

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 90.273.442/0001-02, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ORMAR EMILIO SANTOS DA ROSA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 91.335.554/0001-03, neste ato representado(a) por sua Presidente, Sr(a). MARICE FRONCHETTI;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos (as) Empregados(as) de Empresas de Processamento de Dados**, com abrangência territorial em **RS**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS**

Ficam instituídos, a partir de 1º de novembro de 2024 os salários-mínimos profissionais para os integrantes da categoria, observado o reajuste salarial previsto na cláusula 4ª da presente Convenção e os pisos fixados nesta cláusula 3ª, sendo que nenhum salário poderá ser inferior àquele previsto para o salário mínimo profissional do respectivo cargo.

CARGOS	1º/11/2024 (4,80%)
<b>Analista de Sistemas com mais de um ano de trabalho na mesma empresa.</b> (44 horas semanais/220 horas mensais)	<b>R\$ 4.751,27</b>
<b>Analistas de Sistemas</b> (44 horas semanais/220 horas mensais)	<b>R\$ 4.129,63</b>
<b>Programador de Computador</b> (44 horas semanais/220 horas mensais)	<b>R\$ 2.747,60</b>
<b>Operador de Computador</b> , nos ambientes de grande porte, aqueles que tenham como função	<b>R\$ 1.927,09</b>

principal a manipulação ou operação em consoles de aparelhos ou máquinas necessárias ao processamento eletrônico dos dados:  (36 horas semanais/180 horas mensais)	
<b>Operador de Computador</b> , Suporte Técnico em Manutenção, nos ambientes de micro informática, aqueles com condições técnicas para, interna ou externamente, atender demandas de instalação e manutenção de sistemas informatizados, tais como instalar softwares, solucionar problemas dos usuários, manter a integridade e garantir o desempenho dos sistemas em níveis adequados, que podem ser resumidas como de suporte ao usuário não se confundindo com as de programador, excluídos os investidos em cargos de chefia, observando-se a tabela respectiva de remuneração básica para suas respectivas cargas horárias, a saber:  (36 horas semanais/180 horas mensais)	
(40 horas semanais/200 horas mensais)	<b>R\$ 1.927,09</b>
(44 horas semanais/220 horas mensais)	<b>R\$ 2.141,72</b>
<b>Preparador de Dados em processamento eletrônico</b> , ou seja, aqueles que tenham como função principal codificar dados ou serviços ( <i>Jobs</i> , <i>Procedures</i> ) e revisar fluxos de serviços a serem processados em equipamento eletrônico de dados (44 horas semanais/220 horas mensais);	<b>R\$ 2.355,93</b>
<b>Digitador de Dados</b> (aqueles que possuem como atividade a contínua função de proceder a entrada de dados) (36 horas semanais/180 horas mensais, excluídos os investidos em cargos de chefia ou supervisão);	<b>R\$ 1.927,09</b>
<b>Controlador de Qualidade</b> (aqueles que têm como função principal controlar, analisar, selecionar por técnicas de controle específicas, os serviços processados em equipamento eletrônico de dados);  (44 horas semanais/220 horas mensais)	<b>R\$ 1.574,74</b>
<b>Empregados da Administração</b> , assim entendidos os auxiliares de escritório e Recepcionistas (nas funções específicas dos seus respectivos cargos mesmo com o uso de microinformática)  (44 horas semanais/220 horas mensais)	<b>R\$ 1.574,74</b>
	<b>R\$ 1.305,05</b>

<b>Telefonista</b> (nas funções específicas dos seus respectivos cargos mesmo com o uso de microinformática)	
(36 horas semanais/180 horas mensais)	<b>R\$ 1.305,05</b>
<b>Demais empregados</b>	
(44 horas semanais/220 horas mensais) (serviços de limpeza e conservação, contínuos)	<b>R\$ 1.177,33</b>

**ATENÇÃO:** Os valores dos pisos supramencionados que eventualmente tiverem valores menores que o Salário Mínimo Nacional, por ocasião do reajuste deste em 1º de janeiro de 2025 deverão, nas mesmas datas, serem reajustados ao mesmo valor do Salário Mínimo Nacional.

**Parágrafo Primeiro:** A quantidade de horas para cada um dos profissionais determina o horário máximo normal de trabalho na semana, sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já vigentes. Os digitadores e os operadores, excluídos os investidos em cargo de chefia ou supervisão, terão também a duração máxima normal de trabalho de 6 (seis) horas diárias sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já praticadas.

**Parágrafo Segundo:** Para a observância dos salários mínimos profissionais serão considerados, nos pagamentos, os quantitativos em horas mensais equivalentes às semanais acima apontadas, ou seja, para 44 horas semanais/220 mensais e para 36 horas semanais/180 horas mensais, que nestes totais devem ser pagas, mesmo que os pagamentos sejam feitos pelo sistema de horas trabalhadas, pois assim estão contemplados os respectivos repousos.

**Parágrafo Terceiro:** Na realização de novas admissões, as empresas poderão adotar a proporcionalidade entre os pisos salariais acima indicados e as horas trabalhadas, garantindo-se aos trabalhadores, cujo quantitativo de horas seja inferior aos máximos previstos, o valor proporcional do piso pelo número de horas trabalhadas, cuja equação para se chegar ao valor mínimo da remuneração de cada hora trabalhada será o resultado da divisão do valor do piso correspondente à respectiva função, disponível no quadro acima, pelo número máximo de horas relativo àquela função, também previsto no aludido quadro, preservando-se o seu devido repouso.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de novembro de 2024 os salários dos empregados das empresas prestadoras de serviço de informática, beneficiados pela presente convenção, serão reajustados no percentual de **4,80% (quatro inteiros e oitenta centésimos)**, calculados sobre os salários resultantes da recomposição ajustada na Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho anterior para a data de 1º de junho de 2024, podendo, inclusive, conforme observação do seu parágrafo primeiro, ser compensados reajustes outros espontaneamente concedidos durante o ano anterior a presente data-base.

