invalidez de empregado nesta situação, proceder ao desconto dos valores remanescentes a este título, em sua integralidade, no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, desde que tais valores não ultrapassem o limite 30% do montante a ser recebido no Termo Rescisório.

5º : A concessão do benefício previsto nesta cláusula será na modalidade de Seguro de Assistência Médico Hospitalar, desde que concedam cobertura para exames, consultas e internação, a exemplo do Seguro oferecido pela UNIMED em parceria com o SEPRORJ (TI RIO).

§6º: 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. Além disso, vale ressaltar, que somente mediante acordo coletivo de trabalho, as empresas poderão realizar descontos referentes às co-participações ou mensalidades do benefício direto.

§7º: Será facultado às empresas o desconto em percentual diferenciado, desde que sejam provenientes de políticas internas mais benéficas aos empregados e desde que seja devida e expressamente instrumentalizado por via de Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado entre empresa, SINDPD-RJ e o SEPRORJ (TI RIO).

§8º: Os valores despendidos em qualquer das modalidades acima descritas, não terão em nenhuma hipótese, natureza remuneratória, não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura, utilidade ou outros, para todo e qualquer fins de direito, a exemplo do disposto na OJ-SDI 133 e do disposto no §2º do artigo 458 da CLT. .

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO CRECHE

A partir de 1º de setembro de 2021, o Auxílio Creche será reajustado no índice INPC do período + perdas salariais de 1,225% sobre os valores praticados a partir de 1º de fevereiro de 2021

Com base no disposto no §1º do Artigo 389 da CLT combinado com o disposto na Portaria nº 3.296/1986 do MTE, as empresas reembolsarão, na vigência do contrato de trabalho, a título de Auxílio Creche, até o valor mensal limite de **R\$ 201,61** (Duzentos e um reais e sessenta e um centavo), para cada filho, pelo período de 12 (doze) meses após o retorno da licença maternidade, as despesas realizadas e

comprovadas, mensalmente, com o internamento destes em creches.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

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

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

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA – HOMOLOGAÇÃO DE DEMISSÃO

A empresa poderá se apresentar perante o SINDPD-RJ para a realização do ato homologatório da rescisão do contrato de trabalho dos seus respectivos empregados, observadas as seguintes regras:

§1º: O SINDPD-RJ cobrará taxa administrativa para realização do ato de homologação do Termo de Rescisão Contratual Trabalhista.

§2º: O agendamento do ato de homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho será realizado pelo site do SINDPD-RJ por iniciativa da empresa.

§3º: Não comparecendo o empregado, quando da homologação, a empresa dará conhecimento do fato ao SINDPD-RJ, mediante comprovação do envio de carta, telegrama ou e-mail de notificação do ato.

§4º: Na hipótese do parágrafo anterior, o SINDPD-RJ fornecerá a empresa uma declaração de que a mesma compareceu no dia e horário marcado para a homologação e de que o trabalhador notificado não compareceu.

§5º: Será concedida a tolerância de 20 minutos a partir do horário de agendamento da homologação. Após o término do período de tolerância, o SINDPD-RJ fornecerá uma declaração de comparecimento para a parte presente. No entanto, a declaração de comparecimento para a empresa está condicionada aos documentos comprobatórios descritos no §3º.

Aviso Prévio

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

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

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

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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

- a) A gestante, desde a constatação da gravidez, até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença maternidade;
- b) O empregado, por 90 (noventa) dias após ter recebido alta médica, que por doença tenha ficado afastado por tempo igual ou superior a 60 (sessenta) dias e tenha mais de 9 (nove) meses de vínculo empregatício com a empresa, anterior ao afastamento;
- c) O empregado, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social, que tiver no mínimo de 3 (três) anos de vínculo empregatício com a empresa;
- d) O empregado, por 12 (doze) meses, quando reaproveitado por motivo de acidente de trabalho.
- e) O empregado marido ou companheiro de gestante, por 60 (sessenta) dias contados a partir do 8º (oitavo) mês de gestação, desde que comprove a gravidez e o período em que a mesma se encontra.

