

PROPOSTA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS, , CNPJ nº, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr.;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SEPRORJ (TI RIO), CNPJ nº 31.603.145/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BENITO LEOPOLDO DIAZ PARET e por seus Procurador: Dr. Antonio Carlos Batista da Costa;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – Da VIGÊNCIA e DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2021 a 30 de agosto de 2023.

CLÁUSULA SEGUNDA – Da ABRANGÊNCIA

A abrangência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, tem como supedâneo legal, a representação sindical do TI Rio, insculpida em seus Estatutos Sociais, e devidamente registrado no CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, com abrangência territorial em todo o **Estado do Rio de Janeiro**.

Parágrafo único:

O presente CCT, além de se aplicar as empresas que se enquadram nos ramos acima elencados, se aplica também as empresas prestadoras de serviço, terceirizadas, quateirizadas, empresas contratantes de mão-de-obra, inclusive cooperativas, e demais, na medida em que as mesmas, prestem seus serviços em algum dos setores acima relacionados, no intuito de assegurar os direitos, obrigações e garantias legais, aqui estabelecidos, parta todas as empresas e empregados enquanto estiverem prestando seus serviços em algum dos setores objeto da presente CCT.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de fevereiro de 2022, os salários-básicos serão reajustados no percentual de 8 % (oito por cento) sobre os salários-básicos praticados a partir de 1º de setembro de 2020.

§1º: Para os trabalhadores que ingressaram entre novembro de 2020 e setembro de 2021, as empresas, se desejarem, poderão aplicar o reajuste de forma *pro rata*, ao invés de aplicá-lo integralmente.

§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 QUARTA – PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de fevereiro de 2022, não poderão ser praticados nas empresas do setor, salários inferiores aos pisos abaixo relacionados:

I) **R\$** () 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\$** () 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\$** () 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\$** () 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 – Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação
(Tecnólogo em Gestão de Sistema de Informação)
- i) Código 2123-05 – Administrador de Banco de Dados
(DBA; Tecnólogo em Banco de Dados)
- j) Código 2123-10 – Administrador de Redes
(Administrador de Redes e de Sistemas Computacionais; Administrador de sistema Operacional de rede; Tecnólogo 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; Tecnólogo 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; Tecnólogo em Análise de Desenvolvimento de Sistema; Tecnólogo em Processamento de Dados; Tecnólogo 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)

§1º: Como forma de incentivo ao primeiro emprego, no primeiro ano de contratação do trabalhador, as empresas poderão praticar 80% 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.

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 alteração prejudicial do contrato de trabalho, ou rebaixamento funcional.

CLÁUSULA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

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

CLÁUSULA NONA – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA E 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 – DESPESAS FUNERÁRIAS

A partir de 1º de setembro de 2021, em caso de morte do empregado (a), serão pagos pela empresa a quantia de R\$ 1.475,85 (um mil e quatrocentos e setenta e cinco reais e oitenta e cinco centavos), para fazer face às despesas com funeral, ou poderá a empresa optar pela contratação de seguro de assistência funeral que garanta o atendimento básico em caso de falecimento de seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º de setembro de 2021, as empresas fornecerão aos seus empregados, tíquetes para auxílio-refeição, ou em outras formas previstas em lei.

§ 1º: O valor de cada tíquete será de R\$ 26,86 (vinte e seis reais e oitenta e seis centavos) para empregados com jornada de 8 (oito) horas diárias, R\$ 19,43 (dezenove reais e quarente e três centavos) para empregados com jornada de 6 (seis) horas diárias e em valores proporcionais nos casos em que exceda a jornada de 15 (quinze) horas semanais.

§2º: O benefício previsto no caput desta cláusula poderá ser concedido opcionalmente na modalidade de tíquete alimentação, no caso de o empregado estar em *Home Office*, desde que haja expressa manifestação do empregado e concordância do empregador.

§3º: A concessão descrita no caput tem caráter de antecipação do benefício, podendo ser deduzido dos valores a serem pagos ao trabalhador no mês subsequente ao recebido, ausências de qualquer natureza, faltas, férias e licenças.

§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 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.

§7º: 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.

§8º: 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.

