

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000460/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/03/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004819/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.102132/2022-54
DATA DO PROTOCOLO: 23/02/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMACOES E PESQUISAS, INTERMUNICIPAL DO ESTADO DO RJ, CNPJ n. 36.482.693/0001-43, neste ato representado(a) por seu ;

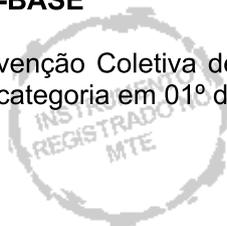
E

SINDICATO EMPR SERVS CONTABEIS ASS PER INF PESQ EST RJ, CNPJ n. 31.248.933/0001-26, neste ato representado(a) por seu ;

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 agosto de 2021 a 31 de julho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS, EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITURA DE MEDIDORES E ENTREGA DE AVISOS**, com abrangência territorial em Aperibé/RJ, Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Belford Roxo/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Duque de Caxias/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Itaguaí/RJ, Italva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Japeri/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Magé/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Mesquita/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nilópolis/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Petrópolis/RJ, Porciúncula/RJ, Queimados/RJ, Quissamã/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio das Ostras/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio de Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco de Itabapoana/RJ, São Gonçalo/RJ, São João da Barra/RJ, São João de Meriti/RJ, São José de Ubá/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, São Sebastião do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Saquarema/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Teresópolis/RJ, Trajano de Moraes/RJ e Varre-Sai/RJ.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Considerando o que prevê o § 3º do artigo 614 da CLT (Lei nº 13.467/2017), os benefícios contidos nesta Convenção não estão previstos na legislação, sendo uma conquista dos sindicatos em favor das categorias.

Portanto, a sua manutenção dá-se, exclusivamente, em razão da renovação do instrumento coletivo.

Fica estabelecido, para todos os empregados no Estado do Rio de Janeiro na base territorial do SESCON/RJ, como PISO SALARIAL PROFISSIONAL, a partir de 01.08.2021.

a) Para os empregados que exerçam funções de Agente de Portaria (CBO 5174-15), Ajudante Geral (CBO 9922-25), Atendente (CBO 42221 05), Auxiliar de Serviços Gerais (CBO 9922-25), Auxiliar de Manutenção (CBO 5143-10), Auxiliar de Produção (CBO 7842-05), Contínuo (CBO 4122-05), Copeiro (CBO 5134-25), Montador (CBO 7251-05), Recepcionista (CBO 4221-05), Servente (CBO 5143-25), Vigia (CBO 5174-20), Zelador (CBO 5141-20) e funções similares – R\$ **1.235,00** (Hum mil, duzentos e trinta e cinco reais);

b) Para os empregados que exerçam funções de Auxiliar de Contagem (CBO 4110-05), Auxiliar de Escritório (CBO 4110-05), Auxiliar de Departamento de Pessoal (CBO 4110-30), Escriturário (CBO 4110-05), Auxiliar Administrativo (CBO 4110-05), Auxiliar de Venda (CBO 3541-20), Auxiliar de Arquivo (CBO 2613-05), Caixa (CBO 4211-25) e funções similares – R\$ **1.305,00** (Hum mil, trezentos e cinco reais);

c) Para os empregados que exerçam funções de Agenciadores (CBO 2531-40), Agente Comercial (CBO 4110-10), Analista de Crédito (CBO 2525-25), Assistente de Departamento de Pessoal (CBO 4110-10), de Escrituração Fiscal (CBO 4131-10), Assistente Administrativo (CBO 4110-10), Promotor de Vendas em Geral (CBO 5211- 15), Assistente de Vendas (CBO 4211-25), Conferente (CBO 4141-20), Controlador de Acesso (CBO 5141-20), Fiscal de Loja (CBO 5174-25), Fiscal de Caixa (CBO 4211-25), Vendedor (CBO 5211-10) e Captador de Plano de Saúde e Odontológico (CBO 5241-05), Técnico de Materiais (CBO 3911-25) e funções similares – R\$ **1.501,00** (Hum mil, quinhentos e um reais)

d) Trabalho Temporário Lei 6.019/74: Ao Trabalhador Temporário é assegurado o piso salarial de função equivalente existente nos quadros da tomadora de tais serviços, que estejam em exercício. Inexistindo paradigma, aplicar-se-á os pisos salariais constantes na presente Convenção Coletiva de Trabalho, excluindo as categorias diferenciadas representadas por Sindicatos próprios.

Parágrafo Único: Ao empregado que recebe exclusivamente comissões, fica assegurado o piso salarial descrito na alínea “b” da presente cláusula, quando o valor daquelas não atingir o valor deste.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Respeitando os Pisos Salariais previstos na Cláusula 3ª, as empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas representadas por esta Convenção que mantêm sede no Estado do Rio de Janeiro ou em outro Estado, excetuando-se a Capital e os municípios da região Sul Fluminense, aplicarão aos empregados representados pelo SINDEAP/RJ, a partir de **1º de agosto de 2021**, sobre o salário base de agosto de 2020, o reajuste salarial no valor de **5% (cinco por cento)**.