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA NO EMPREGO

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

- a) Por 90 (noventa) dias, os empregados que adotarem, legalmente, menor de até 6 (seis) anos de idade e que tenham expressamente notificado à empresa, mediante apresentação de prova da decisão judicial, no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data de sua emissão;
- b) Por 90 (noventa) dias, o pai, após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data do parto;
- c) Por 90 (noventa) dias, a empregada, nos casos de aborto previstos em lei, desde que o atestado médico comprobatório tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data da ocorrência do aborto.

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FUSÃO DE EMPRESAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – SUBSTITUIÇÃO

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

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – JORNADA DE TRABALHO

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

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

b) Os digitadores, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 17 expedida pelo MTE, terão jornada de 30 (trinta) horas semanais;

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

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

50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;

50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;

50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;

10 minutos de descanso por 50 minutos de trabalho;

10 minutos de descanso por 50 minutos de trabalho;

10 minutos de descanso por 50 minutos de trabalho.

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ABONO ESTUDANTE

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

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

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

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

§4º: Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, as faltas serão

abonadas segundo dispõe o inciso VII do artigo 473 da CLT, cuja comprovação se dará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecido pela própria instituição de ensino.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – UTILIZAÇÃO DE CONTROLE DE JORNADA POR MEIO DE SISTEMAS ALTERNATIVOS

De acordo com o disposto no artigo 1º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do MTE, fica autorizado, pela presente Convenção Coletiva, a adoção de sistemas alternativos de controle da jornada de Trabalho pelas empresas.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – BANCO DE HORAS

Com base no disposto no §5º e no §6º do artigo 59 da CLT incluídos pela Lei nº 13.467/2017, as empresas poderão criar seu Banco de Horas, por meio de acordo individual por escrito celebrado diretamente com seu empregado, obedecidos os seguintes critérios.

§1º: As horas incluídas no Banco de Horas não poderão ultrapassar o limite de 180 (cento e oitenta) dias, devendo ser compensadas ou pagas neste período.

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

- a) As horas compensadas dentro do mês em que foram efetivamente laboradas terão como parâmetro de compensação 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada.
- b) Caso não haja a possibilidade de acerto no período a que se refere a alínea “a”, o parâmetro de compensação das horas positivas laboradas no mês seguinte será compreendido como 1 (uma) hora trabalhada, por 1,5 (uma hora e meia) compensada;

§3º: Nos casos de compensação nos dias-pontes, a empresa poderá utilizar as horas acumuladas no Banco de Horas no parâmetro de 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada, mesmo que o dia-ponte em questão recaia em mês posterior ao mês em que a hora foi efetivamente laborada, respeitando o período de 180 (cento e oitenta) dias o qual se refere o parágrafo 1º.

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

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

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

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

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

contrato de trabalho, inclusive no caso de férias;

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

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

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

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

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

§14º: As empresas poderão criar Banco de Horas por um período superior a 180 (cento e oitenta) dias ou com regras diferentes das previstas nesta cláusula, desde que seja feito por meio de Acordo Coletivo de Trabalho homologado pelo SINDPD-RJ e pelo SEPRORJ (TI RIO).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DO TRABALHO À DISTANCIA (TELETRABALHO OU HOME OFFICE)

As empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local da prestação de trabalho, podendo fazê-lo em parte ou no todo, de acordo com os interesses de cada empresa, bem como, visando a melhoria da qualidade devida dos seus empregados, com a instituição do *Home Office*.

§1º) A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto nesta cláusula, bem como também prevalecerá sobre o que conflitar com os artigos 75-C e seus parágrafos 1º e 2º da CLT.

§2º) A prestação de serviços pelo empregado, na modalidade de teletrabalhos será a mesma disposta em seu contrato individual de trabalho, em contrário, ou seja, caso haja alteração de suas atividades, esta deverá constar expressamente de novo contrato individual de trabalho.

§3º) Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, ou o oposto, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, mediante acordo individual entre empregado e empresa.

§4º) Para fins desta norma coletiva o teletrabalho, ou trabalho em regime de *Home Office* é considerado como o trabalho desenvolvido em prol do empregador direto da residência do empregado, para toda e qualquer prestação de serviços habitual realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, não se confundindo com a atividade externa prevista no inciso I do artigo 62 da CLT.