§9º: As empresas com até 40 (quarenta) empregados e que possuam a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical prevista na Cláusula 53ª 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 SEGUNDA – BENEFÍCIO INDIRETO

A partir de 1º de setembro de 2021, as empresas, concederão a todos os empregados, individualmente, benefícios indiretos equivalentes ao valor mínimo de R\$ 218,84 (duzentos e dezoito reais e oitenta e quatro centavos) mensais para jornada de 8 (oito) horas diárias e de R\$ 164,34 (cento e sessenta e quatro reais e setenta e trinta e quatro centavos) mensais para jornada de 6 (seis) horas diárias, e em valores proporcionais nos casos em que exceda a jornada de 15 (quinze) horas semanais.

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

§2º: Será permitida a combinação de mais de um benefício, preservando-se no seu conjunto, sempre

o valor mínimo previsto no caput desta Cláusula, como também será permitida a distribuição de benefícios diferenciados entre os beneficiários, não constituindo, tais escolhas, fundamento para qualquer ação judicial de isonomia.

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

- a) Seguro/Plano de Assistência Médico-Hospitalar (Produto de Saúde);
- b) Seguro para Assistência Odontológica (Plano Odontológico);
- c) Auxílio-Formação;
- d) Vale Alimentação (compras em supermercado);
- e) Fornecimento de Cesta-Básica;
- f) Ampliação do valor-hora do tíquete refeição e/ou alimentação;
- g) Vale Combustível.
- h) Entende-se como auxílio- formação: o custeio de formação em nível fundamental, médio, superior, pós-graduação, extensão, mestrado, doutorado, cursos e provas de certificação técnica.
- i) Para efeito do cumprimento das alíneas “a”; “b” e “c” dos incisos anteriores, o SINDIERJ e/ou o SEPRORJ (TI RIO), firmarão convênios com operadoras de planos odontológico e de saúde; bem como com instituições de ensino e de treinamento a fim de credenciá-las para o cumprimento do benefício previsto nesta Cláusula.
- j) O empregado que receber investimentos descritos na alínea “c”, visando seu aperfeiçoamento profissional, em valores acima de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), deverá, a critério da empresa e desde que haja formal concordância do beneficiário, nos casos de pedido de desligamento, reembolsar o empregador os valores investidos sob este título, mediante acordo a ser firmado entre as partes.

§4º: Os benefícios abaixo descritos, somente poderão ser concedidos como forma de complementação da cesta de benefícios descrita no §3º para obediência do valor mínimo previsto no caput desta cláusula:

- a) Ampliação do benefício do Vale-Transporte - para utilização de serviços seletivos e especiais;
- b) Concessão de Seguro de Vida.

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

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

§7º: Os benefícios indiretos, previstos no caput desta Cláusula, serão devidos aos empregados que estiverem no exercício efetivo de suas funções, bem como àqueles que se encontrarem sob licença maternidade e férias.

§8º: Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, o benefício indireto concedido na modalidade de Seguro de Assistência Médico Hospitalar será devido aos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho durante os 12 (doze) primeiros meses de licença, ou ainda por motivo de auxílio-doença durante os 06 (seis) primeiros meses de licença, devendo para tal serem preenchidos os 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.

§9º: Única e exclusivamente nos casos descritos no parágrafo 8º acima, será facultado ao empregado, desde que o contrato entre o empregador e a operadora preveja tal possibilidade, passados os prazos de cobertura do benefício pelo empregador, e desde que de comum acordo com este, e sem que não recaia qualquer despesa ao empregador, a permanência no Seguro de Assistência Médico Hospitalar fornecido pelo empregador; arcando, neste caso, o empregado com os custos integrais do benefício. Retornando ao labor, o ônus do benefício retornará ao empregador.

§10º: Será facultado para os empregados que comprovarem o recebimento do benefício indireto em duplicidade, o direito de requerer, mediante ofício, de qualquer das empresas onde estiver registrado como empregado, o recebimento de benefício diferenciado. Caberá à empresa escolhida pelo empregado, o direito de opção por quaisquer dos benefícios constantes no parágrafo terceiro desta cláusula.