Parágrafo Primeiro - Os empregados admitidos posteriormente a **1º de agosto de 2020**, serão reajustados proporcionalmente, ou seja, 1/12 avos para cada mês trabalhado.

Parágrafo Segundo - Com a aplicação da presente correção salarial, ficam superadas quaisquer possíveis perdas salariais.

Parágrafo Terceiro - Do índice resultante do caput desta cláusula, serão deduzidas as antecipações espontâneas ou compulsórias concedidas pelas empresas no citado período, não sendo, assim, deduzidos os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por merecimento ou antiguidade, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, bem como equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Quarto - Os empregados demitidos sem justa causa nos 30 (trinta) dias que antecedem à data base, considerando o aviso prévio, inclusive indenizado, terão direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme artigo 9º da Lei 7.238/84.

Parágrafo Quinto: O pagamento das diferenças salariais e benefícios dos empregados ativos, poderão ser pagas em 03 parcelas iguais, sendo a primeira no mês de **março/2022**, e as diferenças de verbas

rescisórias resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas **até 30/06/2022** em única parcela.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUINTA - QUINQUÊNIO

A partir de 01/11/88 teve início à contagem do período para os empregados fazerem jus a um adicional de 1% (um por cento) do salário base percebido em cada período de 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho, sendo o primeiro quinquênio a partir de novembro/93.

Parágrafo Único - O empregado que tenha tido o seu contrato rescindido e venha a ser recontratado no prazo máximo de 90 (noventa) dias, após a baixa na carteira, terá contado, para efeito de cálculo do adicional, o período anterior referente ao contrato rescindido.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

O benefício contido nesta cláusula foi conquista histórica da categoria ao longo dos anos, previsto somente no instrumento coletivo de trabalho, e por não ter previsão legal, depende da atuação do sindicato.

Os empregados contribuintes do SINDEAP/RJ, que estiverem com contrato de trabalho em vigor em 31/03/2020, farão jus, a título de participação nos lucros, nos termos do art. 7º, inciso XI da Constituição Federal e da Lei 10.101, de 19/12/2000, ao valor equivalente, a no mínimo de **5% (cinco por cento)** do salário base do mês de **dezembro de 2021**.

Parágrafo Primeiro - O pagamento da participação nos lucros no caso de ser feita pelo valor previsto na presente Cláusula, será efetuado em uma única parcela, juntamente com o salário do mês de **março de 2022**.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção, terão direito à participação nos lucros proporcional, calculado a razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, considerando para tanto o exercício de janeiro a dezembro, observado o disposto no caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro - A concessão da participação nos Lucros, não substitui ou complementa a remuneração devida, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, conforme disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000, não gerando, assim, parcela de natureza salarial, ou de integração em parcelas rescisórias, conforme jurisprudência do TST.

Parágrafo Quarto - Caso o empregador realize a distribuição de lucros e/ou resultados em percentual superior ao previsto nesta cláusula, fica facultada a concessão de pagamento complementar em favor do empregado, da porcentagem descrita no caput.

Parágrafo Quinto - A presente cláusula não será aplicável às empresas que mantenham programas de distribuição de lucros e/ou resultados com regulamentação própria formalizada, e cujo percentual de distribuição seja superior ao previsto no caput.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - TICKET REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

O benefício contido nesta cláusula foi conquista histórica da categoria ao longo dos anos, previsto somente no instrumento coletivo de trabalho, e por não ter previsão legal, depende da atuação do sindicato.

As empresas, independentemente do número de colaboradores, deverão conceder aos empregados, **com jornada de trabalho a partir de 6 (seis) horas diárias**, por dia trabalhado, representados pelo SINDEAP/RJ um Ticket Alimentação ou Refeição, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), **no valor mínimo de R\$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) para jornadas de 8 (oito) horas diárias e R\$ 18,00 (dezoito reais) para jornada de trabalho a partir de 6 (seis) horas diárias**, cabendo ao empregado a participação máxima de **10% (dez por cento)** de acordo com a Lei nº 6.321/76.

Parágrafo Primeiro – Em substituição ao Ticket Alimentação ou Refeição, poderão fornecer a refeição, nos termos do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), desde que disponham de instalações adequadas.

Parágrafo Segundo – Será facultado as empresas, nos termos de suas políticas internas de concessão de benefícios, a concessão do presente benefício aos estagiários e aprendizes, em valores diferenciados.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA OITAVA - PLANO DE SAÚDE

As empresas que tiverem em seus quadros mais de **15 (quinze) empregados**, concederão aos empregados, após o prazo de experiência, PLANO DE SAÚDE ou SEGURO SAÚDE.

Parágrafo Primeiro - Fica facultado ao empregador o desconto de parte dos custos relativos ao PLANO DE SAÚDE ou SEGURO SAÚDE em até **50% (cinquenta por cento)** do valor do contrato.

Parágrafo Segundo – Fica facultada ao empregado a RENÚNCIA por meio de carta, entregue ao empregador, do citado benefício, podendo esta renúncia constar no Contrato de Trabalho firmado pelo empregado no ato de sua admissão e/ou no momento de sua opção pela adesão ao plano.

Parágrafo Terceiro – Fica desobrigado a conceder o benefício o empregador, que obtiver a recusa formal de, pelo menos, 02 (duas) operadoras de planos de saúde por negativa de inclusão de vidas pela quantidade mínima de funcionários, fator idade ou por doenças pré-existentes.

Parágrafo Quarto – Será facultado as empresas, nos termos de suas políticas internas de concessão de benefícios, a extensão do presente benefício aos estagiários e aprendizes.

Parágrafo Quinto – Diante da crise da pandemia de Covid-19 de calamidade pública, na impossibilidade da empresa manter o plano de saúde, poderá acordar com todos os funcionários por escrito, a substituição por plano ambulatorial, consultas e exames levando para ser homologado junto ao sindicato laboral – SINDEAPRJ

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE

O benefício contido nesta cláusula foi conquista histórica da categoria ao longo dos anos, previsto somente no instrumento coletivo de trabalho, e por não ter previsão legal, depende da atuação do sindicato.

As empresas enquadradas nos termos do artigo 389, parágrafos 1º e 2º da CLT, reembolsarão as empregadas mães, para cada filho de até 01 (um) ano de idade, a importância mensal de até **R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais)**, condicionado o reembolso, nos termos do artigo 458, inciso II da CLT, a comprovação das despesas com o internamento do menor em creches ou em instituições análogas de sua livre escolha.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO, AUXÍLIO FUNERAL E BENEFÍCIOS SOCIAIS

As empresas farão sem ônus, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 13.000,00 (treze mil reais), em caso de **Morte do empregado**, independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$ 13.000,00 (treze mil reais), em caso de **Invalidez Permanente (Total ou Parcial)** do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido, observado as regulamentações da SUSEP;

III – R\$ 13.000,00 (treze mil reais), em caso de **Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD)**, observado as regulamentações da SUSEP;

IV – R\$ 13.000,00 (treze mil reais) de indenização em caso de **Invalidez Total e Permanente por Doença** adquirida no exercício profissional do empregado (**PAED**), observado as regulamentações da SUSEP;

Parágrafo 1º – As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

Parágrafo 2º - As coberturas e as indenizações por Morte e/ou por Invalidez, previstas nos incisos I, III e IV do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

V - R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais) em caso de **Morte do Cônjuge** do empregado;

VI - R\$ 3.250,00 (três mil duzentos e cinquenta reais) em caso de **Morte de Filho** do empregado;

VII - ASSISTÊNCIA RECOLOCAÇÃO E AVALIAÇÃO PROFISSIONAL (ARAP): Deverá ser disponibilizado ao empregado, cônjuge e filhos, bem como ao gestor e/ou profissional de RH, a prestação dos serviços destacados, no intuito de promover a recolocação e/ou avaliação profissional do empregado e seus dependentes. O serviço de **Avaliação Profissional** inclui a realização de testes psicológicos e promove a avaliação do empregado evidenciando qualidades, habilidades e traços de personalidade, com foco na melhoria de desempenho de funções e/ou recrutamento e seleção de novos profissionais. Não haverá limite de utilização para empregados já contratados e para novas contratações haverá o limite de 5 testes psicológicos e avaliações a cada 12 meses. O serviço de **Recolocação Profissional** consiste em orientar ao empregado e seus dependentes na busca de nova oportunidade de trabalho no mercado, nos casos de demissão sem justa causa ou término do contrato de prestação de serviço, e somente será devido aos empregados que tiveram seu vínculo de trabalho mantido pelo período mínimo de 6 meses. O serviço inclui a avaliação profissional, auxilia na elaboração do currículo e orientação para condução em entrevistas, direciona possibilidades de novas áreas de atuação e fornece dicas de marketing pessoal para a recolocação. Para o empregado que teve seu vínculo rescindido, o serviço ainda inclui, sem ônus, a disponibilização do currículo por 1 mês no site da Catho. Todos os serviços deverão ser prestados de forma remota por psicólogos e por profissionais da área de RH, através da plataforma de 0800 ou de outras ferramentas tecnológicas disponíveis;

VIII - Ocorrendo o nascimento de filho(s) do empregado(a) deverão ser disponibilizadas **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho, caracterizadas como um **KIT MÃE** e um **KIT BEBÊ**. Os kits serão entregues diretamente na residência do empregado e não poderão substituídos ou convertidos em dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada. Para obter o benefício deverá ser comprovada a paternidade ou maternidade da criança através da Certidão de Nascimento e o comunicado à seguradora deverá ser formalizado até 90 dias após o parto. A composição mínima dos KIT's deve seguir a tabela abaixo:

KIT MÃE

QUANTIDADE	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE	PRODUTO / PESO
1	Açúcar Cristal de 5kg	1	Feijão Carioca 1kg
2	Arroz Agulhinha Tipo1 5kg cada	1	Fubá 1kg
1	Aveia Flocos 250gr	2	Leite Condensado 395gr cada
2	Biscoito Cream Cracker 200gr cada	2	Macarrão Espaguete 500gr cada
1	Pacotes de Café 250gr	1	Macarrão Penne 500gr
1	Canjiquinha 500gr	1	Mucilon Arroz 400gr
1	Pacotes de leite em pó 200gr	2	Óleo de Soja 900ml cada
1	Extrato de Tomate 350gr	1	Pacote de Sal 1kg
2	Farinha Láctea 400gr cada	2	Latas de Sardinha 130gr cada
1	Farinha de Mandioca crua 1kg	2	Pacotes de Semente Linhaça 250gr cada
1	Farinha de Trigo 1kg		

KIT BEBÊ

QUANTIDADE	PRODUTO / PESO	QUANTIDADE	PRODUTO / PESO
1	Álcool Absoluto 50ml	1	Lenço Umedecido com 70 unid.
1	Algodão em bolas 95gr	1	Mamadeira 240ml
1	Chupeta de 0-6 meses	1	Óleo Mineral Natural 100ml
1	Cotonete com 75 unid.	1	Sabonete para bebê 75gr
3	Pacotes de Fraldas descartáveis	1	Shampoo para bebê 200ml
1	Gaze Esterilizada Pacote 10 unid.		

IX - Assistência Inventário: Ocorrendo a morte do empregado, deverá ser disponibilizado, sem nenhum ônus aos herdeiros, serviço de assistência para realização de um inventário consensual (judicial ou extrajudicial), com o intuito de auxiliar seus familiares na transferência amigável do patrimônio. A Assistência deverá ser operacionalizada através de plataforma digital e o serviço prestado por advogados especializados e credenciados. O advogado escolhido pelos herdeiros através da plataforma, além de realizar o inventário, deverá fazer o monitoramento integral dos processos até a sua conclusão, orientando e

esclarecendo as dúvidas dos familiares. O serviço deverá estar disponível para acionamento por até 120 (cento e vinte) dias após a data do óbito e não contemplará os custos com obtenção de certidões, taxas judiciais ou cartorárias e ITCMD;

X - ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA (AP) - Deverá ser disponibilizado ao empregado, cônjuge e filhos, a prestação dos serviços de "**Assistência Psicológica**", destinados a orientar e dirimir situações cotidianas de ordem pessoal, familiar e profissional. Este serviço é extensivo aos Departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal das empresas, no apoio à gestão do empregado, no que tange á problemas relacionados aos temas abordados pelas assistências. O apoio psicológico será prestado por profissionais regulamentados (psicólogos), sendo garantido ao usuário sigilo total das informações prestadas. O serviço será prestado através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição pela prestadora do serviço;

XI - Ocorrendo a morte do empregado a seguradora deverá garantir a prestação dos serviços com o sepultamento no valor de **até R\$3.900,00** (três mil e novecentos reais). Para solicitar a Assistência Funeral será necessário entrar em contato via central telefônica para acionamento do serviço. Caso a Assistência não seja acionada o reembolso dos gastos com o sepultamento poderá ser solicitado, observados o limite de capital e itens contratados.

Parágrafo 1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas úteis após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

Parágrafo 2º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados em regime de trabalho temporário, autônomos e estagiários, devidamente comprovado o seu vínculo;

Parágrafo 3º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Parágrafo 4º - Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha de uma Corretora de Seguros de sua preferência, deverão fazer exclusivamente a adesão com a PASI, empresa que tem mais de 30 anos de atuação em seguros e/ou a GLOBAL OPSI, que tem como garantidora a seguradora Metlife (<https://www.metlife.com.br/>), que é uma seguradora americana também líder na área, operadoras conveniadas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho SESCON-RJ/SINDEAP/RJ, a fim de cumprir a integralidade da cláusula acima e seus parágrafos.

Parágrafo 5º - Caso a empresa esteja inadimplente, no momento da ocorrência do evento que enseja a aplicação dessa cláusula, o beneficiário ficará impedido de receber o benefício, respondendo o empregador perante o beneficiário, a título de indenização, em valor equivalente a 5 vezes o menor piso salarial previsto neste instrumento coletivo.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA ASSISTENCIAL COLETIVO

O SINDEAP/RJ prestará indistintamente a todos os empregados contribuintes da Contribuição social, subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, os Benefícios conforme tabela abaixo:

AUXÍLIOS	VALOR
Cesta Básica	R\$ 250,00
Capacitação	R\$ 150,00
Doença	R\$ 375,00
Familiar	R\$ 650,00

Matrimônio	R\$ 150,00
Natalidade	R\$ 150,00
Funeral Titular*	R\$ 1.000,00
Funeral Dependente*	R\$ 400,00
Invalidez Permanente*	R\$ 5.500,00
Seguro Funeral Familiar *	R\$ 3.500,00

*** Esses auxílios são cobertos através de apólice de seguro contratada pelo SINDEAP/RJ, com fornecimento da apólice individual e carteirinha em nome dos empregados.**

Além dos benefícios citados acima, o empregado terá acesso à rede de Convênios firmados pelo sindicato, que englobam serviços com descontos como: Graduação, Cursos de Idioma, Pousadas, Óticas, Farmácias, Sites de Compras, etc.

Parágrafo Primeiro: O Objetivo do Benefício, valores, quantidade de parcelas, os beneficiados, a forma de pagamento, os documentos exigidos e os prazos de pagamento, serão praticados conforme Manual de Orientação divulgado no site da entidade: www.sindeapRJ.org.br.

Parágrafo Segundo: Para a efetiva viabilidade financeira dos benefícios sociais a sua concessão ficará condicionada ao pagamento da Contribuição Social no valor mensal de **R\$15,00** (quinze reais) pelo empregado ou empresa. Sendo obrigatória a manifestação dos empregados, **para autorizar ou oferecer oposição** ao desconto da Contribuição, que deverá ser realizada até 10/03/2022, através de carta modelo padrão fornecido pelo SINDEAP, entregue através do e-mail sindeapRJ@sindeapRJ.org.br. O Sindicato ficará responsável pelo encaminhamento das cópias das cartas ao RH da Empresa.

Parágrafo Terceiro: Os valores deverão ser recolhidos, em favor do SINDEAP/RJ, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, através de depósito bancário: Banco Bradesco S/A, agência 309, conta corrente nº 174214-0, PIX: 36482693000143 (CNPJ), ou através da guia disponibilizada no site do SINDEAP/RJ (www.sindeapRJ.org.br), para pagamento em qualquer banco integrante do sistema de compensação, até o vencimento.

Parágrafo Quarto: A inadimplência desta obrigação poderá resultar em ação competente, sem ônus para a entidade, visando o pagamento de uma multa de 2% (dois por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês calculado sobre o valor a ser recolhido, corrigido monetariamente na data de seu efetivo pagamento ou por determinação da tabela de atualização de débitos trabalhistas, para Ajuizamento de Ação Judicial perante a Justiça do Trabalho, visando o pagamento da presente obrigação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

Em virtude das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, as empresas deverão observar o prazo de 10 (dez) dias para quitação das verbas rescisórias, bem como para a entrega de toda documentação necessária para movimentação da Conta vinculada do Fundo de Garantia do Trabalhador, bem como Habilitação para o Seguro-Desemprego, sob pena de pagamento de multa correspondente a um salário base do empregado prejudicado, conforme determinado no Artigo 477, §6º da CLT. Independente da modalidade de aviso prévio adotada pelo empregador (indenizada ou trabalhada), o prazo de pagamento das verbas rescisórias e entrega de documentação será único de dez dias, a partir do término do contrato de trabalho (último dia trabalhado).

Parágrafo Único: As empresas que optarem por efetuar a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho no **SINDEAP-RJ**, mediante taxa administrativa, terão o prazo de entrega da documentação mencionada no caput estendido para **30 (trinta)** dias, a contar da data do último dia efetivamente trabalhado, devendo sempre ser observados os prazos de pagamento constantes do Art. 477 da CLT.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Fica facultado para todas as Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, abrangidas pelo presente Instrumento, a adoção do CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO previsto na Lei nº 9.601, de 21/01/98, regulamentada pelo Decreto nº 2.490, de 04/02/98, sem a necessidade da interveniência do SINDEAP/RJ.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO TRABALHO INTERMITENTE

Nos termos da Lei 13.467/2017, que deu nova redação aos artigos 443 e 452-A da CLT, bem como nos termos da Portaria MTE 349/2018, é facultado às empresas celebração de contrato formal de trabalho intermitente com os empregados, sendo que, para validar os termos do sistema de trabalho intermitente, as empresas deverão firmar Termo de Adesão no Sindicato Laboral, observando o que segue:

Parágrafo Primeiro: A convocação deverá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por e-mail, mensagem eletrônica ou ligação telefônica, devendo ser efetivada 03 (três) dias antes do efetivo trabalho, a empresa deverá fornecer todas as informações.

Parágrafo Segundo: Após a convocação, o empregado terá o prazo de 24 horas para confirmar ou não sua disponibilidade, entendendo no seu silêncio a recusa à convocação.

Parágrafo Terceiro: Deverá ser utilizado, para o cálculo do valor hora da remuneração do empregado, o piso salarial aplicável à função que será pelo mesmo desempenhada e constante do contrato de trabalho, nos termos da cláusula 3ª desta convenção.

Parágrafo Quarto: Somente será devido ticket ou Vale Refeição para o dia de trabalho quando este for superior a 06 (seis) horas, nos termos da cláusula 7ª desta convenção.

Parágrafo Quinto: Não será devido ao trabalhador intermitente, dada a natureza da prestação do serviço, os benefícios das cláusulas 6ª, 8ª 9ª e 10ª.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TELETRABALHO OU HOME OFFICE

Fica instituída a possibilidade de as empresas adotarem o regime Home Office que consiste na prestação de serviços fora das dependências do empregador, preponderantemente ou em alguns dias da semana a definir entre as partes, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que não constituídas como trabalho externo.

Parágrafo Primeiro - As políticas para o trabalho em regime Home Office poderão ser aplicadas a toda empresa, departamentos, setores específicos ou ainda individualmente, preservados os princípios da isonomia.

Parágrafo Segundo – Durante o período em regime Home Office, o empregado exercerá suas atividades sem controle da jornada de trabalho, nos moldes do inciso III, do artigo 62 da CLT, contudo, se compromete a desempenhar suas atividades em horários compatíveis com os empregados que exercem atividades presenciais, de modo a não prejudicar o fluxo ou andamento da empresa. Casos emergenciais serão tratados como exceções e analisados de acordo com o caso concreto, mediante autorização prévia e expressa da empresa.

Parágrafo Terceiro – Os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em Home Office, no domicílio do empregado, quando de propriedade do empregador serão

fornecidos em bom estado e em regime de comodato, devendo ser utilizados exclusivamente pelo empregado no exercício das suas atividades profissionais, com devolução, no mesmo estado que recebeu, quando do término do regime Home Office ou na ocorrência de rescisão contratual.

Parágrafo Quarto – Caberá ao empregado, na ocorrência do Parágrafo Terceiro, a guarda e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, devendo comunicar, de imediato, ao superior hierárquico as ocorrências com o equipamento, com possibilidade de aplicação do artigo 462 da CLT, após apuração dos fatos.

Parágrafo Quinto - Os sistemas informatizados do empregador conectados ao trabalho em Home Office estão sujeitos à mesma disciplina daqueles utilizados nas dependências da empresa. Eventual acesso por parte do empregador não implica, nem poderá ser entendida, como forma de fiscalização da jornada de trabalho, direta ou indireta, nos moldes do § único do artigo 6º da CLT, mas somente acompanhamento da observância das políticas internas quanto à utilização dos referidos equipamentos.

Parágrafo Sexto - Os equipamentos concedidos pelo empregador não serão considerados como remuneração, não integrando ou incorporando ao Contrato de Trabalho para qualquer fim legal, pois trata-se de ferramenta de trabalho.

Parágrafo Sétimo - Não obstante as previsões do Parágrafo Terceiro, qualquer outra despesa que porventura se faça necessária para o desempenho do trabalho poderá ser adiantada pelo empregado, desde que com prévia autorização do empregador, que procederá ao reembolso mediante a apresentação da Nota Fiscal.

Parágrafo Oitavo - O empregador orientará o empregado sobre as normas de saúde e segurança para o exercício das atividades profissionais, com o compromisso de o empregado observar as orientações e cumprir corretamente as medidas acima e regras de ergonomia fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Nono - O empregado fica obrigado a preservar o sigilo dos dados e informações acessadas de forma remota, seja da empresa ou de terceiros relacionados, comprometendo-se a utilizá-los somente para fins profissionais e vinculados ao exercício da atividade, observando ainda as normas internas do empregador sobre segurança da informação e as regras estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13709/2018), sob pena de caracterização de falta grave, bem como implicações trabalhistas, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

Parágrafo Décimo – Na hipótese de fornecimento de alguma ajuda de Custo a ser fornecida ao empregado em razão do labor em Home Office, por sua natureza indenizatória, não sofrerá as incidências de contribuição previdenciária e FGTS, nem integrará o salário para o fim de qualquer reflexo, como 13º salário, férias etc.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A Lei 13.467/2017, em seu Artigo 507-B, trouxe a possibilidade do empregador firmar o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, na vigência ou não do contrato de trabalho, obrigatoriamente perante o sindicato dos empregados da categoria, mediante pagamento de Taxa Administrativa.