§5º) Optando a empresa por manter controle de jornada, ficam mantidos os limites de jornada de trabalho

previstos na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, independentemente do regime de trabalho, inclusive o seu excesso deverá ser remunerado na forma da lei, cabendo a empresa ajustar, seja por Acordo Coletivo, seja por Acordo Individual de Trabalho, a forma de controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho ou *Home Office*.

§6º) O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao *telemarketing* ou teleatendimento

§7º) Os empregados que aderirem a modalidade de Acordo Coletivo de Trabalho de Teletrabalho, Home Office ou Trabalho a Distância, não terá afetado suas cláusulas contratuais anteriormente firmadas com a empresa, inclusive no que diz respeito ao cumprimento das demais cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§8º) Nenhum empregado poderá ser obrigado a aderir a modalidade de contrato de trabalho na forma de Teletrabalho, Home Office ou Trabalho a Distância.

§9º) É de inteira responsabilidade do empregador manter em suas instalações espaço físico para que, caso seja necessário, o empregado possa trabalhar presencialmente, quando assim for necessário.

§10º) O empregado em regime de Teletrabalho, Home Office ou Trabalho a Distância poderá ser convocado a comparecer nas instalações da empresa ou do cliente, por meio de correspondência eletrônica, (e-mail) ou telefone, para participar de reunião ou resolver algum problema específico, dentro do seu horário contratual de trabalho, sem que isto signifique a quebra do referido regime. Da mesma forma, o empregado terá franqueado seu livre acesso, em horário comercial, às dependências da empresa, sem que signifique ruptura do referido regime de trabalho.

§11º) O empregado que se encontre em regime de teletrabalho deverá receber o vale-transporte, tão somente, pelo valor correspondente ao dia que for obrigado a comparecer de forma presencial, sendo vedado o desconto estabelecido pela Lei 7.418/85, ainda que proporcional, do percentual sobre o salário.

§12º) A organização e conservação do local de trabalho domiciliar serão de responsabilidade do EMPREGADO; entretanto, é de exclusiva responsabilidade do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo obter do empregado assinatura em termo de responsabilidade onde deverá se comprometer seguir as instruções fornecidas por seu empregador.

§13º) Em caso de acidente de trabalho ocorrido na residência, o empregado deverá relatar à empresa o ocorrido no prazo máximo de 48 horas, para adoção das medidas cabíveis. A comunicação poderá ser feita por terceiro, caso o empregado, dado o acidente, esteja impossibilitado de tal.

§14º) Fica o empregado que esteja trabalhando em regime de *Home Office*, obrigado a comunicar de imediato a empresa, sobre a ocorrência de qualquer defeito ou problema em equipamentos/programas que esteja utilizando, sejam eles de sua propriedade ou no caso da empresa, se por ventura esta lhe tenha cedido, a fim de serem feitos os reparos ou substituição, o mais rápido possível. Nesse caso, a empresa também poderá determinar a suspensão imediata do regime de trabalho em *Home Office* do empregado e seu retorno ao trabalho presencial nas instalações da empresa. Em caso de impossibilidade de suspensão do teletrabalho ou do retorno do empregado à empresa, e tendo este, cumprido sua obrigação de comunicação imediata do dano à empresa, a paralisação do trabalho não autoriza desconto salarial das horas paradas.

§15º) Poderão as partes, de comum acordo, rescindirem a qualquer tempo o Acordo Individual de trabalho de teletrabalho, *Home Office* ou trabalho a distância.

§16º) Caberá a empresa verificar a necessidade de aquisição, empréstimo ou locação, dos equipamentos tecnológicos e da infra-estrutura necessária e adequada à prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho a distância/*Home Office*, a fim de garantir a execução do trabalho remoto para o qual o empregado foi devidamente designado, ficando o empregado responsável pela manutenção e preservação dos equipamentos fornecidos pela empresa.