§11º: As empresas que optem pela concessão do benefício previsto nesta cláusula, na modalidade de Seguro ou Plano de Assistência Médico Hospitalar, desde que concedam cobertura para exames, consultas e internação, a exemplo dos oferecidos pelo SEPRORJ (TI RIO) e pelo Sindicato Laboral estarão desvinculadas dos valores fixados no caput.

§12º: Em caso de denúncia ou dúvida quanto ao fornecimento do benefício descrito na alínea “a” desta cláusula, o Sindicato Laboral deverá solicitar ao SEPRORJ (TI RIO) que intervenha junto à empresa para apresentação de fatura emitida pela administradora do produto de saúde contendo nome dos beneficiários.

§13º: Sem prejuízo do disposto anteriormente, os empregados poderão ser descontados em seus salários, como participação em seus benefícios, em até 3% (três por cento) do valor total do benefício indireto concedido, devidamente discriminado em rubrica própria no contracheque.

§14º: 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, Sindicato Laboral e o SEPRORJ (TI RIO), ressalvado a hipótese de concessão do benefício indireto na modalidade de Assistência Médico Hospitalar (produto de saúde), em que sendo garantido a utilização do plano básico previsto no §11º da presente cláusula, poderá a empresa apresentar aos seus empregados proposta de utilização de um produto de saúde superior (*upgrade*) ao disposto no referido §11º, podendo descontar no salário do empregado até o limite máximo do valor da diferença em relação ao plano de saúde básico, sem a necessidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho e, conseqüentemente, realização de assembleia de votação de acordo, desde que a empresa seja associada ao SEPRORJ.

§15º: Os valores despendidos em qualquer das modalidades acima descritas, não terão em nenhuma hipótese, natureza remuneratório, não se integrando ao salário do empregado seja como salário in natura, utilidade ou outros, para todo e qualquer fins de direito, a exemplo do disposto na OJ-SDI 133 e do disposto no §2º do artigo 458 da CLT.

§16º: As empresas com até 40 (quarenta) empregados e que possuam a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical prevista na Cláusula 53ª da presente CCT estão dispensadas do cumprimento desta cláusula, podendo ainda, por liberalidade, conceder o benefício indireto em valores inferiores aos mínimos previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO CRECHE

Com base no disposto no §1º e 2º 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\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), partir de 1º de setembro de 2021, para cada filho, até pelo menos, os 6 (seis) meses de idade da criança e a partir do pedido expresso da empregada-mãe, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento delas em creches.

Parágrafo único: As empresas com até 40 (QUARENTA) empregados e que possuam a Certidão de Regularidade Trabalhista Sindical prevista na Cláusula 53ª da presente CCT estão dispensadas do cumprimento desta cláusula, podendo ainda, por liberalidade, conceder o auxílio creche em valores diferenciados, dos mínimos previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: GARANTIA DE EMPREGO

Gozarão de garantia provisória de emprego, 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 1 (um) ano 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 ela se encontra

f) 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;

g) 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;

h) 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.

§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, do pedido protocolizado no órgão competente com o pedido de aposentadoria.

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

§ 3º: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA 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.

CLÁUSULA DÉCIMA 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) Fica autorizado às empresas abrangidas pela presente CCT, o trabalho aos Domingos e Feriados, nos estritos termos da Lei nº 11.603 de 05 de dezembro de 2007.

CLÁUSULA DÉCIMA 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 DÉCIMA 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.

CLÁUSULA DÉCIMA 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, ou entregue por terceiros, caso envolva mais de 2 dias de ausência.

§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 Sindicato Laboral e pelo SEPRORJ (TI RIO)

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

Face a continuidade da situação pandêmica a nível internacional e com a aplicação das mudanças dela proveniente que passaram a consolidar novas e inovadoras formas e regimes de prestações de serviço e também com supedâneo no art.6º da CLT, as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a segurança de todos, a melhoria de sua produção e a qualidade de vida dos seus empregados.

Para efeito de dar solidez, segurança jurídica e legitimidade a esse tipo de prestação de serviços, deve-se levar em conta a experiência da própria empresa, a observância das peculiaridades e o atingimento das expectativas tanto das empresas quanto de seus empregados.