O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatório o ACORDO DE COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO a ser firmado entre a empresa e seus empregados, sem a necessidade da interveniência do SINDEAP/RJ, para as empresas que não trabalham aos sábados, compensando-os nos demais dias da semana, observado, no que couber, a legislação pertinente.

Parágrafo Único - Para os empregados das EMPRESAS que prestem serviços, ainda que eventualmente, em regime OFFSHORE (embarcados) aplicar-se-á, por analogia, o disposto na legislação vigente Lei 5.811 de 1972, que trata do assunto para os serviços de empregados embarcados.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO E/OU ALIMENTAÇÃO

Nos termos da Lei 13.467/2017, que deu nova redação ao artigo 71 da CLT ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo para refeição e descanso de 01h00min para 00h30min, em quaisquer setores e/ou turnos de trabalho, somente mediante Acordo Coletivo de Trabalho, firmado junto ao SINDEAP-RJ.

Parágrafo Único: Aos empregados cuja jornada de trabalho diária não exceda a 6 (seis) horas, e ultrapasse 4 (horas) horas, será obrigatório um intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos, para descanso e alimentação. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho, ao que este tempo poderá ser acrescido ao final da jornada diária sem que seja considerada hora extraordinária.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SISTEMA DE REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO - SRPE

Ficam autorizadas todas as Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, abrangidas por este Instrumento, a adoção de Sistemas Alternativos como forma de Controle de Jornada de Trabalho, em conformidade com a Portaria nº 373 de 20/02/2011 do MTE.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Nos termos da Lei 13.467/2017, que deu nova redação ao artigo 59 da CLT, fica facultado a todas as empresas, a compensação da jornada de trabalho de seus colaboradores, por banco de horas, nos seguintes termos:

- a) A compensação individual das horas realizadas durante a jornada poderá ser compensada no mesmo mês de realização, na razão de 01 (uma) hora trabalhada para 01 (uma) hora compensada;
- b) Será permitida a realização de acordos de banco de horas através de termos aditivos individuais ao contrato de trabalho, quando a compensação ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses;
- c) Nos casos em que o período de compensação das horas for superior a 06 (seis) meses, até o limite de 12 (doze) meses, este deverá ser realizado com autorização do sindicato laboral, através de Termo de Adesão;
- d) Em qualquer das hipóteses anteriores, a compensação das horas ocorrerá na razão de 01 (uma) hora trabalhada para 01 (uma) hora compensada;
- e) A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e banco de horas.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS ANUAIS

Nos termos da Lei 13.467/2017, que deu nova redação ao artigo 134 da CLT, será facultado às empresas concedê-las em até (03) três períodos distintos, observando-se o que segue:

- a) Um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos;
- b) Nenhum período poderá ser inferior a 5 (cinco) dias corridos;
- c) A opção de parcelamento deve ser em comum acordo com o trabalhador, e se estenderá aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos;
- d) O início das férias deve ocorrer em até 2 (dois) dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Nos termos das Notas Técnicas nº 1 e 2 da CONALIS (MPT), ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria e é obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, incisos III e VI, da Constituição),

A assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima não só para a estipulação de novas condições de trabalho (art. 611), como também para fixar a contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (CLT, art. 513, e), em conformidade com o art. 2º da Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, que trata das medidas de incentivo à negociação coletiva.

Os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva devem participar do financiamento desse processo, sob pena de inviabilizar e fragilizar a atuação sindical, bem como desincentivar novas filiações.

A cobrança do não associado abrangido pela negociação coletiva não viola a liberdade sindical negativa, pois não resulta em necessária ou obrigatória filiação ao sindicato, desde que autorizado pelo empregado.

A contribuição Negocial tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade laboral com a promoção da campanha salarial, bem como a garantia e manutenção da prestação de serviços assistenciais em favor de toda categoria;

A reforma trabalhista (Lei n. 13467/17), a par de consagrar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, maximizando o valor jurídico das normas coletivas de trabalho, admite a realização do desconto salarial estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho, quando autorizado. (CF, art. 8º, I, c/c CLT, arts. 611 e 611-B, XXVI).

Parágrafo Primeiro - Nesse contexto, os empregados filiados ou não, abrangidos por este instrumento coletivo e beneficiários das cláusulas 3ª, 4ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª e 11ª, além das demais garantias, destinarão ao SINDEAP/RJ, a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em duas parcelas iguais de R\$25,00 (vinte e cinco reais) nos vencimentos adiante estabelecidos. *Sendo obrigatória a manifestação dos empregados, para autorizar ou oferecer oposição ao desconto da Contribuição Negocial, que deverá ser realizada até*

10/03/2022, através de carta modelo padrão fornecido pelo SINDEAP, entregue através do e-mail sindeapRJ@sindeapRJ.org.br. O Sindicato ficará responsável pelo encaminhamento das cópias das cartas ao RH da Empresa. **Ficando facultado a empresa efetuar o pagamento dos benefícios e reajustes salariais, não previstos em Lei que foram conquistados com a atuação e negociação do SINDEAP/RJ, ao empregado não contribuinte.**

Parágrafo Segundo – As parcelas serão descontadas dos empregados em folha de pagamento, nos meses de março e abril de 2022, e recolhidas ao Sindicato dos Empregados até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, ou primeiro dia útil subsequente.

Parágrafo Terceiro - As empresas enviarão no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data do recolhimento, cópia da guia e comprovante de pagamento, acompanhado da relação ordenada de todos os empregados nela constando: nome, função, salário e o valor da contribuição.

Parágrafo Quarto – A empresa que não efetuar o desconto acima previsto do empregado, mesmo após expressa autorização, assumirá o ônus do recolhimento, sendo facultado o desconto do respectivo empregado, que poderá ser efetuado nos meses subsequentes.

Parágrafo Quinto – As empresas que efetuarem o desconto da referida Contribuição e não repassarem ao Sindicato Laboral, ou às empresas que não descontarem a Contribuição mesmo após expressa autorização do empregado, poderá resultar em ação competente, sem ônus para a entidade, visando o pagamento de uma multa de 2% (dois por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês calculado sobre o valor a ser recolhido, corrigido monetariamente na data de seu efetivo pagamento ou por determinação da tabela de atualização de débitos trabalhistas, para Ajuizamento de Ação Judicial perante a Justiça do Trabalho, visando o pagamento da presente obrigação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LGPD – LEI DE PROTEÇÃO DE DADOS

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas no artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF,, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados se justificadamente necessário e quando autorizados por determinação legal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Empresas de Serviços Contábeis e os Escritórios Individuais que desenvolvam suas atividades no Estado do Rio de Janeiro, recolherão ao SESCON/RJ, a título de Contribuição Assistencial para manutenção dos serviços prestados pelo Sindicato, a importância correspondente a duas parcelas de **3% (três por cento)** cada sobre os valores dos salários brutos dos meses de novembro e dezembro de 2021, limitando o recolhimento ao total de **R\$ 13.520,00 (treze mil quinhentos e vinte reais), por grupo econômico.**

Parágrafo Primeiro – As importâncias acima previstas deverão ser recolhidas, com vencimentos nos dias 10 (dez) de março de 2022 e 10 (dez) de abril de 2022, em guia própria a ser fornecida pelo SESCON/RJ (ficha de compensação), em qualquer banco integrante do sistema de compensação, até o vencimento.

Parágrafo segundo – As empresas deverão enviar ao SESCON/RJ cópias das guias de INSS acompanhada do resumo da folha, das competências novembro e dezembro de 2021, com as respectivas cópias dos comprovantes de pagamento da Contribuição Assistencial, até os dias 31 de março de 2022 e 30 de abril de 2022, respectivamente.

Parágrafo Terceiro – A inadimplência desta obrigação poderá resultar em ação competente, sem qualquer ônus para a entidade, visando o pagamento de uma multa de 2% (dois por cento), e juros de 1% (um por cento) ao mês, calculada sobre o valor a ser recolhido.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATUALIZAÇÃO CADASTRAL

As empresas integrantes da base de representação do SESCONRJ e SINDEAP/RJ deverão enviar anualmente ao SESCON-RJ, através do e-mail cadastro@sescon-rj.org.br, na época da convenção, cópia da última alteração contratual válida as Entidades representantes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Atendendo ao que dispõe o artigo 613, VIII da CLT, a Empresa responderá com multa de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do salário mínimo vigente, por mês de descumprimento da Convenção Coletiva, por infração, que será revertido à parte prejudicada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica mantida a data de 21 de outubro, que já é conquista incorporada ao direito coletivo da categoria profissional, como "O DIA DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, PESQUISAS E INFORMAÇÕES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO", podendo ser comemorado na terceira segunda feira do mês de outubro de cada ano, no Dia do Comerciante dos respectivos municípios, garantidos os seus salários para todos os efeitos legais, inclusive o repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único – Ao empregador é facultado tornar sem efeito a presente Cláusula desde que o funcionário receba, sem prejuízo da participação nos lucros prevista na Cláusula Quinta e seus parágrafos, o percentual **adicional de 5% (cinco por cento)** ou se for assegurado ao empregado compensar a folga em outra data, a ser estabelecida pelo empregador.

**EDUARDO BARCELOS DOS SANTOS
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS,
INFORMACOES E PESQUISAS, INTERMUNICIPAL DO ESTADO DO RJ**

**RENATO MANSUR
PRESIDENTE
SINDICATO EMPR SERVS CONTABEIS ASS PER INF PESQ EST RJ**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DA AGE DO SINDEAP/RJ**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA AGE SESCON

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