§17º) O trabalho realizado no regime previsto na presente cláusula deverá ser prestado pelo empregado de forma pessoal, com atenção as regras de confidencialidade, ficando vedado o acesso ao sistema da empresa e utilização dos equipamentos por terceiros, sendo o empregado único responsável pela manutenção e dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas a empresa, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento da empresa, devendo ainda o empregado adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros as informações que tem acesso por força do seu contrato de trabalho, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

§18º) O empregador fica responsável por disponibilizar canal seguro de acesso corporativo para o empregado se comunicar com a empresa e vice-versa, bem como, mecanismos tecnológicos que resguardem a segurança de acesso aos dados da empresa pelo empregado.

X§19º) A fim de reembolsar as despesas decorrentes do trabalho em regime de teletrabalho, *Home Office* ou trabalho a distância, como energia elétrica, *internet* e outros, a empresa, a título de ajuda de custo, em caráter indenizatório, de forma a não integrar a remuneração do respectivo empregado, nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, pagará mensalmente o valor correspondente de R\$ 300,00, e enquanto perdurar o trabalho em home office.

§20º) A Empresa que tiver necessidades mais específicas, que não estejam reguladas na presente cláusula, para implementação do regime de teletrabalho, *Home Office* ou trabalho a distância, poderão firmar Acordo Coletivo ou Individual de Trabalho em vigência máxima de um ano, devendo o acordo individual ser homologado pelo SINDPD-RJ e pelo SEPRORJ (TI RIO), sempre garantindo condições mínimas de saúde e ergonomia para cumprimento das normas regulamentadoras sobre segurança e saúde do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – FÉRIAS

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

§1º: Conforme previsto no *caput* do artigo 135 da CLT, será informado pela empresa, ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo de suas férias.

§2º: É facultado ao empregado, desde que não conflite com as necessidades da empresa e que haja anuência da mesma, solicitar o gozo de férias em até 3 (três) períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais períodos não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

§3º: Conforme previsto no artigo 145 da CLT, o pagamento da remuneração das férias, incluindo o 1/3 (um terço) previsto no inciso XVII da CF/88 e, se for o caso, o abono previsto no artigo 143 da CLT, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo das férias.

§4º: Na hipótese de parcelamento do período de gozo das férias, conforme previsto no §2º desta cláusula ou conforme previsto no §1º do artigo 134 da CLT com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o pagamento da remuneração do respectivo período das férias a ser gozado, incluindo o 1/3 (um terço) previsto no inciso XVII da CF/88, deverá ser efetuados até 2 (dois) dias antes do início de cada período de gozo das férias.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais relativas aos incisos I e II do artigo 473 da CLT, bem como as incluídas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam assim fixadas:

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

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

III) 01 (um) dia útil em caso de internação ou acompanhamento hospitalar, consultas ou exames, nos quais seja obrigatória a presença de um acompanhante, e desde que seja comprovadamente o empregado a única pessoa disponível para cumprir esta tarefa. Esse acompanhamento se aplica tão somente ao cônjuge, companheiro, ascendente ou descendente, devidamente comprovado. Em caso de necessidade de mais dias, o empregado terá direito a se ausentar por até 05 (cinco) dias efetivos de internação.

§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 ausências legais previstas nesta cláusula, terá de apresentar documento comprobatório até 2 (dois) dias úteis após o retorno ao trabalho, devendo ainda o empregado efetuar um simples comunicado eficaz à empresa informando a de seu período de afastamento.

§3º: O benefício previsto no inciso “III” só poderá ser utilizado a cada ano de vigência da presente Convenção Coletiva, ou seja, no período de 01/09/2021 a 31/08/2022 e no período de 01/09/2022 a

31/08/2023, por empregado, observado o limite anual de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DO PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO

No caso de ausência do empregado por motivo de doença do mesmo, prevista no §3º do artigo 60 da Lei nº 8.213/91 e no artigo 75 do Decreto nº 3.048/99, o empregado terá até 2 (dois) dias úteis após o retorno ao trabalho para entregar o atestado médico à empresa, devendo ainda o empregado efetuar um simples comunicado eficaz à empresa informando a de seu período de afastamento.

