

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, CNPJ nº 90.273.442/0001-02, neste ato representado (a) por seu membro de Diretoria Colegiada, Sr. LUÍS EVANDRO SANTOS DE SÁ;

E

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, CNPJ nº 91.335.554/0001-03, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. DIOGO ROSSATO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2017 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS**, com abrangência territorial no **RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS

Ficam instituídos, a partir de 1º de novembro de 2015, 1º de abril de 2016, 1º de junho de 2016, 1º de novembro de 2016 e 1º de maio de 2017 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/11/2015	1º/04/2016	1º/06/2016	1º/11/2016	1º/05/2017
	5,16%	7,75%	10,33%	6,95%	8,53%
Analista de Sistemas com mais de um ano de trabalho na mesma empresa (44 horas semanais/220 horas mensais)	R\$2.824,81	R\$2.894,30	R\$2.963,77	R\$3.169,75	R\$ 3.216,57
Analistas de Sistemas (44 horas semanais/220 horas mensais)	R\$2.455,24	R\$2.515,64	R\$2.576,00	R\$2.755,00	R\$2.795,73
Programador de Computador (44 horas semanais/220 horas mensais)	R\$1.633,57	R\$1.673,75	RS1.713,92	R\$1.833,00	R\$1.860,11

Operador de Computador, nos ambientes de grande porte, aqueles que tenham como função principal a manipulação ou operação em consoles de aparelhos ou máquinas necessárias ao processamento eletrônico dos dados (36 horas semanais/180 horas mensais)	R\$1.145,75	R\$1.173,94	R\$1.202,10	R\$1.285,64	R\$1.304,63
Operador de Computador, 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) (44 horas semanais/220 horas mensais)	R\$1.145,75	R\$1.173,94	R\$1.202,10	R\$1.285,64	R\$1.304,63
	R\$1.273,34	R\$1.304,67	R\$1.335,98	R\$1.428,83	R\$1.449,93
	R\$1.400,70	R\$1.435,16	R\$1.469,60	R\$1.571,73	R\$1.594,95
Preparador de Dados em processamento eletrônico, ou seja, aqueles que tenham como função principal codificar dados ou serviços ( <i>Jobs, Procedures</i> ) e revisar fluxos de serviços a serem processados em equipamento eletrônico de dados (44 horas semanais/220 horas mensais)	R\$1.145,75	R\$1.173,94	R\$1.202,10	R\$1.285,64	R\$1.304,63
Digitador de Dados (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)	R\$936,25	R\$959,28	R\$982,30	R\$1.050,56	R\$1.066,09
Controlador de Qualidade (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)	R\$936,25	R\$959,28	R\$982,30	R\$1.050,56	R\$1.066,09

Empregados da Administração, 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)	R\$775,91	R\$795,00	R\$814,08	R\$870,65	R\$883,52
Telefonista (nas funções específicas dos seus respectivos cargos mesmo com o uso de microinformática) (36 horas semanais/180 horas mensais)	R\$775,91	R\$795,00	R\$814,08	R\$870,65	R\$883,52
Demais empregados (44 horas semanais/220 horas mensais) (serviços de limpeza e conservação, contínuos)	R\$699,99	R\$717,20	R\$734,41	R\$785,45	R\$797,05

**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 2016 e 1º de janeiro de 2017 - 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

**A partir de 1º de Novembro de 2015.**

Em 1º de novembro de 2015 os salários dos empregados das empresas prestadoras de serviço de informática, beneficiados pela presente convenção, serão reajustados no percentual de 5,16% (cinco inteiros e dezesseis centésimos), calculados sobre os salários resultantes da recomposição ajustada na cláusula quarta da Convenção Coletiva anterior, podendo, inclusive, conforme observação do seu parágrafo primeiro, ser compensados reajustes outros espontaneamente concedidos durante o ano anterior a presente data-base.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de Novembro de 2014, 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 Terceiro:** Excepcionalmente neste ano, não será aplicada a tabela de proporcionalidade, corrigindo-se então os salários com o índice integral, ressalvados os contratos de experiência até sua efetivação com a observação mínima do piso reajustado, no período de experiência até sua efetivação.