**Parágrafo Primeiro:** O reajuste salarial de 4,80% (quatro inteiros e oitenta centésimos) passará a integrar a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2025.

**Parágrafo Segundo:** Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção por antiguidade ou merecimento, implemento de idade, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, podendo ser compensados os demais.

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento das diferenças econômicas que incidem a partir da data base e ajustadas nessa convenção serão pagas até folha salarial de competência do mês de março de 2025.

**Parágrafo Quarto:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2023, o reajuste a ser concedido será limitado ao salário já reajustado do empregado paradigma, em exercício daquela mesma função, admitido até 12 (doze) meses anteriores à data-base.

**Parágrafo Quinto:** O percentual de reajuste do salário do empregado que tenha ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

**Parágrafo Sexto:** Na hipótese do empregado que não tenha paradigma ou, em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário admissão, conforme tabela de proporcionalidade:

**Parágrafo Sétimo:** Os empregados demitidos no período compreendido entre a data-base da categoria a data de implantação em folha de pagamento do salário reajustado terão as diferenças salariais decorrentes do reajuste pagas integralmente quando da quitação dos haveres rescisórios e até o 5º dia útil do mês de março de 2025 para as rescisões já pagas, observado sempre o prazo legal para o pagamento das parcelas rescisórias devidas.

## **TABELA DE PROPORCIONALIDADE DE REAJUSTES**

(Não aplicável aos Pisos Salariais – Salários Mínimos Profissionais, Cláusula 3ª)

<b>Admissão</b>	<b>Reajuste em novembro/2024</b>
Novembro/2022	4,80%
Dezembro/2022	4,40%
Janeiro/2023	4,00%
Fevereiro/2023	3,60%
Março/2023	3,20%
Abril/2023	2,80%
Mai/2023	2,40%
Junho/2023	2,00%
Julho/2023	1,60%
Agosto/2023	1,20%
Setembro/2023	0,80%
Outubro/2023	0,40%

## **Pagamento de Salário - Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMA E PRAZOS**

As empresas deverão efetuar o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês posterior ao vencido.

**Parágrafo Primeiro:** Fica garantida, aos empregados de empresas que já praticam o pagamento de salários até o primeiro dia do mês posterior ao vencido, a manutenção desta data de pagamento.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de coincidir com sábado, domingo ou feriado, o mesmo será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, limitado em até 50% (cinquenta por cento) do salário bruto mensal, desde que haja prévia, formal e expressa autorização do empregado, podendo, assim, ser efetuados pelo empregador os seguintes compromissos financeiros assumidos pelo empregado ou decorrentes de lei: a) mensalidades de associação de empregados, fundações, clubes, previdência privada, transporte; b) despesas realizadas em lanchonetes da empresa ou local com idêntica função, se houver; c) despesas decorrentes de pagamento de seguro de vida em grupo, compras em farmácias ou aquelas efetuadas no próprio estabelecimento, envolvendo livros, manuais, ferramentas e utensílio de trabalho, incluindo-se aqueles não devolvidos; d) mensalidades de convênios com médicos ou para fornecimento de alimentação, sendo esta através de supermercado ou por intermediação de SENAC, SESC ou Sesi; e) despesas com lojas; e f) contribuição confederativa e associativa, regularmente instituída, e outros referentes a benefícios que forem, comprovadamente, utilizados pelo empregado em seu proveito ou de seus dependentes. Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - ADIANTAMENTO**

A empresa, quando solicitada pelo empregado, deverá providenciar o adiantamento da metade da gratificação de Natal por ocasião das férias, exceto para aqueles que as gozarem em janeiro ou fevereiro, que poderão solicitar o benefício no mês do seu aniversário ou em julho. A solicitação deverá ser feita com 30 (trinta) dias de antecedência.

### **CLÁUSULA OITAVA - RECIBO DE PAGAMENTOS**

Os empregadores fornecerão ao empregado, desde que devidamente identificado, cópia do recibo de pagamento, no qual obrigatoriamente constará, de forma discriminada, os pagamentos e descontos realizados, bem como o número de horas normais e extras trabalhadas.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - 13º SALÁRIO DE AUXILIO-DOENÇA**

É devido o pagamento da gratificação natalina na forma normal, aos empregados que permanecerem em gozo de auxílio-doença por período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 185 (cento e oitenta e cinco) dias.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAIS - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias subsequentes às duas primeiras serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Os empregados farão jus a uma gratificação de adicional por tempo de serviço intitulado de “quinqüênio”, o qual corresponderá a um adicional de 3% (três por cento) para cada 5 (cinco) anos de vigência do contrato de trabalho, com o mesmo empregador.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHO NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com o adicional de 40% (quarenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal. Para esta finalidade, é considerado trabalho noturno aquele realizado entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional noturno incidente sobre as horas extraordinárias laboradas entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas, será de 40% (quarenta por cento).

### **Ajuda de Custo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AJUDA TRANSPORTE NOTURNO**

As empresas concederão a todos os empregados que iniciarem ou findarem suas jornadas estabelecidas de trabalho na faixa horária compreendida entre 0 (zero) hora e 5 (cinco) horas, uma ajuda de custo para transporte no valor equivalente R\$ 77,37 (setenta e sete reais e trinta e sete centavos) por mês efetivamente trabalhado, com caráter indenizatório e correção nos mesmos índices e épocas do valor das passagens do transporte coletivo de Porto Alegre, não integrando os salários dos que a receberem, e sendo devida apenas enquanto o empregado prestar serviço dentro da faixa horária mencionada.