Parágrafo único: caso esse afastamento se estenda por prazo superior a 5 (cinco) dias, esse atestado/comprovante deverá ser entregue à empresa pelo próprio empregado ou por terceira pessoa no prazo de 2 (dois) dias úteis, contados do início do afastamento por meio eficaz a fim de que a empresa possa ter pleno conhecimento do período de ausência do empregado a fim de tomar medidas que não prejudique o curso normal de suas atividades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

A cada ano de vigência da presente Convenção Coletiva, ou seja, no período de 01/09/2019 a 31/08/2020 e no período de 01/09/2020 a 31/08/2021, as empresas abonarão uma falta do empregado para tratar de assunto particular, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- a) Ter o empregado mais de 1 (um) ano de tempo de serviço na empresa;
- b) Não possuir, no ano antecedente ao período de gozo do benefício, faltas, advertência, notificação e/ou suspensão;
- c) Ficar a critério da administração da empresa limitar ou ampliar o número de empregados utilizar este benefício na mesma data, sendo do mesmo setor;
- d) Os dias abonados poderão ser agregados às férias, desde que haja concordância do empregado;
- e) O dia de abono não utilizado em cada ano de vigência desta CCT não serão cumulativos para os períodos seguintes;
- f) O empregado escolherá o dia a ser abonado de comum acordo com a empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 úteis de licença paternidade, de acordo com o ato das disposições transitórias, artigo 10º, inciso II, § 1º, da Constituição Federal;
- c) 120 (cento e vinte) dias de licença gestante de acordo com o artigo 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 NONA – EXAME MÉDICO DEMISSIONAL E PCMSO

Acordam as partes, em complementação à Norma Regulamentadora nº 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 nº 8, de 08 de maio de 1996, expedida pelo MTE.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – MÉDICO COORDENADOR

Observando as disposições da Portaria nº 8, de 08 de maio de 1996, expedida pelo MTE, que altera a Norma Regulamentadora nº 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ACESSO À PRODUÇÃO DIÁRIA

Para cumprimento da Norma Regulamentadora nº 17 expedida pelo MTE, será disponibilizada, para consulta, a produção diária de cada digitador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – EMISSÃO DE CAT

Quando os trabalhadores acusarem sintomas de lesões por esforços repetitivos e distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (LER/DORT) será obrigatório o preenchimento da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela empresa; no caso de omissão desta, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar da solicitação por escrito, fica autorizado o preenchimento pelo próprio solicitante, o que será dado como firme e valioso pela empresa, de acordo com o §1º do artigo 22 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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 Norma Regulamentadora nº 17 expedida pelo MTE.

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

Relações Sindicais Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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 QUINTA – ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (OLT) - REPRESENTANTES SINDICAIS

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DELEGADOS SINDICAIS

Segundo lhe faculta o §2º do artigo 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 46ª desta Convenção Coletiva, para atuarem como delegados sindicais, arcando o SINDPD-RJ com o ônus de tais liberações.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

§3º: Durante todo o período em que os dirigentes sindicais estiverem à disposição do SINDPD-RJ, caberá ao empregador manter o pagamento dos salários, bem como os benefícios estipulados na Cláusula 14ª e na Cláusula 15ª desta Convenção Coletiva, observando ainda os aumentos normativos que venham a ocorrer.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO SINDICAL LABORAL

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

§1: Fica assegurado ao empregado que for sindicalizado, o não desconto da contribuição acima.

§2º: É facultado ao trabalhador exercer sua carta de oposição ao desconto, através de entrega ao SINDPD-RJ em duas vias protocolada, com a referida solicitação, de segunda-feira a sexta-feira, do dia xx de xxxxxx até o dia xx de xxxxxx de 2021.

§3º: A carta que trata o parágrafo acima, estará disponível no endereço eletrônico do SINDPD-RJ, deverá ser preenchida pelo empregado, e apresentada somente pelo mesmo na XXX da entidade localizada na XX XXXXXXXX XX, XXXX, Rio de Janeiro/RJ tendo em vista que a sede localizada na Avenida Presidente Vargas, 502, 12º e 13º andares, Centro, Rio de Janeiro/RJ não comporta grande movimentação de pessoas ali circulando, em virtude da instalação de diversas outras entidades sindicais, de classe e da CUT.

