

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

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 VIGER NO PERÍODO DE 01 DE SETEMBRO DE 2025 A 31 DE AGOSTO DE 2027, 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 2025 a 31 de agosto de 2027 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 no **Estado do Rio de Janeiro**.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS

A partir de 01 de setembro de 2025, os salários-básicos serão reajustados no percentual de 10% (**Dez Porcentos**), devendo ser observados os pisos abaixo fixados.

I) **R\$1.694,00** 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\$1.869,32** para o cargo/função de Digitador, Digitador de Terminal, Operador de Equipamentos de Entrada de Dados, Operador de Microcomputador.

III) **R\$2.044,55** para o cargo de Técnico Profissional de Informática, assim entendidos todos os cargos/funções que exijam apenas conhecimento técnico ou curso técnico na área de tecnologia da informação ou áreas afins.

IV) **R\$2.850,00** para todos os cargos/funções que exijam curso superior completo ou cursando na área de tecnologia da informação ou áreas afins, e que trabalham contratos de terceirização ou prestação de serviços em bancos ou qualquer outro ambiente de instituição financeira no Estado do Rio de Janeiro .

V) **R\$3.122,80** para todos os cargos/funções que exijam curso superior completo na área de tecnologia da informação ou áreas afins.

§1º: 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.

§2º: 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. Aqueles que ocupam carga de liderança ou líder operacional, independente da denominação do cargo e/ou função ocupado 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 não poderá ser aplicado piso salarial inferior ao salário da cláusula terceira item IV.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2025, os salários-básicos serão reajustados no percentual de no percentual de **(AGUARDANDO ÍNDICIE)**, índice esse que reflete o acumulado do INPC do período setembro de 2024 a agosto de 2025, acrescido do percentual de ganho real de 2,00% (dois), que deverá ser aplicado sobre o valor dos salários-básicos praticados a partir de setembro de 2024.

§1º: Para os trabalhadores que ingressaram entre setembro de 2024 e agosto de 2025, fica facultada a aplicação proporcional do reajuste (ÍNDICIE NEGOCIADO e mais 2% de GANHO REAL) podendo o salário-base ser reajustado de forma pró-rata, a partir de 1º de setembro de 2024.

§2º: Considera-se para o cálculo apresentado no parágrafo primeiro acima, o mês imediatamente posterior ao ingresso do empregado, quando esse tiver ocorrido após

o dia 16 (dezesseis), nos meses de 30 dias e após o dia 17 (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.

CLÁUSULA SEXTA – ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas deverão, ofertar aos seus empregados, 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, até o último dia do mês de junho do ano correspondente, tomando-se como base o salário do mês de pagamento, salvo se o empregado já tiver recebido tal verba por ocasião do gozo de férias ou em circunstâncias que lhe forem mais favoráveis.

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.

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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas 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, referente ao ano de 2025.

§1º: 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.

§2º: As empresas que já tenham programas de participação nos lucros ou resultados deverão mantê-los.

§3º: A participação do sindicato dos trabalhadores dependerá da disponibilidade de agendamento, que deverá ser solicitado pela empresa com, pelo menos, quinze dias de antecedência para início do processo de implementação da PLR.

§4º As empresas que não firmarem acordo de PPR (plano de participação nos lucros e resultados) ou programa similar de premiação de resultados até 90 (noventa) dias após a homologação da presente Convenção pagarão ao trabalhador o salário do mês de janeiro de 2025 majorado em 100% (cem por cento), sem prejuízo do estabelecido na cláusula décima primeira desta convenção.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DESPESAS FUNERÁRIAS

Em caso de morte do empregado (a), serão pagos pela empresa a quantia de **R\$1.771,19 + (ÍNDICIE NEGOCIADO e 2% + GANHO REAL)**, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de setembro de 2025, as empresas fornecerão aos seus empregados 22 (vinte e dois) tíquetes para auxílio-refeição/alimentação independentemente da quantidade de dias que tiver o mês.