**Parágrafo Único:** As empresas que fornecerem transporte no período mencionado no “*caput*” da cláusula ficarão desobrigadas do pagamento da ajuda de custo aqui estabelecida, relativamente aos empregados beneficiados com o transporte. Porém, com relação a estes últimos, não poderão as empresas substituir o transporte já fornecido pela vantagem em pecúnia, salvo com a concordância da maioria dos empregados abrangidos, assistidos pelo Sindicato da categoria.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01/11/2024 as empresas concederão a todos os empregados com jornada de 8 (oito) horas uma ajuda de custo para alimentação por dia de trabalho, cujo valor é fixado em R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), podendo beneficiarem-se de recursos do PAT.

Aqueles empregados com jornada diária inferior a 8 (oito) horas receberão a ajuda alimentação na proporção de 60% (sessenta por cento) do valor fixado aos empregados com jornada superior a 8 (oito) horas diárias, ou seja, R\$ 21,00 (vinte e um reais). Serão considerados os dias do mês efetivamente trabalhados, compensadas as faltas por meio de desconto financeiro do valor efetivamente pago, no mês subsequente. Esta ajuda alimentação será paga na mesma data do pagamento do salário, não integrando-lhe para todos os efeitos. A contribuição do empregado deverá ser até o patamar máximo legalmente permitido, consoante a legislação que regula o PAT.

Ficam ressalvadas as condições mais benéficas porventura já existentes em empresas abrangidas por esta Convenção, do que se conclui, portanto, não ter a presente cláusula o objetivo de autorizar qualquer redução de benefício de mesma natureza que já vem sendo concedido aos empregados.

**Parágrafo Único:** As empresas que praticam valores superiores ao estabelecido na cláusula 14ª desta CCT, garantirão aos seus empregados a manutenção das condições já praticadas e deverão ajustar o valor caso seja menor que o estabelecido como mínimo previsto na convenção. Facultativamente as empresas, que assim desejarem, poderão conceder reajustes de valores superiores ao mínimo estipulado nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO HORA EXTRA**

Os empregados que tiverem sua jornada normal de trabalho prorrogada por mais de duas horas, tem assegurado o pagamento, a título de ajuda de custo com alimentação, a quantia correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor da ajuda-alimentação prevista na cláusula 14ª, por jornada prorrogada, sendo facultado às empresas conceder essa ajuda de custo sob a forma de “tiquetes”, obedecendo ao mesmo percentual acima, ou então sob a forma de fornecimento da alimentação “*in natura*”. Tal vantagem não tem caráter salarial. Se o empregado beneficiado deixar de trabalhar em jornada prorrogada não fará mais jus ao benefício.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas colocarão os vales-transportes à disposição de todos os empregados, independente do salário que percebam e do turno de trabalho, e mesmo aos que residam em outro município, nos termos da Lei 7.418, de 16/12/1985.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ESCOLAR**

Pagamentos efetuados ao empregado sob o título de auxílio escolar ou diretamente a estabelecimentos de ensino, ambos com a finalidade de propiciar benefício de ensino, de qualquer grau ou espécie, não constituirão salário indireto para nenhum efeito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO EDUCAÇÃO**

As empresas utilizarão o salário-educação preferencialmente em benefício de seus empregados ou filhos destes, conforme previsto no Decreto Lei n.º 422 de 23 de outubro de 1975, regulamentado pelo Decreto n.º 87.043 de 23 de março de 1982.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERMANÊNCIA MÍNIMA**

As empresas poderão, a qualquer tempo, estipular, por escrito e de comum acordo, cláusula de permanência mínima quando tenha investido em curso de qualificação profissional ao empregado.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado se obriga a permanecer na empresa pelo período mínimo equivalente a 90% do tempo do curso que foi custeado pela empresa e após o seu término.

**Parágrafo Segundo:** O desrespeito a cláusula de permanência mínima, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias, assegura ao empregador o direito ao ressarcimento, mediante indenização, de 90% as despesas que empresa teve com a qualificação ou proporcionalmente ao período remanescente.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa deverá fornecer ao empregado, de forma detalhada, todos os custos e despesas com o pagamento do curso.

## **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas complementarão o valor pago ao empregado pela Previdência Social, a título de auxílio-doença, desde que o empregado beneficiado conte, pelo menos, com 120 (cento e vinte) dias de



trabalho na empresa, porém limitada, dita complementação, a 70% (setenta por cento) da diferença entre o seu salário e o valor recebido do órgão previdenciário desde o 16º até 150º dia de afastamento.

O valor da complementação em apreço terá como limite máximo a diferença entre o valor recebido pelo empregado, a título de auxílio-doença, e o valor equivalente a R\$ 2.509,77 (dois mil, quinhentos e nove reais e setenta e sete centavos).

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas se comprometem a conceder auxílio-funeral no valor equivalente a 1 (um) salário normativo da função, caso o empregado venha a falecer durante a vigência do contrato de trabalho. Tal parcela será paga em uma única oportunidade à funerária escolhida pelos familiares do empregado falecido, tão logo apresentem o atestado de óbito correspondente.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

É instituído o benefício de auxílio creche para funcionárias, com salário de até 03 (três) pisos mínimos da categoria, para filhos com idade de 04 (quatro) meses até a criança completar 06 (seis) anos de idade, limitado a 1 (um) auxílio por funcionária.

O valor do benefício será de R\$ 508,00 (quinhentos e oito reais), reembolsados mediante comprovação do pagamento à creche. O presente benefício não se estenderá para além do contrato de trabalho, e não terá natureza salarial para quaisquer efeitos.

O auxílio creche convencionado não desobriga os empregadores do cumprimento das normas legais mínimas de proteção à maternidade e do trabalho da mulher.

Ficam ressalvadas as condições mais benéficas porventura já existentes em empresas abrangidas por esta Convenção, do que se conclui que a presente cláusula não autoriza qualquer redução de benefício de mesma natureza que já vem sendo concedido aos empregados.