#### **A partir de 1º de Abril de 2016.**

Em 1º de Abril de 2016 os salários dos empregados das empresas prestadoras de serviço de informática, beneficiados pela presente convenção, serão reajustados no percentual de 2,46% (dois inteiros e quarenta e seis centésimos), calculados sobre os salários resultantes da recomposição ajustada nesta cláusula, para a data de 1º de novembro de 2015, cujo índice resultante é 7,75% (sete inteiros e setenta e cinco centésimos), podendo, inclusive, conforme observação do seu parágrafo primeiro, ser compensados reajustes outros espontaneamente concedidos durante o ano anterior a presente data-base.

**Parágrafo Primeiro:** 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 segundo:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de Novembro de 2014, 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 terceiro:** Excepcionalmente neste ano, não será aplicada a tabela de proporcionalidade, corrigindo-se então os salários com o índice integral, ressalvados os contratos de experiência até sua efetivação com a observação mínima do piso reajustado, no período de experiência até sua efetivação.

#### **A partir de 1º de Junho de 2016.**

Em 1º de Junho de 2016 os salários dos empregados das empresas prestadoras de serviço de informática, beneficiados pela presente convenção, serão reajustados no percentual de 2,40% (dois inteiros e quarenta centésimos), calculados sobre os salários resultantes da recomposição ajustada nesta cláusula, para a data de 1º de Abril de 2016, cujo índice resultante é 10,33% (dez inteiros e trinta e três centésimos), podendo, inclusive, conforme observação do seu parágrafo primeiro, ser compensados reajustes outros espontaneamente concedidos durante o ano anterior a presente data-base.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de Novembro de 2014, 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 Terceiro:** Excepcionalmente neste ano, não será aplicada a tabela de proporcionalidade, corrigindo-se então os salários com o índice integral, ressalvados os contratos de experiência até sua efetivação com a observação mínima do piso reajustado, no período de experiência até sua efetivação.

**A partir de 1º de Novembro de 2016.**

Em 1º de Novembro de 2016 os salários dos empregados das empresas prestadoras de serviço de informática, beneficiados pela presente Convenção, serão reajustados no percentual de 6,95% (seis inteiros e noventa e cinco centésimos), calculados sobre os salários resultantes da recomposição ajustada nesta cláusula, para a data de 1º de Junho de 2016, podendo, inclusive, conforme observação do seu parágrafo primeiro, ser compensados reajustes outros espontaneamente concedidos durante o ano anterior a presente data-base.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de Novembro de 2015, 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 Terceiro:** 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 Quarto:** 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 abaixo:

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE DE REAJUSTES**

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

Admissão	Reajuste em Novembro/2016
Novembro/2015	6,95%
Dezembro/2015	6,37%
Janeiro/2016	5,79%
Fevereiro/2016	5,21%
Março/2016	4,63%
Abril/2016	4,05%

**A partir de 1º de Maio de 2017**

Em 1º de Maio de 2017 os salários dos empregados das empresas prestadoras de serviço de informática, beneficiados pela presente convenção, serão reajustados no percentual de 1,58% (um inteiro e cinquenta e oito centésimos), calculados sobre os salários resultantes da recomposição ajustada nesta cláusula, para a data de 1º de Novembro de 2016, cujo índice resultante é 8,53% (oito inteiros e cinquenta e três centésimos), podendo, inclusive, conforme observação do seu parágrafo primeiro, ser compensados reajustes outros espontaneamente concedidos durante o ano anterior a presente data-base.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de Novembro de 2015, 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 Terceiro:** 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 Quarto:** 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 abaixo:

#### TABELA DE PROPORCIONALIDADE DE REAJUSTES

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

Admissão	Reajuste em Novembro/2016
Maio/2016	4,27%
Junho/2016	3,55%
Julho/2016	2,84%
Agosto/2016	2,13%
Setembro/2016	1,42%
Outubro/2016	0,71%

#### 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.

## Descontos Salariais

### 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 60% (sessenta 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 Único:** 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

**A partir de 1º de novembro de 2015.**

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 a R\$53,41 (cinquenta e três reais e quarenta e um 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 Primeiro:** 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.

**A partir de 1º de abril de 2016.**

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 a R\$54,72 (cinquenta e quatro reais e setenta e dois 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 Primeiro:** 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.