§1º: O valor de cada tíquete será de **R\$ 35,00 + (ÍNDICIE NEGOCIADO + 2% GANHO REAL)** para empregados com jornada de 8 (oito) horas diárias, **R\$ 25,30 + (ÍNDICIE NEGOCIADO + 2% GANHO REAL)** 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 auxílio alimentação, desde que haja expressa e formal manifestação do empregado e concordância do empregador, respeitando-se os critérios desta cláusula.

§3º: Optando o empregado pelo auxílio alimentação ou refeição, este deverá ser pago também por ocasião das férias do empregado.

§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 extraordinário fora da jornada normal, com carga horária 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 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.

§9º: Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, fica vedado o desconto dos valores adiantados a título de auxílio refeição ou alimentação nas verbas rescisórias, cabendo ao empregador exigir a devolução do respectivo cartão e solicitação de reembolso dos valores adiantados junto a empresa operadora do benefício.

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

§11º: As empresas com até 40 (quarenta) empregados e que possuam a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical prevista na Cláusula 42ª da presente CCT estão dispensadas do cumprimento desta cláusula, podendo ainda, por liberalidade, conceder o auxílio refeição em valores inferiores aos mínimos previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO VALE ALIMENTAÇÃO

Independentemente do benefício fixado na Cláusula décima quarta, a empresa, a partir de 1º de setembro de 2025, 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 para empregados com jornada de 8 (oito) horas diárias, R\$ 300,00 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 Vale-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.

§6º: Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, fica vedado o desconto nas verbas rescisórias dos valores adiantados a título de vale-alimentação.

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

A empresa, a partir de 1º de setembro de 2025, concederá a todos os empregados, individualmente, o benefício direto – Seguro de Assistência Médico Hospitalar, equivalente ao valor mínimo de **R\$ 285,22 + (ÍNDICIE NEGOCIADO + 2% GANHO REAL)**.

§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 bônus 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 2025, a empresa concederá o valor de 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo nacional vigente para cada filho com até 24 (vinte e quatro) meses de idade, e de 35% (trinta e cinco por cento) do salário-mínimo nacional vigente para os com idade de 24 (vinte e quatro) meses e 01 (um) dia a 72 (setenta e dois) meses, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrita como autônoma ou de babá devidamente registrada, sendo a obrigatoriedade de reembolso a partir da apresentação e comprovação da respectiva despesa (período máximo para reembolso até o fechamento da folha de pagamento do mês subsequente à data da despesa), limitado ao valor efetivamente pago, respeitando ao valor máximo definido nesta Cláusula.

§1º: As empresas com até 40 (quarenta) empregados e que possuam a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical prevista na Cláusula 42ª da presente CCT estão dispensadas do cumprimento desta cláusula, podendo ainda, por liberalidade, conceder o auxílio creche em valores inferiores aos mínimos previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

O empregado poderá solicitar ao empregador, no momento da notificação de férias prevista no artigo 135 da CLT, um empréstimo, cuja base de cálculo será o valor correspondente ao da remuneração do mês em referência, que deverá ser pago pelo empregador no retorno do gozo das mesmas férias.

Parágrafo único: O empregador procederá a dedução do empréstimo de férias mediante desconto em folha de pagamento do empregado em 06 (seis) parcelas iguais e sucessivas, a partir do 5º dia útil do mês em que foi concedido o empréstimo.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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 empregado poderá solicitar a realização da homologação da rescisão contratual junto ao SINDPD/RJ, não cabendo ao empregador se opor a mesma.

§2º: O SINDPD-RJ cobrará taxa administrativa da empresa que desejar realizar a homologação do Termo de Rescisão Contratual Trabalhista.

§3º: Caso a homologação ocorra por vontade do empregado, caberá a este o pagamento da taxa administrativa ao SINDPD/RJ, ficando isento apenas aquele trabalhador que for sindicalizado.

§4º: 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.

§5º: 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.