**Obs:** O benefício do auxílio creche também será disponibilizado ao funcionário homem, nas mesmas condições descritas na cláusula, desde que possua a guarda regulamentada do filho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE FILHOS - EXCEPCIONAIS**

É instituído o benefício de auxílio creche para funcionárias, com salário de até 03 (três) pisos mínimos da categoria, para filhos com idade de 04 (quatro) meses até a criança completar 06 (seis) anos de idade, limitado a 1 (um) auxílio por funcionária.

O valor do benefício será de R\$ 508,00 (quinhentos e oito reais), reembolsados mediante comprovação do pagamento à creche. O presente benefício não se estenderá para além do contrato de trabalho, e não terá natureza salarial para quaisquer efeitos.

O auxílio creche convencionado não desobriga os empregadores do cumprimento das normas legais mínimas de proteção à maternidade e do trabalho da mulher.

Ficam ressalvadas as condições mais benéficas porventura já existentes em empresas abrangidas por esta Convenção, do que se conclui que a presente cláusula não autoriza qualquer redução de benefício de mesma natureza que já vem sendo concedido aos empregados.

**Obs:** O benefício do auxílio creche também será disponibilizado ao funcionário homem, nas mesmas condições descritas na cláusula, desde que possua a guarda regulamentada do filho.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas se comprometem a firmar e a manter uma apólice de seguro de vida em grupo para seus empregados, no valor máximo de R\$ 4.061,05 (quatro mil, sessenta e um reais e cinco centavos), corrigidos pelo INPC/IBGE do período na forma da correção dos salários mínimos profissionais, desde que a adesão dos aludidos beneficiários seja superior a 60% (sessenta por cento) do seu quadro funcional efetivo, condicionada, ainda, à contribuição por parte dos funcionários de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor do prêmio.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES PRÉ- APOSENTADORIA**

Em caso de pedido de demissão, é assegurado ao empregado que conta com mais de 5 (cinco) anos de trabalho consecutivo à mesma empresa e tenha, pelo menos, 29 (vinte e nove) anos de tempo de serviço, o pagamento de 12 (doze) contribuições à Previdência Social, para fins de aposentadoria, sem que daí decorra qualquer garantia de manutenção de emprego.

### **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

Para os empregados admitidos até a data de 10/11/2017 (inclusive), com contrato de trabalho acima de um (01) ano e limitado a quem recebe até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) as homologações serão realizadas no Sindicato dos Trabalhadores, salvo se o empregado enviar e-mail para ambos Sindicatos comunicando que não deseja homologar sua rescisão contratual.

**Parágrafo Primeiro:** Mediante requerimento da empresa, via correspondência eletrônica, o SINDPPD/RS informará formalmente, no prazo máximo de 48 horas úteis, a data e o horário disponíveis

que garantirão a presença de um dirigente sindical, que acompanhará a homologação da rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O requerimento da empresa indicará o nome do empregado, a data da comunicação do aviso prévio, bem como sua forma de cumprimento.

**Parágrafo Terceiro:** Quando a data disponibilizada pelo Sindicato para assistir à rescisão de contrato de trabalho ultrapassar aos prazos previstos no § 6º do art. 477 da CLT, a empresa fica automaticamente dispensada de realizar a rescisão de contrato de trabalho perante àquela entidade, exceto na hipótese de empregados com mais de 1 (um) ano de serviço.

**Parágrafo Quarto:** No momento da homologação das rescisões de contrato de trabalho, as empresas deverão apresentar o comprovante de pagamento da contribuição sindical patronal.

#### **Contratos de Trabalho firmados a partir de 11/11/2017.**

Para os empregados com contratos de trabalho firmados a partir de 11/11/2017, limitado a quem recebe até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), a assistência não será obrigatória, salvo para aqueles trabalhadores que fizerem requerimento por e-mail para ambos Sindicatos, que desejam.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GUIAS AAS E RSC**

As empresas fornecerão aos empregados guia AAS ou RSC preenchidas até 30 (trinta) dias após o desligamento do emprego, desde que haja solicitação do empregado no dia em que for desligado.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO**

Os empregados pré-avisados de rescisão contratual, ao conseguirem novo emprego, ficarão dispensados de cumprir o restante do prazo do aviso prévio.

Fazendo esta opção, também o empregador estará desobrigado de pagar os dias não trabalhados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO NO AVISO PRÉVIO**

A redução de duas horas de jornada de trabalho, ao longo do aviso prévio comunicado pela empresa, só poderá ocorrer, de forma contínua, no início ou no término do turno de trabalho, conforme opção do empregado.

## **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RECIBO NA ENTREGA DE DOCUMENTOS**

Os empregadores têm a obrigação de passar recibo quando da entrega de qualquer documento por parte do empregado. Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÃO SOBRE JUSTA CAUSA**

As empresas fornecerão ao empregado, quando da rescisão contratual por justa causa, uma declaração informando, resumidamente, os motivos que ocasionaram a rescisão do contrato de trabalho do empregado demitido. Dita justificação não impede que o empregador complemente em defesa escrita, na Justiça do Trabalho, os demais motivos que ensejaram a demissão do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Quando o contrato de trabalho for escrito, as empresas obrigam-se a entregar cópia do mesmo ao empregado no momento de sua admissão. Obrigam-se, também, a ajustar por escrito todo o contrato de experiência ou por prazo determinado, entregando cópia ao empregado quando da admissão, sob pena de desconsideração do ajuste experimental ou do prazo determinado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica facultada à empresa a possibilidade de ajuste de acordo com empregados, visando a contratação de funcionários por período determinado, na forma prevista pela Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

**Parágrafo Primeiro:** A interessada na forma de contratação retratada no caput, antes de abordar a sua viabilidade com seus funcionários, deverá, de modo formal, fazer tal solicitação ao Sindicato Profissional, devidamente fundamentada com os motivos ensejadores de sua necessidade.