**A partir de 1º de junho de 2016.**

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 a R\$56,03 (cinquenta e seis reais e três 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 Primeiro:** 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.

**A partir de 1º de novembro de 2016.**

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 a R\$60,51 (sessenta e reais e cinquenta e um 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 Primeiro:** 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 1º de novembro de 2015.**

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\$14,60 (quatorze reais e sessenta centavos), 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\$ 8,76 (oito reais e setenta e seis centavos). 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.

#### **A partir de 1º de Junho de 2016.**

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\$17,00 (dezesete 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\$10,20 (dez reais e vinte centavos). 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.

#### **A partir de 1º de Novembro de 2016.**

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\$19,00 (dezenove 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\$11,40 (onze reais e quarenta centavos). 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 14 da CCT (R\$ 19,00) 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 vale-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.

## **Auxílio Doença/Invalidez**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

#### **A partir de 1º de novembro de 2015**

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\$1.492,16 (um mil e quatrocentos e noventa e dois reais e dezesseis centavos).

#### **A partir de 1º de Abril de 2016**

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\$1.528,87 (um mil e quinhentos e vinte e oito reais e oitenta e sete centavos).

#### **A partir de 1º de Junho de 2016**

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\$1.565,55 (um mil e quinhentos e sessenta e cinco reais e cinquenta e cinco centavos).

#### **A partir de 1º de novembro de 2016**

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\$1.674,35 (um mil e seiscentos e setenta e quatro reais e trinta e cinco centavos).



### **A partir de 1º de Maio de 2017**

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\$1.699,09 (um mil e seiscentos e noventa e nove reais e nove centavos).

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA – AUXÍLIO-CRECHE**

#### **A partir de 1º de novembro de 2015.**

É instituído o benefício de auxílio-creche para funcionárias, com salário de até 1,5 (um e meio) piso mínimo da categoria, para filhos com idade de 04 (quatro) meses até completar 05 (cinco) anos de idade, limitado a 1 (um) auxílio por funcionária. O valor do benefício será de R\$ 224,55 (duzentos e vinte e quatro reais e cinquenta e cinco centavos) mensais, 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.

#### **A partir de 1º de Junho de 2016.**

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 completar 05 (cinco) anos de idade, limitado a 1 (um) auxílio por funcionária. O valor do benefício será de R\$300,00 (trezentos reais) mensais, 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.

**A partir de 1º de Novembro de 2016.**

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 completar 05 (cinco) anos de idade, limitado a 1 (um) auxílio por funcionária. O valor do benefício será de R\$320,85 (trezentos e vinte reais e oitenta e cinco centavos) mensais, 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.

**A partir de 1º de Maio de 2017.**

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 completar 05 (cinco) anos de idade, limitado a 1 (um) auxílio por funcionária. O valor do benefício será de R\$325,59 (trezentos e vinte e cinco reais e cinquenta e nove centavos) mensais, 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 SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE FILHOS – EXCEPCIONAIS**

**A partir de 1º de novembro de 2015.**

Durante a vigência do presente acordo, as empresas reembolsarão mensalmente os seus empregados em até R\$ 224,55 (duzentos e vinte e quatro reais e cinquenta e cinco centavos), pelas despesas realizadas e comprovadas com o internamento de filhos excepcionais em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou com profissional que acompanhe o filho na residência, até a idade de 168 (cento e sessenta e oito) meses.

**Parágrafo Primeiro:** Quando ambos os pais forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, fato este que obriga os empregados a indicar, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

**Parágrafo Segundo:** Os signatários convencionam que a concessão prevista no “caput”, atende à legislação em vigor relativa à creche aos filhos de empregados, não cabendo à empregadora proceder quaisquer complementações.

**Parágrafo Terceiro:** A vantagem concedida no “caput” não se estenderá para além do contrato de trabalho, valendo dizer, portanto, ser ela desprovida de natureza salarial para quaisquer efeitos.

**A partir de 1º de Junho de 2016.**

Durante a vigência do presente acordo, as empresas reembolsarão mensalmente os seus empregados em até R\$300,00 (trezentos reais), pelas despesas realizadas e comprovadas com o internamento de filhos excepcionais em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou com profissional que acompanhe o filho na residência, até a idade de 168 (cento e sessenta e oito) meses.

**Parágrafo Primeiro:** Quando ambos os pais forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, fato este que obriga os empregados a indicar, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

**Parágrafo Segundo:** Os signatários convencionam que a concessão prevista no “caput”, atende à legislação em vigor relativa à creche aos filhos de empregados, não cabendo à empregadora proceder quaisquer complementações.

**Parágrafo Terceiro:** A vantagem concedida no “caput” não se estenderá para além do contrato de trabalho, valendo dizer, portanto, ser ela desprovida de natureza salarial para quaisquer efeitos.

**A partir de 1º de Novembro de 2016.**

Durante a vigência do presente acordo, as empresas reembolsarão mensalmente os seus empregados em até R\$320,85 (trezentos e vinte reais e oitenta e cinco centavos), pelas despesas realizadas e comprovadas com o internamento de filhos excepcionais em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou com profissional que acompanhe o filho na residência, até a idade de 168 (cento e sessenta e oito) meses.

**Parágrafo Primeiro:** Quando ambos os pais forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, fato este que obriga os empregados a indicar, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

**Parágrafo Segundo:** Os signatários convencionam que a concessão prevista no “caput”, atende à legislação em vigor relativa à creche aos filhos de empregados, não cabendo à empregadora proceder quaisquer complementações.

**Parágrafo Terceiro:** A vantagem concedida no “caput” não se estenderá para além do contrato de trabalho, valendo dizer, portanto, ser ela desprovida de natureza salarial para quaisquer efeitos.

**A partir de 1º de Maio de 2017.**

Durante a vigência do presente acordo, as empresas reembolsarão mensalmente os seus empregados em até R\$325,59 (trezentos e vinte e cinco reais e cinquenta e nove centavos), pelas despesas realizadas e comprovadas com o internamento de filhos excepcionais em creches ou instituições análogas de sua livre escolha ou com profissional que acompanhe o filho na residência, até a idade de 168 (cento e sessenta e oito) meses.

**Parágrafo Primeiro:** Quando ambos os pais forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, fato este que obriga os empregados a indicar, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

**Parágrafo Segundo:** Os signatários convencionam que a concessão prevista no “caput”, atende à legislação em vigor relativa à creche aos filhos de empregados, não cabendo à empregadora proceder quaisquer complementações.

**Parágrafo Terceiro:** A vantagem concedida no “caput” não se estenderá para além do contrato de trabalho, valendo dizer, portanto, ser ela desprovida de natureza salarial para quaisquer efeitos.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

**A partir de 1º de novembro de 2015.**

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\$2.414,46 (dois mil e quatrocentos e quatorze reais e quarenta e seis 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.

**A partir de 1º de Abril de 2016.**

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\$2.473,85 (dois mil e quatrocentos e setenta e três reais e oitenta 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.

**A partir de 1º de Junho de 2016.**

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\$2.533,22 (dois mil e quinhentos e trinta e três reais e vinte e dois 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.

**A partir de 1º de Novembro de 2016.**

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\$2.709,27 (dois mil e setecentos e nove reais e vinte e sete 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.

**A partir de 1º de Maio de 2017.**

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\$2.749,30 (dois mil e setecentos e quarenta e nove reais e trinta 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.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

Todos os contratos de trabalho com duração acima de 6 (seis) meses serão rescindidos com assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou órgão competente do Ministério do Trabalho.

**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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 justificativa não impede que o empregador complemente em defesa escrita, na Justiça do Trabalho, os demais motivos que ensejaram a demissão do empregado.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 47 desta Convenção Coletiva;
- 2) O uso particular do telefone não caracterizará benefício de natureza salarial indireta, sendo o custo de tais ligações cobrados 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 47 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - GARANTIA A 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 em outro dia no período de 06 (seis) meses, 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 60% (sessenta 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) O limite máximo de 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.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 conseqüente 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 considerado ato punível.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA – 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

##### **Referente à 1º de Novembro de 2015**

As empresas descontarão de seus empregados junto ao pagamento do salário a ser feito no mês de outubro de 2015 o valor previsto no parágrafo segundo da presente cláusula, do salário base de novembro de 2014, já corrigido pela presente convenção, e o recolherá, até o dia 10 de novembro de 2015, ao Sindicato dos Trabalhadores, acompanhado de listagem discriminatória do valor recolhido, que contenha o nome e valor da contribuição individual de seus empregados, 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:** Considerando-se, excepcionalmente, as particularidades da presente convenção coletiva de trabalho, o valor da contribuição sindical dos empregados será de zero reais (R\$0,00), mantendo-se, porém, a obrigação da entrega pelas empresas ao sindicato profissional da listagem dos seus empregados e respectivos salários no mês da contribuição assistencial.