Levando-se em consideração, que na presente questão do trabalho a distância/Home Office, estabelecermos um único modelo que venha a atender a todas as especificidades das empresas implicaria em uma complexidade tal que a inviabilizaria, e levando-se em conta que a legislação que trata do assunto ainda é pouco extensiva, fica claro que para o melhor atendimento as necessidades específicas de cada empresa, melhor seria que a empresa em entendimento com seus prestadores de serviços regulamentasse as necessidades de ambos os lados e por meio de reuniões ou outra forma que permita a manifestação das partes, consolidasse esses pontos e através de um Acordo Coletivo de Trabalho com seus empregados, fixasse as regras para essa modalidade de trabalho na empresa e que serão aderentes ao contrato individual de trabalho.

Esse Acordo, ao ser estabelecido deverá levar em conta além da vontade das partes, a legislação acerca da matéria, bem como questões que hoje já vem, sendo enfrentadas nos Tribunais do Trabalho e a fim de colaborar com esses assuntos, segue abaixo, com intuito de sugestões/orientações, alguns importantes preceitos a serem observados para a construção dos referidos Acordos Coletivos de cada empresa.

A fim de resguardar do máximo de garantias esse Acordo sugerimos que após sua celebração entre a empresa e seus empregados, seja levado para arquivamento em ambos os sindicatos, celebrantes da presente CCT, a fim de lhes dar ciência e aquiescência da matéria regulada, sem caráter homologatório.

Seguem alguns preceitos à serem observados, para efeito maior de proteção das relações a serem estipuladas entre empregados e empresas, sem caráter exclusivo ou conclusivo:

- 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, 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 a modalidade do Teletrabalho, HomeOffice 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.

CLÁSULA VIGÉSSIMA PRIMEIRA – AUSENCIAS LEGAIS e LICENCAS

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 01/09/2019 a 31/08/2020 e no período de 01/09/2020 a 31/08/2021, por empregado, observado o limite anual de 5 (cinco) dias úteis.

§4º: Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, à mulher empregada será facultado durante a jornada de trabalho a entrar 1 (uma) hora depois de horário ou a sair 1 (uma) hora antes do término de sua jornada, desde que a empregada tenha uma jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 nº8.213/91 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 VIGÉSSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - DOENÇAS PROFISSIONAIS E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As partes se comprometem a estar atentos ao pleno cumprimento da Legislação, Instruções e Normas Regulamentadora sobre Saúde Ocupacional, Ergonomia, Riscos Ambientais do Trabalho, promovendo a proteção e prevenção a doenças profissionais, adequando o ambiente de trabalho de forma a resguardar a saúde de todos os colaboradores.

Parágrafo Único: Sempre que o Sindicato Laboral tiver necessidade, em face de denúncia concreta, poderá solicitar ao SEPRORJ (TI RIO) que intervenha junto à empresa para apresentação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), e do PPRA (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais), visando a integridade física de seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA - ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO (OLT) - REPRESENTANTES SINDICAIS

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, será facultado ao Sindicato Laboral 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 VIGÉSSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas, em conjunto, liberarão 3 (três) dirigentes sindicais para ficarem à disposição do Sindicato Laboral, sem ônus para este.

§1º: Somente estarão obrigadas as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, sendo 1 (um) por empresa.

§2º: Durante todo o período em que os dirigentes sindicais estiverem à disposição do SINDIERJ, caberá ao empregador manter o pagamento dos salários, bem como os benefícios desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO LABORAL e MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

A empresa procederá desconto em folha de pagamento de seus empregados desde que devidamente autorizadas por estes, em benefício do Sindicato Laboral, as contribuições de toda a ordem, como contribuições e mensalidades sindicais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO do SINDICATO EMPRESARIAL

Conforme deliberado pelas empresas do setor na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 14/09/2017, e ratificada na assembleia realizada em 07/10/2019, e demais, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do setor de Informática/Tecnologia da Informação, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme previsto no inciso III do artigo 8º da Constituição Federal; para cumprimento das prerrogativas do sindicato previstas no artigo 513 da CLT; e para cumprimento dos deveres do sindicato previstos no artigo 514 da CLT, todas as empresas que possuam um ou mais dos seguintes códigos da CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) 1830-0/03, 6190-6/01, 6190-6/02, 6201-5/01, 6202-3/00, 6203-1/00, 6204-0/00, 6209-1/00, 6311-9/00, 6319-4/00, 8219-9/99, 8599-6/99, 8599-6/03, 9329-8/04 e/ou 9511-8/00, com CNPJ (matriz e/ou filial) localizadas no Estado do Rio de Janeiro, integrantes da categoria econômica, assim definidas no artigo 511, parágrafo primeiro da CLT, deverão recolher a Contribuição para Fortalecimento Sindical Patronal, a qual será regulamentada pela diretoria do SEPRORJ (TI RIO), observados os seguintes critérios:

§1º: A diretoria do SEPRORJ (TI RIO), ao regulamentar a contribuição prevista nesta cláusula, deverá observar os critérios de razoabilidade e transparência, devendo informar às empresas do setor, com antecedência hábil, os critérios de cálculo da referida contribuição;

§2º: Na forma descrita no Estatuto do SEPRORJ (TI RIO), as empresas associadas ao SEPRORJ (TI RIO) que recolhem a mensalidade relativa à associação – mensalidade esta regularmente aprovada na assembleia geral ordinária que ocorre no mês de abril de cada ano – estão dispensadas da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição prevista nesta cláusula;

§3º: O recolhimento da contribuição deverá ser efetuado até o último dia útil do mês junho de cada ano, por meio de boleto bancário pré-emitido pelo SEPRORJ (TI RIO);

§4º: Os recolhimentos fora do prazo legal serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento), e de juros de 1% (um por cento) por mês de atraso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA DE RESSARCIMENTO PATRONAL

Fica estabelecida a taxa de ressarcimento patronal nos termos da AGE realizada no dia 07/10/2019; conforme parecer emitido pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público Federal através da Nota Técnica nº 02, de 26 de outubro de 2018; para cumprimento das prerrogativas e deveres previstos nos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição Federal c/c os artigos 513 e 514 da CLT; cujo objetivo é exclusivamente de ressarcir as despesas relativas ao processo de negociação da presente Convenção Coletiva de Trabalho. A referida taxa será devida pelas empresas integrantes da categoria econômica de informática e tecnologia da informação atuantes no Estado do Rio de Janeiro.

§ 1º: A taxa de ressarcimento patronal, terá valor fixo de R\$ xxx (xxx reais) por empresa.

§2º: As empresas que na data de assinatura desta convenção sejam associadas regulares ao SEPRORJ (TI RIO), estão dispensadas da obrigatoriedade do recolhimento da taxa prevista nesta cláusula.

§3º: O recolhimento da taxa deverá ser efetuado até 10/11/2021, por meio de boleto bancário pré-emitido pelo SEPRORJ (TI RIO), e disponível em nosso website.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Considerando que é dever do sindicato a representação de toda a categoria de trabalhadores que serão beneficiados pela Convenção Coletiva, associados ou não, conforme o artigo 8, III da Constituição Federal e que é obrigatória a participação do sindicato nas negociações coletivas e em consonância com o artigo 462 da CLT.

Considerando que a Lei 13.467/2017, privilegiou o negociado sob o legislado propõe-se o que segue para fins de manutenção das obrigações e atendimento da categoria de trabalhadores. Para fins de custeio anual para celebração desta Convenção Coletiva, cujas despesas envolve, assessoria jurídica, assessoria técnica, área administrativa, custos de divulgação, infraestrutura de atendimentos, área social e médica, dentre outros atendimentos e campanhas, descontará de todos os representados de sua categoria o percentual da seguinte forma:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA OBRIGATÓRIA DIVULGAÇÃO DA CCT

OS Sindicatos Convenientes divulgarão a presente CCT em seus sites e mídias sociais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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;

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

§5°: 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.

§6°: 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 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 Sindicato Laboral, manterão esforços conjuntos no acompanhamento perante todas as empresas, quanto ao fiel cumprimento do inteiro teor da presente convenção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

O descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, implicará em Multa no valor de R\$300,00 (trezentos reais), vezes o número de meses em que perdurar o inadimplemento das obrigações por parte da empresa. A multa reverterá integralmente em favor de ambos os sindicatos convenentes, à razão de 50% para cada um.

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, multiplicada por cada empregado atingido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 Sindicato Laboral, 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.