**Parágrafo Segundo:** O SINDPPD-RS, por sua vez, utilizando-se do mesmo formalismo, se obriga a encaminhar reposta à empresa interessada dentro de no máximo 05 (cinco) dias úteis a contar da data de protocolo do pedido realizado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento dos valores relativos a rescisão contratual de trabalho nos seguintes prazos:

- A) de até 10 (dez) dias a contar do término do contrato de trabalho, quando o aviso prévio for indenizado;
- B) em até 3 (três) dias úteis quando o aviso prévio for trabalhado; e
- C) no dia útil imediato ao término do aviso prévio quando a redução de jornada no prazo de aviso prévio for em dias de trabalho e ao final do período (art. 488, § único da CLT).

D) em até 10 (dez) dias a contar do término do contrato de trabalho, quando o desligamento se der por pedido de demissão havendo dispensa do compromisso do aviso prévio ou ainda na hipótese de justa causa;

E) na hipótese da liberação prevista na Cláusula 27 o pagamento das verbas rescisórias dar-se-á em até 10 (dez) dias da data do efetivo desligamento.

**Parágrafo Primeiro:** A inobservância dos prazos acima sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, limitado ao valor do salário do desligado.

Não caberá esta multa:

A) Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou, comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas;

B) Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as oferecidas;

C) Se a empresa promover ação de consignação em pagamento e depósito;

D) No caso de recusa de assistência na homologação da rescisão pela entidade sindical representante do empregado ou perante o Ministério do Trabalho;

E) Quando o empregado der causa à mora.

**Parágrafo Segundo:** Para as finalidades previstas no “caput”, não será considerado dia útil o sábado, além daquelas datas previstas na Lei.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INFORME DE RENDIMENTOS ANUAIS**

As empresas se comprometem a fornecer, para os empregados que tenham se desligado da empresa, o “informe” de rendimentos anuais, até o prazo limite para entrega do IR estabelecido pela Receita Federal.

## **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - USO DO TELEFONE CELULAR**

A) Telefone de propriedade da empresa:

A empresa poderá fornecer telefone celular para uso dos empregados nas atividades profissionais ou de forma particular nas seguintes condições:

1) O uso do telefone celular para atividades profissionais fora do horário normal de expediente obedecerão às formalidades e condições estabelecidas na Cláusula 48ª desta Convenção Coletiva;

2) O uso particular do telefone não caracterizará benefício de natureza salarial indireta, sendo o custo de tais ligações cobradas do empregado sob o título de reembolso de despesas, na folha de pagamento do mês do vencimento;

**B) Telefone de propriedade do empregado:**

O empregado ao utilizar seu próprio telefone nas atividades da empresa deverá observar os seguintes critérios:

1) O uso do telefone celular para atividades profissionais fora do horário normal de expediente obedecerão às formalidades e condições estabelecidas na Cláusula 48ª desta Convenção Coletiva;

2) O uso do telefone particular nas atividades profissionais da empresa terão os respectivos custos e encargos destas ligações reembolsadas pela empresa até a data do vencimento da respectiva conta.

**Parágrafo Único:** Em casos excepcionais, sem previsão e consequente formalização prévia, e a serem comprovados e autorizados posteriormente pela empresa, sendo o empregado contatado fora do horário normal de expediente, tanto pela empresa quanto por um cliente desta e que desse contato tiver que se deslocar, contará como horário extraordinário a partir do horário em que foi chamado e pelo período que prestar o serviço.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE RETORNO DE BENEFÍCIO**

É assegurada estabilidade provisória de 30 (trinta) dias ao empregado que retorna à atividade após ter recebido alta de benefício previdenciário, e por 12 (doze) meses após o seu retorno se o benefício foi concedido por doença contraída no trabalho realizado ou por acidente de trabalho, desde que tenha havido emissão de CAT nos termos da Lei.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA À GESTANTE**

É assegurada estabilidade provisória às empregadas gestantes desde a data da apresentação do atestado médico comprobatório de gravidez, até 60 (sessenta) dias após o retorno da licença-gestante.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SERVIÇO MILITAR - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO**

Fica garantido o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a sua baixa.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - VÉSPERAS DE APOSENTADORIA**

Fica vedada a despedida sem justa causa, durante período compreendido entre os 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito de aposentadoria voluntária ou por idade junto à previdência oficial, daquele empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato formalmente ao empregador.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

O horário máximo normal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já vigentes. Os digitadores e os operadores, excluídos os investidos em cargo de chefia ou supervisão, terão a duração máxima normal de trabalho de 6 (seis) horas diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais também sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já praticadas.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

Quando ocorrer pedido de dispensa do expediente por parte do empregado, as empresas poderão conceder, procedendo a compensação das horas em outra data, respeitando a duração normal diária até o máximo permitido em Lei, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário.

**Parágrafo Único:** Para permitir “pontes” ou “feriadões” e compensação de jornadas não trabalhadas nos sábados, as empresas, de comum acordo com os funcionários, respeitada a jornada mensal legal de trabalho, poderão ultrapassar a duração normal diária até o máximo permitido em Lei, visando à compensação das horas não trabalhadas em outro dia do mês, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE CRÉDITO E DÉBITO DE HORAS**

De comum acordo entre empregados e empregadores, poderá ser instituído regime de compensação horária, hipótese em que poderão ser ultrapassadas as durações normais diárias, visando a compensação das horas não trabalhadas, sem que esse acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário. O funcionamento do regime de compensação de horas previsto nesta cláusula, assegurado ao empregado pagamento do salário mensal contratualmente ajustado, deverá obedecer aos seguintes critérios e procedimentos:

A) Esta sistemática poderá ser implantada por setor ou individualmente, desde que respeitado o item E desta Cláusula;

B) As condições serão estabelecidas por escrito e assinadas pelos participantes do sistema; este documento deverá ser previamente submetido ao parecer dos sindicatos SEPRORGS e SINDPPDRS e, havendo consenso, depositado no SINDPPD-RS até a data de início do acordado. Os Sindicatos deverão se manifestar no prazo de 5 (cinco) dias úteis. Não o fazendo o documento será considerado válido;