§6º: Na hipótese do parágrafo anterior, o SINDPD-RJ fornecerá à empresa uma declaração de que a mesma compareceu no dia e horário marcado para a homologação e de que o trabalhador notificado não compareceu.

§7º: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA DISPENSA DE CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

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 antigo empregador do respectivo pagamento, desde que ocorra a admissão deste empregado na nova empresa.

§1º: Caberá ao empregado informar ao antigo empregador, por escrito, a intenção de permanecer no tomador de serviços, mediante contratação pela nova empresa de prestação de serviços.

§2º: Fica vedada a admissão deste empregado na forma de contrato de experiência pela nova empresa de prestação de serviços.

§3º: A empresa que substituir a anterior não poderá fazer redução salarial, sendo este o mesmo tomador de serviço.

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.

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.

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.

d) Por 90 (noventa) dias aos empregados aderentes ou não à paralisação em razão de greve, a partir do retorno ao trabalho.

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", "c" e "d" 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Fica garantido ao empregado que vier a substituir eventualmente outro em função diversa da sua, e caso aquele perceba um salário superior ao do substituto eventual, o recebimento do salário igual ao do substituído, sem contar as vantagens de caráter pessoal, enquanto perdurar a situação, através de uma gratificação de substituição, correspondente à diferença entre o seu salário-básico e o salário do substituído. Essa gratificação de substituição não se integrará ao salário-básico do substituto para nenhum efeito legal.

Parágrafo Único: Fica igualmente 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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 SEXTA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

No período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 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

Não possuir, no período de doze meses anteriores à vigência da presente norma coletiva, faltas injustificadas, advertência, notificação e/ou suspensão; c) Fica a critério da administração da empresa limitar ou ampliar o número de empregados do mesmo setor a utilizar este benefício na mesma data; 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 será cumulativo para os períodos seguintes; f) O empregado escolherá o dia a ser abonado de comum acordo com a empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 mediante apuração pela empresa, não sendo necessariamente iniciado ou terminado no início ou término do ano civil.

§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 recaia numa segunda-feira anterior a um feriado que recaia numa terça-feira e o dia útil que recaia 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 à 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DO TRABALHO À DISTÂNCIA (TELETRABALHO OU HOME OFFICE)

Com base no art.6º da CLT, com redação dada pela Lei nº 12.551/2011, as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria de sua produção e a qualidade de vida dos seus empregados, e deverão fornecer ajuda de custo de R\$ 200,00 (duzentos reais), e caso seja o trabalho prestado na modalidade híbrida, a ajuda de custo será paga de forma proporcional levando em consideração os dias de trabalho prestado fora do ambiente de trabalho da empresa.

§1º: Para efeito de dar maior segurança, legitimidade e observância das peculiaridades, experiências anteriores e o atingimento das expectativas tanto das empresas quanto de seus empregados, devem ambas empresas e empregados, se reunirem e em conjunto celebrarem um Acordo Coletivo de Trabalho próprio ou Termo Aditivo à presente CCT em que irão estabelecer suas regras, levando em conta além da vontade das partes, a legislação acerca da matéria.

§2º: Esse Acordo deverá, após sua celebração entre a empresa e seus empregados, ser levado para arquivamento em ambos os sindicatos, celebrantes da presente CCT, a fim de lhes dar ciência e aquiescência da matéria regulada.

§3º: Devendo-se levar em consideração, para efeito maior de proteção das relações a serem estipuladas entre empregados e empresas, ao menos as seguintes medidas:

- a) Observar os artigos 62, 74 e 75 A, B, C, D e E, e seu parágrafo único, todos da CLT.
- b) Necessidade de inserir expressamente no Contrato Individual de Trabalho as alterações provocadas pelas mudanças.
- c) Definir com exatidão em que se constitui e os objetivos do chamado Home Office/Teletrabalho ou trabalho híbrido, enquadrando claramente sua constituição e diferenciação.
- d) Estar atento a questões como: a utilização do sistema misto/híbrido e suas implicações, o Vale Transporte, a utilização de tecnologias da informação, a Comunicação com a empresa, a questão das Horas Extras, do Controle da Jornada.
- e) A questão da adesão à modalidade do Teletrabalho, Home Office ou Trabalho a Distância, por parte de seus empregados.

f) Da eventual necessidade da convocação de empregado ao comparecimento em alguma das dependências da empresa. Formas de contato. Sem que signifique ruptura do Home Office.

g) A questão da organização e conservação do local de trabalho domiciliar e sua responsabilidade a ser estabelecida de forma clara.

h) A questão dos Acidentes ou Doenças Profissionais no âmbito do Home Office e o afastamento do empregado.

i) As condições de Trabalho que o empregado tem em sua residência.

j) A questão dos equipamentos físicos a serem utilizados pelos empregados em suas residências.

k) A ocorrência de defeitos ou problemas em equipamentos/programas que esteja utilizando, de propriedade da empresa.

l) A ocorrência de qualquer tipo de instabilidade de conexão pela Internet, telefônica, elétrica e outras.

m) A prestação de serviços em caráter estritamente pessoal e as regras de confidencialidade, a vedação de acesso ao sistema da empresa e utilização dos equipamentos por terceiros.

n) A disponibilização de canal de acesso corporativo para o empregado se comunicar com a empresa e vice-versa.

o) Valor mensal a ser pago pela empresa, à título de ajuda de custo, para contribuir com as despesas que o empregado tenha decorrente do home office.

Parágrafo único: A ajuda de custo prevista na alínea “o” da presente cláusula não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, na forma prevista pelo §2º do artigo 457 da CLT.

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

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

As empresas disponibilizarão ao empregado que seja mãe, pai ou responsável por Pessoa com Deficiência (PCD) ajuda de custo no valor mensal de R\$500,00.

§1º: A ajuda de custo prevista no caput da presente cláusula não possui natureza salarial, nos termos do §2º do artigo 457 da CLT.

§2º: Considera-se Pessoa com Deficiência aquele com impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, com efeitos por pelo menos 02 anos, que a impossibilite de participar de forma plena e efetiva da sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

§3º: Para recebimento do benefício previsto na presente cláusula, o empregado deverá apresentar para seu empregador os seguintes documentos:

- a) RG ou certidão de nascimento da PCD;
- b) Identificação do tipo de deficiência;
- c) Laudo que deve conter CID, o detalhamento das limitações funcionais da pessoa na prática (a deficiência e suas sequelas ou limitações), e vir com assinatura e CRM do profissional responsável por sua elaboração;
- d) Data da elaboração do laudo;
- e) Se for procurador ou representante legal, apresentar procuração ou termo de representação legal (tutela, curatela, termo de guarda).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- a) 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;
- b) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento ou comprovação de União Estável, registrada em cartório;
- c) 01 (um) dia útil em caso de internação ou acompanhamento hospitalar do cônjuge, companheiro, ascendente ou descendente, devidamente comprovado, bem como, em caso de necessidade de mais dias e comprovado o fato de ser o empregado o único acompanhante necessário do internado, o mesmo terá direito a se ausentar por até 05 (cinco) dias efetivos de internação, sem compensações laborais futuras.

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

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

§3º: O benefício previsto na alínea “c” só poderá ser utilizado no máximo duas vezes por ano por empregado, independentemente do número de dias que foi utilizado em cada vez, respeitando a regra de 1 (um) dia útil até 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 392A 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – CIPA E OLT

O empregado eleito para CIPA não fica impedido de também concorrer às eleições de OLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 TRIGÉSIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 TRIGÉSIMA NONA – 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 40ª desta Convenção Coletiva, para

atuarem como delegados sindicais, arcando o SINDPD-RJ com o ônus de tais liberações.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE TRABALHISTA SINDICAL

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

§1º: A certidão referida no caput desta cláusula também deverá ser apresentada pela empresa nas seguintes hipóteses:

- a) Para celebração de acordo coletivo de trabalho;
- b) Para empresas com até 40 (quarenta) empregados obter as isenções/dispensas do cumprimento das cláusulas 12ª (Auxílio Refeição), 13ª (Benefício Indireto) e 14ª (Auxílio Creche);
- c) Como instrumento de termo de quitação anual de obrigações trabalhistas previsto no artigo 507-B;

d) Para utilização dos benefícios e vantagens coletivos prospectadas pelo sindicato laboral e /ou pelo sindicato patronal em favor da categoria;

§2º: Essa Certidão demonstrará que a empresa certificada, a princípio, não carrega passivo trabalhista sindical cumulado perante os órgãos de Representação, e será expedida em conjunto pelo Sindicato Laboral e pelo SEPRORJ (TI RIO), assinada por seus respectivos presidentes e/ou diretores, ou seus substitutos legais, no prazo máximo de até 5 (cinco) dias úteis após a devida solicitação, e terá validade de 180 (cento e oitenta) dias.

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

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

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

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

d) O sindicato laboral cobrará taxa administrativa da empresa que desejar a certidão de regularidade sindical;

e) A certidão será assinada de forma digital pelos sindicatos;

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

§5º: Visando não prejudicar o trabalhador no recebimento de seus direitos, a ausência de apresentação da certidão de que trata esta cláusula no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho, não obstará o ato homologatório, mas, contudo, será ressalvada no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho a sua ausência aplicando-se à empresa a multa prevista na Cláusula 35ª da presente Convenção Coletiva em favor de ambos os sindicatos, com as respectivas comunicações aos sindicatos.

§6º: Para emissão da certidão, poderão ser solicitados, dentre outros documentos que se façam necessários, os a seguir discriminados:

a) Ato Constitutivo da empresa (por exemplo, se for Ltda, deve ser entregue o Contrato Social ou sua última alteração contratual caso haja, se for S.A deve ser apresentado o Estatuto Social ou sua última alteração estatutária, caso haja).

- b) GFIP detalhada atualizada contendo o nome de todos os empregados;
- c) Comprovante de concessão do auxílio refeição para cada empregado e comprovante do respectivo desconto no salário de cada empregado, conforme previsto na Cláusula 14ª da presente Convenção Coletiva;
- d) Comprovante de concessão do benefício indireto para cada empregado e comprovante do respectivo desconto no salário de cada empregado, conforme previsto na Cláusula 15ª da presente Convenção Coletiva;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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 do envio ao SINDPD-RJ da referida solicitação entre os dias 23 de outubro de 2023 até o dia 03 de novembro de 2023.

§3º: A carta que trata o parágrafo acima, deverá ser encaminhada exclusivamente para o e-mail campanhasalarialparticulares@sindpdrj.org.br devidamente preenchida e assinada pelo empregado através de seu próprio e-mail, devidamente acompanhada de cópia de um documento de identificação.

§4º: A carta de oposição ao desconto que trata esta cláusula, somente poderá ser entregue através do envio ao endereço eletrônico apontado no §3º, na data constante do §2º da presente cláusula, sendo nula qualquer outra forma de apresentação.

§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, boleto ou pix enviando o comprovante de pagamento, GFIP detalhada atualizada 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 estar 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.

Incluir o link após a finalização da negociação e as regras na CCT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – 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 2026.

§ 1º: 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.

§ 2º: Os sindicatos convenientes comprometem-se a se reunirem sempre que solicitado por uma das partes com vistas a analisar conjuntamente os cenários de aplicação das cláusulas pactuadas e outras condições que desejem acordar, avaliando o cenário 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: A solicitação para reunião deverá ser enviada via e-mail pela parte interessada com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Se violada qualquer Cláusula desta Convenção, ficará o infrator obrigado à multa igual R\$ 318,79 + (INDICIE APURADO + 2 de GANHO REAL), vezes o número de meses em que perdurar a infração. 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – 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.