##### **Referente à 1º de Novembro de 2016**

As empresas descontarão de seus empregados junto ao pagamento do salário a ser feito no mês de outubro de 2016 o valor previsto no parágrafo segundo da presente cláusula, do salário base de novembro de 2015, já corrigido pela presente convenção, e o recolherá, até o dia 10 de novembro de 2016, ao Sindicato dos Trabalhadores, acompanhado de listagem discriminatória do valor recolhido, que contenha o nome e valor da contribuição individual de seus empregados, 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:** Considerando-se, excepcionalmente, as particularidades da presente convenção coletiva de trabalho, o valor da contribuição sindical dos empregados será de zero reais (R\$ 0,00), mantendo-se, porém, a obrigação da entrega pelas empresas ao sindicato profissional da listagem dos seus empregados e respectivos salários no mês da contribuição assistencial.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DE MENSALIDADES**

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, APPD - Associação dos Profissionais de Processamento de Dados do Rio Grande do Sul, 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 SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

### **Referente à 1º de Novembro de 2015**

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 2016.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 15 de abril de 2016, 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\$ 95,20 (noventa e cinco reais com vinte centavos), este atualizado pelo INPC acumulado dos últimos 12 meses até a data de 15 de março de 2016, bem como é devido mesmo que a empresa não possua empregados ou seja optante pelo simples nacional.

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

### **Referente à 1º de Novembro de 2016**

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 2017.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 15 de abril de 2017, 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\$ 113,95 (cento e treze reais e noventa e cinco centavos), bem como é devido mesmo que a empresa não possua empregados ou seja optante pelo simples nacional.

**Parágrafo Quarto:** 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 SEPTUAGÉSIMA - 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 SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

#### Relativas à data base 1º de Novembro de 2015

O pagamento das diferenças retroativas à data-base de 1º de novembro de 2015 decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho se dará até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2016, podendo ser compensados os valores adiantados, nos termos previsto do parágrafo primeiro na Cláusula Quarta da CCT.

#### Relativas à data base 1º de Novembro de 2016

##### Das diferenças retroativas:

O pagamento das diferenças retroativas à data-base de 1º de novembro de 2016 decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as diferenças do auxílio alimentação, se darão a partir da folha de junho de 2017 e deverão ser adimplidas em até quatro parcelas iguais e sucessivas, ou seja, nas folhas de pagamento dos meses de junho, julho, agosto e setembro de 2017 podendo ser compensados os valores adiantados, nos termos previsto do parágrafo primeiro na Cláusula Quarta da CCT.

##### Do índice de reajuste:

A partir da folha de pagamento de junho de 2017 será implementado o índice de reajuste das cláusulas econômicas estabelecido na presente convenção.

##### Alternativamente:

Alternativamente, as empresas que tiverem disponibilidade, se assim entenderem, poderão adimplir as eventuais diferenças das cláusulas econômicas em número de parcelas menor e já a partir da folha de maio/2017.

## Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

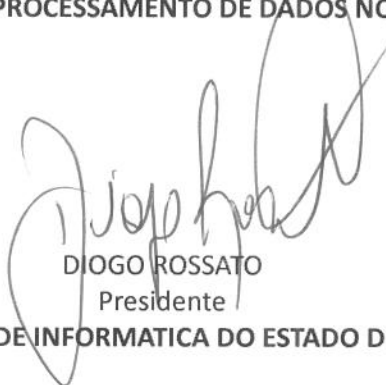
### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO

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.



LUÍS EVANDRO SANTOS DE SÁ  
Membro de Diretoria Colegiada

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



DIOGO ROSSATO  
Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**