C) Os trabalhos realizados nos domingos e feriados serão compensados por meio da contagem em dobro desta (s) hora (s) trabalhada (s) e aqueles realizados no período das 22 (vinte e duas) horas às 5 (cinco) horas serão compensados através do acréscimo de 40% (quarenta por cento) no número de horas. Também serão obedecidas nas compensações a hora noturna reduzida, conforme previsto na CLT - Art. 73; Parágrafo Primeiro;

D) O SINDPPD/RS e o SEPRORGS reunir-se-ão sempre que necessário, para análise e providências por ocasião de denúncias de irregularidades que possam vir a ocorrer nos momentos da formalização do acordo, revogação ou acerto de pendências;

E) O regime previsto nesta Cláusula não se aplica aos trabalhadores que exerçam funções de digitador de dados, operador, preparador de dados e controlador de qualidade;

F) As horas permitidas a serem compensadas é de 100 (cem) horas no período de 06 (seis) meses.

G) O regime deverá ser controlado e computado dentro dos 06 (seis) meses que iniciar-se-ão na(s) data(s) de abertura de cartão ponto, ou outra forma de controle horário, de cada 06 (seis) meses;

H) Será facultado ao empregado em razão de necessidade de ordem pessoal ou familiar, desde que comprovada, solicitar à empresa dispensa do trabalho para posterior compensação das correspondentes horas não trabalhadas no período de seis meses. Se em razão da dispensa concedida e ao término de 6 (seis) meses houver débito de horas do empregado, as mesmas serão ajustadas com o empregador para serem compensadas ou descontadas dos salários, a razão de 1/3 em cada um dos três meses subsequentes, à opção do empregado.

I) Se por outro lado, no término dos 06 (seis) meses houver crédito de horas a favor de empregado as mesmas serão pagas como horas extraordinárias, de conformidade com a Cláusula 10;

J) Na hipótese do empregado solicitar a demissão e constatado débito de horas, estas lhe serão descontadas por ocasião da rescisão de contrato de trabalho. No entanto, se tiver crédito, as mesmas serão pagas como horas extras;

K) Na hipótese da empresa demitir o empregado em débito de horas, estas serão abonadas. No entanto, se houver crédito as mesmas serão pagas como horas extras;

L) O limite máximo de horas acumuladas não poderá ser ultrapassado mesmo temporariamente. Entretanto, se isso ocorrer em benefício do empregado, a empresa não poderá fazer compensação das horas excedentes, ao passo que se ocorrer em seu prejuízo, lhe deverão ser pagas como horas extras.

M) A revogação do acordo poderá ocorrer por iniciativa da empresa ou dos empregados, coletiva ou individualmente, e independente da aceitação da outra parte.



**Parágrafo Primeiro:** O sistema de compensação de débito e crédito de horas ora instituído e com duração de até 04 (quatro) meses, não necessitará ser submetido à assistência dos Sindicatos para ter validade, desde que observado no acordo firmado entre a empresa e seus empregados, o limite de 40 (quarenta) horas extras mensais para os trabalhadores que desenvolvem carga horária semanal superior a 36 (trinta e seis) horas e o limite de 30 (trinta) horas extras mensais, para os trabalhadores com carga horária semanal até 36 (trinta e seis) horas. O sistema estabelecido no presente parágrafo deverá obedecer às condições estipuladas nas alíneas “a”, “c”, “d”, “e”, “h”, “i”, “j”, “k”, “l” e “m” da cláusula 42ª.

**Parágrafo Segundo:** O limite máximo de horas permitidas a serem compensadas poderá ser majorado para 140 (cento e quarenta) horas e no período de até 8 (oito) meses. Esta condição para ter validade, obrigatoriamente, deverá ser submetida de forma prévia ao SEPRORGS através do e-mail: [cctseprorgs@seprorgs.org.br](mailto:cctseprorgs@seprorgs.org.br) e ao SINDPPD/RS através do e-mail: [secretariageral@sindppd-rs.org.br](mailto:secretariageral@sindppd-rs.org.br) e somente após o “de acordo” expresso das entidades poderá ser implementada.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de ausência do “de acordo” expresso dos sindicatos as horas extras não poderão ser compensadas e deverão ser adimplidas com os respectivos adicionais e acréscimos estabelecidos na presente convenção.

**Parágrafo Quarto:** Os Sindicatos deverão se manifestar no prazo de 5 (cinco) dias úteis. Não o fazendo a majoração será considerada válida.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS NA ENTRADA DE DADOS**

Aos trabalhadores que efetuarem atividade de digitação será concedido, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE JORNADA**

Todos os empregados terão sua jornada de trabalho anotada, mecanicamente ou não, com exceção daqueles empregados que se enquadrarem nas situações previstas nos incisos I e II do Art. 62 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATRASO AO SERVIÇO**

No caso de atraso do empregado ao serviço e sendo-lhe permitido iniciar em seu trabalho, fica o empregador impedido de realizar desconto de repouso semanal e feriado correspondente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DA JORNADA**

As empresas estão autorizadas a implementar e manter Sistema Alternativo Eletrônico de Controle da Jornada de Trabalho, respeitando as determinações da Portaria/MTP n.º 671/2021 e desde que, também, sejam atendidos os seguintes requisitos:

a) apenas para os trabalhadores que exerçam suas funções fora do estabelecimento da empresa;

b) as empresas que adotarem o sistema alternativo devem comunicar previamente aos Sindicatos convenientes.

**Parágrafo único.** Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 1º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA ESTUDANTE**

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante matriculado em curso oficial ou reconhecido, desde que, avisado o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação em 48 (quarenta e oito) horas. A licença limita-se a 5 (cinco) dias não consecutivos por semestre, exceto no caso de exames vestibulares.

Na hipótese de prestação de exames vestibulares o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando as provas para o ingresso em estabelecimento de ensino superior.