§4º: A carta de oposição ao desconto que trata esta cláusula, somente poderá ser protocolada no SINDPD-RJ pelo próprio empregado, no local acima indicado, das 09:00 horas as 17:00 horas, de segunda a sexta-feira (conforme definido no §2º), devendo o trabalhador apresentar sua carteira de identidade ou Carteira de Trabalho e crachá de identificação. Entretanto, os trabalhadores que laboram em outros municípios do Estado do Rio de Janeiro, poderão enviar a Carta de Oposição com o devido reconhecimento de firma, mediante AR, pelo período do dia xx de xxxxxx até o dia xx de xxxxxx de 2021 para o endereço citado no

§3º desta cláusula.

§5º: O Prazo para apresentação da carta de oposição ao desconto de que trata o §2º desta cláusula, estará também disponível no endereço eletrônico do SINDPD/RJ;

§6º: As empresas deverão solicitar ao SINDPD-RJ a listagem dos empregados da sua referida empresa através do cadastro@sindpdrj.org.br que fizeram a carta de oposição. Logo 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 e-mail cadastro@sindpdrj.org.br do SINDPD-RJ, telefone (21) 2516-2620, ou entrega na sede do SINDPD-RJ, localizada na Avenida Presidente Vargas, nº 502, 12º andar, Centro, Rio de Janeiro/RJ, cujos depósitos deverão ser efetuados no:

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

§7º: Na carta citada nesta cláusula deverá conter, no mínimo, as seguintes informações: nome completo do trabalhador, nome da empresa, cargo que ocupa, telefone para contato, e-mail e local onde fica lotado (trabalha). As informações terão que está em letra de forma e legível para que o trabalhador não sofra o referido desconto e todas as informações deverão ser preenchidas caso contrário não será aceita a carta de oposição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ENTREGA DE GUIAS AO SINDPD-RJ

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – DA OBRIGATÓRIA DIVULGAÇÃO DA CCT

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – RECOLHIMENTO DE MENSALIDADES AO SINDPD-RJ

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

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

BANCO BRADESCO	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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA– PRESTADORAS DE SERVIÇOS E MÃO-DE-OBRA

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

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

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 2022.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS

O SEPRORJ(TI RIO)e o SINDPD-RJ reunir-se-ão, extraordinariamente, sempre que solicitado por uma das

partes e, ordinariamente, a cada 6 (seis) meses, a partir da vigência desta Convenção, com vistas a analisar conjuntamente os cenários de aplicação das cláusulas pactuadas e outras condições que desejem acordar, avaliando o quadro econômico e produtivo geral, e das empresas, as perspectivas de desenvolvimento, a produtividade e a qualidade, os processos de reestruturação, as inovações tecnológicas e a organização do trabalho, podendo convencionar modificações e aprimoramentos.

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado a multa igual R\$ 500,00 (quinhentos reais), vezes o número de meses e vezes os números de cláusulas em que perdurar o inadimplemento das obrigações por parte da empresa. A multa reverterá em favor do empregado que sofreu a infração.

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DIA DO TRABALHADOR DE INFORMÁTICA

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

Parágrafo Único: Será facultado às empresas a substituição do dia mencionado no *caput* por outro de

melhor conveniência para ambas as partes, na mesma proporção e sem a incidência de hora extraordinária; o que deverá ser feito até o dia 30 de setembro do ano correspondente, por meio de comunicação ao SINDPD-RJ, do acordo firmado com seus respectivos empregados. A substituição ora mencionada somente poderá recair entre os meses de abril a novembro do ano correspondente a troca.

CELIO STEMBACK BARBOSA

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E INTERNET, E SIMILARES, DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

SÉRGIO DA SILVA BARROS

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E INTERNET, E SIMILARES, DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

ANTÔNIO CARLOS SANTOS DE ARAÚJO

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E INTERNET, E SIMILARES, DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

BRUNO CALDAS DA COSTA

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E INTERNET, E SIMILARES, DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

MARCIO DINIZ GOMES

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E INTERNET, E SIMILARES, DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RICARDO BASILE DE ALMEIDA

Procurador

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E INTERNET, E SIMILARES, DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

KÁTIA GRANEIRO SEIXAS
Procuradora
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS E SERVIÇOS PUBLICOS E PRIVADOS, DE INFORMÁTICA E
INTERNET, E SIMILARES, DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

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

XXXXXXXXXXXXX
Procuradora
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