### **Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SOBREAVISO**

Os empregados, quando forem notificados por escrito pelo empregador que estarão de sobreaviso (utilização de BIP fornecido pela empresa ou aguardando possível convocação de trabalho) em período de descanso e lazer, terão estas horas remuneradas com 33% (trinta e três por cento) do valor da hora contratual de seu salário. Em casos excepcionais, sem previsão e consequente formalização prévia, comprovando-se, posteriormente, a sua real necessidade, se o funcionário comparecer ao trabalho durante o seu período de lazer e descanso, fica autorizado pela empresa a receber como sobreaviso o limite de até 4 (quatro) horas por comparecimento. A discordância da empregadora acerca do eventual comparecimento por parte do empregado não será considerada ato punível.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará jus à remuneração extraordinária quando tais eventos se realizarem fora de seu horário de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHOS EM DOMINGOS E FERIADOS**

As horas trabalhadas em domingos e feriados, que não forem compensadas com folga noutro dia, serão pagas em valor correspondente ao dobro da hora normal sem prejuízo do pagamento do repouso semanal a que o empregado fizer jus.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO FLEXÍVEL**

As empresas poderão instituir horário flexível de trabalho, para as jornadas de 40 (quarenta) ou 44 (quarenta e quatro) semanais, distribuídas em 2 (dois) turnos diários e observado o limite de até 1 (uma) hora antes ou depois dos horários de entrada e saída, cuja adesão deverá ser facultada ao empregado. O intervalo entre os 2 (dois) turnos será, no mínimo, de 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas, compatibilizadas as necessidades do empregado com as necessidades do serviço. Haverá horários de presença obrigatória nos turnos da manhã e da tarde e nos horários em que os empregados poderão optar pelo cumprimento das horas restantes. O horário flexível será aplicado às funções em que tal prática seja administrativamente viável.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DOAÇÃO DE SANGUE**

Ao doar sangue, com a devida comprovação, o empregado terá dispensa remunerada de 1 (um) turno de trabalho. A dispensa poderá ocorrer uma vez a cada dois meses, para homens, e uma vez a cada três meses, para mulheres.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA REMUNERADA - CASAMENTO**

O empregado poderá deixar de trabalhar, sem prejuízo do salário, durante os 5 (cinco) dias consecutivos, contados a partir do seu casamento, cuja comprovação deverá ser feita por meio da apresentação da respectiva certidão no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o seu retorno. O empregado deverá avisar a empresa com 15 (quinze) dias de antecedência.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA REMUNERADA - FALECIMENTO DE FAMILIAR**

A partir do óbito de filho, cônjuge, irmão ou ascendente, o empregado será liberado do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, durante os 2 (dois) dias úteis consecutivos ao triste evento, devendo, após, apresentar a devida comprovação, isto é, a certidão de óbito correspondente.

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

É devido ao empregado que pedir demissão antes de completar 1 (um) ano de serviço o pagamento das férias proporcionais, à razão de 1/12 avos da respectiva remuneração mensal por cada mês completo de trabalho.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TRATATIVAS SOBRE AMBIENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O Sindicato Patronal se compromete a atuar em caráter educativo junto às empresas, comprometendo-se a transmitir orientações para que as mesmas se adaptem às normas que determinam as condições ambientais e de trabalho recomendadas para as atividades de processamento de dados e informática.

## **Equipamentos de Segurança**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SINALIZAÇÃO**

As empresas deverão garantir a sinalização de todos os setores, envolvendo, além das demais, as áreas de riscos e as saídas de emergência.

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

As empresas que exigirem de seus empregados o uso de uniformes fornecerão gratuitamente a referida vestimenta padronizada. O empregador, porém, não poderá exigir que o empregado use terno e gravata.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CIPA**

As empresas que estão obrigadas, de conformidade com a legislação em vigor, a organizar e manter em funcionamento uma CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, com as atribuições legais, finalidades, garantias e regulamentações ditadas pela NR-5, comprometem-se a comunicar tal fato ao SINDPPD/RS em até 15 (quinze) dias antes da data de realização das eleições.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO**

É assegurada ao empregado a dispensa remunerada de 1 (um) dia no mês para acompanhamento de filho, genitor ou cônjuge que necessitem de internação hospitalar ou de atendimento médico de urgência, desde que comprovado por documento fornecido por médico ou hospital credenciado pelo INSS, SUS, serviço médico próprio ou credenciado, quando este benefício for estendido aos dependentes.

A comprovação aqui referida terá validade desde que apresentada até 5 (cinco) dias após a ausência ao trabalho.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

Somente haverá aceitação de atestados médicos e odontológicos oriundos de médicos ou dentistas credenciados pelo INSS, SUS, ou ainda, serviços médicos próprios ou credenciados pela empresa, a título de justificativa de faltas e de outras questões análogas.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONDUÇÃO PARA ATENDIMENTO MÉDICO**

Em caso de urgência médica ou de acidente, ocorrido durante a jornada de trabalho, é assegurado ao empregado o transporte para o devido atendimento médico, cujas despesas decorrentes dessa remoção ficarão inteiramente sob a responsabilidade da empregadora.

## **Campanhas Educativas sobre Saúde**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS (LER)**

As empresas com sede ou filial em Porto Alegre comprometem-se a informar aos seus empregados, que trabalhem nesta cidade e que apresentem suspeita de lesões por esforços repetitivos (LER), a existência de serviços especializados prestados pelo Hospital de Clínicas de Porto Alegre e pelo Centro de Referência de Saúde do Trabalhador da SMSSS.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas ficam proibidas de efetuar anotações de doenças e atestados médicos na CTPS do empregado.

**Relações Sindicais**  
**Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO MURAL**

As empresas manterão um quadro-mural em cada estabelecimento, instalado em local de fácil acesso e visualização, para que o Sindicato dos Empregados fixe suas comunicações à categoria profissional, com responsabilidades civil e penal da entidade relativamente às matérias expostas.

**Garantias a Diretores Sindicais**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO - DELEGADO SINDICAL**

Em cada local de trabalho com mais de 200 (duzentos) empregados, através de eleições organizadas por uma comissão paritária dos sindicatos das categorias profissional e econômica, será eleito um Delegado Sindical, com mandato de um ano, período este em que será vedada a sua despedida sem justa causa, não podendo ainda incidir esta mesma forma de demissão (sem justa causa) durante os 60 (sessenta) dias subsequentes à data de finalização de seu mandato.

**Parágrafo Único:** Havendo redução do quadro funcional para menos de 50 (cinquenta) empregados ou caso haja o encerramento das atividades da empresa, se extinguirá automaticamente a estabilidade provisória do Delegado Sindical.

**Acesso a Informações da Empresa**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REMESSA DE RELAÇÃO ANUAL PARA O SINDICATO OBREIRO**

Os empregadores fornecerão ao sindicato profissional uma relação anual de empregados admitidos e desligados.

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de seus empregados junto ao pagamento do salário a ser feito no mês de março de 2025 o valor equivalente a **0,5% (cinco décimos por cento)** do salário base de novembro de 2024, já corrigido pela presente convenção, e o recolherá, até o dia 15 de abril de 2025, ao Sindicato dos Trabalhadores, acompanhado de listagem discriminatória do valor recolhido, que contenha o nome e valor da contribuição individual de seus empregados e listagem de todos os trabalhadores da empresa, sob pena de aplicação do artigo 600 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A presente contribuição tem como fundamento a necessidade de ressarcimento de despesas com o sustento de campanhas salariais, que resultam no melhoramento das condições de trabalho da categoria.

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido o direito de oposição à contribuição, perante o Sindicato dos Trabalhadores, devendo, para os empregados das empresas estabelecidas no município de Porto Alegre, ser realizada de modo individual e por meio de comparecimento pessoal, durante o período de **10/03/2025 a 14/03/2025**, convencionando-se, ainda, que a empregadora será comunicada pelo empregado dentro deste mesmo período.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados de empresas estabelecidas nos demais municípios, a oposição poderá ser feita por correspondência postada individualmente, dentro do prazo apontado no **Parágrafo Segundo**, cuja comunicação à empresa também será obrigatória e obedecerá a este mesmo prazo.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DESCONTOS DE MENSALIDADE**

As empresas descontarão diretamente dos salários de empregados, que autorizarem individualmente esta forma de pagamento, o valor das contribuições sociais (mensalidades) devidas ao Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no Estado do Rio Grande do Sul - SINDPPD/RS e a Associação dos Profissionais de Processamento de Dados do Rio Grande do Sul - APPD, bem como aquelas devidas às Associações de Empregados, repassando ditos valores a estas entidades no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante documento apropriado e em estabelecimento(s) bancário(s) indicado(s), a importância em reais equivalentes a 1/30 avos da folha de pagamento (salários nominais) do mês de março de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 15 de abril de 2025, mediante guia que deve ser solicitada ao SEPRORGS, no(s) banco(s) que vier (em) a ser indicado(s).

**Parágrafo Segundo:** Esta contribuição é ônus do empregador e de todas as empresas representadas pelo SEPRORGS.

**Parágrafo Terceiro:** O valor mínimo de contribuição é de R\$ 168,28 (cento e sessenta e oito reais e vinte e oito centavos), bem como é devido mesmo que a empresa não possua empregados ou seja optante pelo simples nacional.

**Parágrafo Quarto:** Fica instituído o prazo de 03 (três) dias, após o registro da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 no MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, para que seja apresentado o pedido de oposição através de agendamento.

**Parágrafo Quinto:** O agendamento apenas poderá ser requerido no prazo estipulado no parágrafo quarto e através do seguinte endereço eletrônico: <https://www.seprorgs.org.br/agendamentos>

**Parágrafo Sexto:** Na data confirmada pelo agendamento o pedido de oposição deverá ser apresentado pelo sócio da empresa ou representante legal com poderes específicos para exercer a oposição. A

empresa deverá encaminhar com o pedido de agendamento a cópia do contrato social e/ou procuração com poderes específicos para oposição.

**Parágrafo Sétimo:** Não serão aceitos ou deferidos pedidos de oposição que não sejam requeridos através do agendamento e fora do prazo previsto.

**Parágrafo Oitavo:** O não cumprimento da quitação da contribuição assistencial patronal sujeita a empresa às penas previstas no art. 600 da CLT.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Na hipótese de descumprimento de condição estabelecida na presente convenção por empresa representada pelo Sindicato Econômico, o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado do Rio Grande do Sul notificará, por escrito, a entidade patronal acordante, que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias contados do recebimento da notificação pela entidade empregadora.

### **Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser objeto de ação de cumprimento, na forma estabelecida no artigo 872 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - EXCLUSÃO**

A presente convenção coletiva não se aplica aos empregados da Companhia de Processamento de Dados do Município de Porto Alegre - PROCEMPA e aos da Companhia de Processamento de Dados do Estado do Rio Grande do Sul - PROCERGS, os quais se encontram abrangidos por instrumentos próprios - acordos coletivos de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**

O pagamento das diferenças econômicas retroativas à data-base de 1º de novembro de 2024 decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho se dará até a folha de pagamento do mês de **março de 2025** podendo ser compensados os valores adiantados, nos termos previsto do parágrafo primeiro na Cláusula Quarta da CCT.



## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO**

Enquanto não forem revogadas ou suprimidas em instrumento coletivo entre as partes, ou até que haja julgamento do processo de dissídio coletivo, independentemente da interposição de recurso, as cláusulas aqui previstas vigorarão entre as partes, não sendo, nestas hipóteses, incorporadas aos contratos de trabalho.

**VERA JUSTINA GUASSO**

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO  
GRANDE DO SUL

**MARICE FRONCHETTI**

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E PROCESSAMENTO DE  
DADOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL