

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SETOR INTERNET - 2005/2006**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Que entre si celebram, de um lado:

SINDIESP – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E CURSOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede na cidade de São Paulo, Capital, Rua Maria Paula, 201 6o. andar, Centro – São Paulo/SP, CEP 01319-001, inscrito no CNPJ sob o n.º 04.912.405/0001-57, neste ato representado por seu Presidente Sr. **ABNER TEIXEIRA DA SILVA**, com CPF nº 036.401.848-82

e de outro lado:

SEPROSP – SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede na cidade de São Paulo, Capital, Rua Professor Tamandaré Toledo, 69, 3º andar – São Paulo/ SP, CEP 04542-020, inscrito no CNPJ sob o n.º. 54.460.951/0001- 72, neste ato representado por seu Presidente Sr. **LUIGI NESSE**, com CPF nº 049.448.798-49.

Todos devidamente autorizados na forma da lei, a subscreverem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

Considerando as partes estarem por essa forma contribuindo, de maneira efetiva, não só para boa paz de suas relações como para a eficiência maior do trabalho em geral, interesse comum e o bem estar dos empregadores e empregados, **RESOLVEM** auto-compor-se, conforme lhes faculta a lei – CLT, artigos 611 e seguintes, para estabelecer sob o “*nomem juris*” de “**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**”, as normas comuns e genéricas, pelas quais reciprocamente se obrigam, destinadas a regular as relações de trabalho nas Empresas, sob as seguintes cláusulas condições:

II. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES:

1ª. CATEGORIA ABRANGIDA.

A Categoria abrangida é composta por todos os empregados representados pelo **SINDIESP SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E CURSOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO** nas Empresas de **Provedores de Acesso a Internet e Outras Atividades de Informática não Especificadas, exceto Processamento de Dados (Inobstante existir em trâmite um processo na Secretaria de Relações do Trabalho em Brasília/DF, onde está formalizado juridicamente um pedido de alteração de abrangência do sindicato profissional (Sindiesp) para abranger os “Trabalhadores nas Empresas de Provedores de Internet, Hospedagem de Site, Portais de Busca na Internet e Páginas de Site de Busca”, com base no Acordo de Representatividade**

entre Sindiesp e Sindpd). Ressalte-se que as demais categorias representadas pelo Sindiesp: “*Trabalhadores nas Empresas de Cursos e Treinamentos em Informática, Reparação e Manutenção de Máquinas de Escritório e Equipamentos de Informática, de Jogos e de Entretenimentos na Internet, Lan House e Cyber Café*” são convencionadas com data base em janeiro, com o mesmo sindicato patronal, o Seprosp.

2ª. REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES.

Havendo a ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a reabertura de negociação entre as partes contratantes.

III. DAS CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO.

3ª. JORNADA DE TRABALHO.

A duração da jornada de trabalho dos empregados abrangidos por este **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será :

A – 36 (trinta e seis) horas semanais, para as funções de call center;

B - 44 (quarenta e quatro) horas semanais, para as demais funções;

Parágrafo 1º - Ficam ressalvadas as jornadas de trabalho de menor número de horas adotadas pelas Empresas, bem como preservadas outras jornadas especiais já existentes.

Parágrafo 2º - Para os funcionários que trabalham em escala de revezamento, fica assegurado um domingo de descanso a cada 30 dias trabalhados.

Parágrafo 3º - A empresa está autorizada a ter turnos de trabalho aos domingos.

Parágrafo 4º - As empresas poderão adotar a marcação de ponto por exceção, mediante acordo assinado entre **EMPRESA** e **SINDIESP** com anuência do **SEPROSP**.

4ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS, FALTAS E ATRASOS.

As Empresas poderão compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do **BANCO DE HORAS**, formado pelas **HORAS POSITIVAS** (horas extras) e **HORAS NEGATIVAS** (faltas injustificadas) decorridas das horas que excederem a jornada normal de trabalho determinada por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, desde que solicitadas e autorizadas pela Empresa, controladas individualmente e disciplinado da seguinte forma:

Primeiro: O acerto do **BANCO DE HORAS** deverá ser feito quadrimestral, sendo o pagamento efetuado considerando o seguinte: até 120 (cento e vinte) horas remanescentes serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), horas remanescentes acima de 120 (cento e vinte), serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

Segundo: Na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias, o saldo credor de horas, e, se ao contrário, tiver horas negativas, a empresa, também, descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

Terceiro: O empregado que, pôr motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária terá o tempo não trabalhado debitado do seu **BANCO DE HORAS** (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique nulo. Entretanto, caso não seja possível à compensação no próprio mês, os saldos poderão ser transportados para o mês subsequente.

Quarto: Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exigir. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da empresa, serão creditadas no **BANCO DE HORAS** (horas positivas).

Quinto: Os empregados com horas negativas DEVERÃO zerar o saldo antes de serem autorizados a efetuar horas extras.

Sexto: No cômputo mensal do BANCO DE HORAS, as horas positivas excedentes de 50 (cinquenta) horas, serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) e conseqüentemente as horas negativas excedentes de 40 (quarenta) horas, serão automaticamente descontadas sem a possibilidade de transferência para o mês subsequente.

Sétimo: A Empresa poderá compensar as faltas e atrasos para todos os setores da Empresa, por departamento ou até por setor, devendo comunicar ao **SINDIESP** a utilização do previsto nesta cláusula.

5ª. HORA EXTRAORDINÁRIA.

A remuneração adicional por hora extraordinária será de 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário-hora, nos dias úteis, para as primeiras 2 (duas) horas após a jornada normal de trabalho. Se por motivo de força maior for exigida do trabalhador uma sobrejornada mais elástica, as horas excedentes de 2 (duas) serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento).

Parágrafo 1º. – Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de sábado, em dias de domingo, feriados ou dias já compensados, a remuneração adicional será de 100% (cento por cento).

Parágrafo 2º. – O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, o interregno das 22 horas de um dia às 6 horas do dia seguinte, vindo a prestar horas extras, no período diurno, fará jus, além do adicional da sobrejornada, também ao do adicional noturno, cumulativamente.

6ª. MÉDIA DE HORAS-EXTRAS, MÉDIA DE COMISSÕES.

A média de horas extras, banco de horas positivas pagas e o adicional noturno, integram para efeito do cálculo da remuneração e repercutirão nas férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado e aviso prévio.

Parágrafo Único – Para cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, as médias de comissões (CLT) deverão ser calculadas com os valores atualizados pelos mesmos percentuais que corrigem os salários.

7ª. HORAS NOTURNAS.

As horas noturnas, assim consideradas aquelas compreendidas no período das 22:00 horas de um dia às 6:00 horas do dia seguinte, serão remuneradas com percentual de 30% (trinta por cento).

8ª. ADICIONAL DE SOBREAVISO.

A todos os empregados que ficarem de sobreaviso à disposição da Empresa nos períodos fora da jornada normal de trabalho, será assegurado o pagamento de 1/3 (um terço) da hora normal, durante o período de sobreaviso.

Parágrafo 1º - Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração deverá ser efetuada conforme a cláusula 5ª e seus parágrafos.

Parágrafo 2º - O sobreaviso, seu início e seu fim, deverá ser comunicado por escrito ao empregado.

9ª. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

As atividades da categoria abrangida por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, poderão ser exercidas por Empresas pertencentes a esta categoria econômica. Para execução dos serviços de sua atividade produtiva ou atividade principal, as Empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, valer-se-ão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, ou, de contrato de prestação de serviços com Empresas da mesma categoria econômica.

Parágrafo 1º - **EXCEPCIONALMENTE** poderão, valer-se da contratação de mão-de-obra temporária, sob o regime da Lei n.º 6019 de 03/01/74, em até 15% (quinze por cento) do total do seu quadro setorial.

Parágrafo 2º - Quando da contratação de Empresas por prestação de serviços, as Empresas contratantes incluirão nos contratos cláusulas que exijam das Empresas contratadas a apresentação das Guias de Contribuições Sociais e Sindicais devidamente quitadas.

Parágrafo 3º - As empresas contratantes são consideradas como responsáveis subsidiárias sobre as obrigações e encargos trabalhistas dos empregados das empresas contratadas, em respeito aos princípios do art. 455 da CLT, e ao disposto no enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 4º - As empresas se comprometem a não contratar Cooperativas de Trabalho para a prestação dos serviços descritos no “caput” desta cláusula.

10ª. AUSÊNCIAS LEGAIS.

As ausências legais a que aludem os incisos I, II, III do artigo 473 da CLT, por força da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, ficam ampliadas para:

A) 05 – cinco dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, escendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência.

B) 05 – cinco dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

C) 05 – cinco dias úteis consecutivos na semana do nascimento e/ou adoção de filho;

11ª. AUSÊNCIA POR NECESSIDADE PARTICULAR.

O Empregado terá direito a 3 (três) faltas não remuneradas, durante a vigência do presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, sem prejuízo da integração destas ausências em descansos semanais remunerados, férias e verbas rescisórias.

Parágrafo 1º - Preferindo o empregado gozar do pleno direito, em uma única vez no período, obriga-se a pré-avisar o empregador com a antecedência de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º - É facultado ao empregador o direito de conceder ou não o gozo do tríduo, assim considerados três dias consecutivos, quando requerido para coincidir com Feriados, Épocas Festivas, como Natal, Ano Novo, Carnaval e Semana Santa, desde que não excede a 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários do setor.

12ª. DEVOLUÇÃO DA CTPS.

A CTPS recebida mediante comprovante, para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em até 48 (quarenta e oito) horas. Qualquer documento que o empregado entregar à empresa deverá ser recebido sempre mediante comprovante.

Parágrafo Único – Em casos excepcionais será concedido o prazo de 72 (setenta e duas) horas para devolução da CTPS ao empregado.

IV. DA REMUNERAÇÃO.

13ª. REAJUSTE SALARIAL.

Os salários dos Empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, vigentes em 01/05/2004, serão atualizados com o percentual de 7% (sete por cento) para a faixa salarial até R\$ 5.000,00. acima de R\$ 5.000,01 será aplicado a parcela fixa de R\$ 350,00.

Parágrafo 1º - Não serão compensados os aumentos provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo 2º - O reajuste salarial para os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2004 até 30 de abril de 2005, obedecerá aos seguintes critérios:

A) No salário dos admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual do reajuste salarial concedido ao paradigma.

B) No salário dos admitidos, que não têm paradigma, ou no caso de empresa constituída ou que entrou em funcionamento após a referida data 01/05/2004, o reajuste salarial estipulado no “caput”, serão aplicados proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado, considerando-se 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração de mês igual ou superior a 15 (quinze) dias.

14ª. VERBAS SALARIAIS CONSECTÁRIAS:

O reajuste previsto na cláusula 13ª aplica-se a todas as verbas salariais consectárias.

15ª - PISOS NORMATIVOS

A partir de 01.05.2006, nenhum empregado poderá ser admitido, promovido ou permanecer no exercício de suas funções na empresa, com salário inferior aos valores a seguir especificados:

A)- Aplicável à atividade administrativa, o piso normativo admissional de **R\$ 569,00 (quinhentos e sessenta e nove reais)**, para jornada de 220 horas mensais.

B)- Aplicável à atividade de call center, o piso normativo admissional de **R\$ 638,00 (seiscentos e trinta e oito reais)**, para jornada de 180 horas mensais.

C)- Aplicável exclusivamente ao Office-Boy e contínuos **R\$ 348,00 (trezentos e quarenta e oito reais)**, jornada de 220 horas mensais.

D)- Aplicável a menor função da atividade Técnica de Informática e Programação de Conteúdo, o piso normativo de **R\$ 645,00 (seiscentos e quarenta e cinco reais)**, jornada de 220 horas mensais.

16ª. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.

O pagamento da diferença do reajuste salarial do mês de maio de 2006 será pago na folha o mês de junho/ 2006. O pagamento da folha do mês será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

Parágrafo 1º - Ficam ressalvadas as situações mais benéficas que venham sendo adotadas pelas empresas.

Parágrafo 2º - O não pagamento dos salários ajustados no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária de 2% (dois por cento) do salário normativo em vigor, até o efetivo pagamento, revertida em favor do empregado prejudicado.

17ª. ADIANTAMENTO SALARIAL.

As empresas pagarão a título de adiantamento, 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado, que deverá ser efetuado no máximo até o vigésimo dia do mês.

Parágrafo 1º - As empresas poderão fazer o pagamento do adiantamento salarial no dia 15 (quinze) e efetuar o pagamento da folha no dia 30 (trinta) do mesmo mês.

18ª. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.

As empresas deverão apresentar ao **SINDIESP**, plano de Participação nos Lucros ou resultados, de acordo com a Lei n.º 10.101/00 de 19 de dezembro de 2000, até 30 de setembro de 2005.

Parágrafo 1 – Ficam ressalvadas as situações mais benéficas que venham sendo adotadas pelas empresas.

19ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO.

É facultado aos empregados abrangidos por este **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** ter o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião de suas férias, desde que comuniquem sua opção à empresa 30 (trinta) dias antes do início do gozo das férias.

20ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO.

Haverá fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento aos empregados, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, dos recolhimentos do FGTS e do INSS, sendo facultada a emissão de comprovante de pagamento por ocasião do adiantamento quinzenal.

21ª. SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL.

Em caso de substituição eventual, por um período superior a 20 (vinte) dias, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a substituição, uma **COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO** correspondente à diferença entre o seu salário e o do substituído.

Parágrafo Único – Essa **COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO**, não se integrará ao salário do substituto para nenhum fim e efeito.

V. DOS DIREITOS NA ADMISSÃO

22ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

O contrato de experiência previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo Único, não ultrapassará o prazo máximo de 75 (setenta e cinco) dias, podendo ser dividido em 2 (dois) períodos.

Parágrafo Único - Não será celebrado contrato de experiência no caso de admissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregado que esteja prestando serviço na mesma função como mão-de-obra de empresa prestadora de serviços.

23ª. TRABALHO FORA DA EMPRESA.

Mediante aditamento ao Contrato Individual de Trabalho, empregador e empregado poderão estabelecer condição especial de cumprimento da jornada de trabalho, que poderá ser prestada fora da empresa.

Parágrafo 1º. O trabalho fora da empresa não ensejará qualquer outro tipo de remuneração, além do salário nominal percebido, que possa ser configurado como extraordinária, nem o empregado terá direito à percepção **de qualquer outro adicional a título de hora extra, trabalho noturno, sobreavisos ou outros**, seja a que título for.

Parágrafo 2º. Para o cumprimento da jornada de trabalho fora da empresa, o empregador e empregado poderão convencionar o reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como por exemplo, despesas com linha telefônica, disponibilização de equipamentos ou outros.

VI. DAS GARANTIAS.

24ª. GARANTIAS DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA.

Ao empregado afastado por mais de 60 (sessenta) dias por motivo de doença, fica assegurada estabilidade por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica, estabilidade esta que não se confunde com aviso prévio ou férias e será limitada a 1 (um) afastamento por ano

25ª. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Goará de estabilidade o empregado que contar, na mesma empresa, mais de 10 (dez) anos de serviço, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo mínimo para aposentadoria pela Previdência Social.

Parágrafo 1º - A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir ele as condições previstas na Lei Previdenciária.

Parágrafo 2º - A estabilidade não compreende, também, os casos de demissão por força maior ou justa causa, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após o tempo mínimo à aquisição do direito a ela.

26ª. GARANTIAS À GESTANTE OU ADOTANTE.

Fica assegurada à gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o período estabelecido nas Disposições

Transitórias da Constituição Federal de 1988. Não se confundindo com férias ou aviso prévio.

Parágrafo 1º - O prazo da licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 2º - Será concedida à mãe adotiva o direito à licença - maternidade conforme lei 10.421 de 15 de abril de 2002 (ART. 392-A da CLT), mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, nos seguintes termos:

- a) 120(cento e vinte) dias, para crianças até 1 (um) ano de idade.
- b) 60(sessenta) dias, para crianças a partir de 1 (um) ano até 4(quatro) anos de idade.
- c) 30(trinta) dias, para crianças a partir de 4(quatro) anos até 8(oito) anos de idade.

Parágrafo 3º - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa, de seu estado gravídico, terá ela o prazo decadencial de 30(trinta) dias, a contar do aviso prévio, para requerer o benefício previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4o – Ficam excluídas dessa vantagem as empregadas em período de experiência, com contratos por prazo determinado ou aquelas dispensadas por justa causa devidamente comprovada.

27ª. GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI

Fica assegurado, ao empregado marido ou companheiro de gestante, garantia de emprego, a partir do 8º (oitavo) mês de gestação até a data do parto, desde que comprovada a gravidez.

Parágrafo Único – Ficam excluídos dessa vantagem os empregados em período de experiência, com contratos por prazo determinado ou aqueles dispensados por justa causa devidamente comprovada.

28ª. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR.

É assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, a partir da incorporação até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desengajamento.

Parágrafo Único - O empregado que contar com 12 (doze) meses de serviço na empresa, gozará da estabilidade provisória descrita no "caput", a partir do alistamento.

29ª. SAÍDAS ANTECIPADAS EM DIAS DE VESTIBULAR.

Ao empregado, sujeito ao regime de trabalho de 36, 40 ou 44 horas semanais, será permitida a saída antecipada ao final do seu expediente até em 01 (uma) hora, em dias de vestibular, convencionadas à prévia comunicação e posterior comprovação por atestado.

Parágrafo Único - Mediante comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, serão abonadas as faltas dos empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, quando do exame vestibular ou seleção para ingresso em Instituição de Ensino Superior. A comprovação se dará mediante apresentação da respectiva inscrição, bem como de sua aprovação para as fases subsequentes, conforme Artigo 437 da CLT – inciso VII.

30ª. FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS.

As férias, individuais ou coletivas, não serão iniciadas aos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo 1º - As empresas informarão ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo das respectivas férias.

Parágrafo 2º - Na vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as empresas só concederão férias coletivas mediante acordo com os trabalhadores e o SINDIESP.

Parágrafo 3º - O pagamento das verbas referentes às férias, deverá ser efetuado até o 2º dia útil anterior ao início das mesmas.

Parágrafo 4º - O SEPROSP orientará as empresas no sentido de que elas não demitam os seus funcionários quando do retorno da suas férias.

VII. DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS.

31ª. AUXÍLIO CRECHE.

Durante a vigência do presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as empresas que não disponham de creche própria ou convênio com creche autorizada, reembolsarão suas empregadas, bem como, seus empregados que não tenham a cônjuge empregada na mesma empresa, e trabalhem na base territorial das entidades sindicais contratantes, até o valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo, **cláusula 15ª. letra A**, para cada filho com até 24 (vinte e quatro) meses de idade e 20% (vinte por cento) do salário normativo, **cláusula 15ª. letra A**, para a idade de 24 (vinte e quatro) meses e um dia a 48 (quarenta e oito) meses, desde que em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou ainda recibos da APAE, APADEX ou instituição análoga.

Parágrafo 1º - Os signatários convencionam que as concessões contidas no "caput" desta cláusula, atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º. Do artigo 389 da CLT, da Portaria N.º 01, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.69, D.O.U. de 24.01.69, bem como a Portaria N.º. 3296, do Ministério do Trabalho (Diário Oficial da União de 05.09.86).

Parágrafo 2º - Em razão de sua natureza social, todos os valores pagos a título de auxílio creche de que trata essa cláusula não tem caráter salarial, não se integrando ao

salário do empregado sob nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

32ª. FILHOS EXCEPCIONAIS

As empregadas ou empregados que tenham filhos na APAE, APADEX ou em instituições análogas, com as mesmas finalidades, terão direito ao reembolso das despesas efetuadas com os mesmo, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, cláusula 15ª, letra A.

33ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos e aceitos pelas empresas, para justificativa de falta, os atestados médico e de urgência odontológicas passados pelo SUS, Departamento Médico, Odontológico ou Convênios da empresa, ou ainda, pelo departamento médico, odontológico ou Convênio do SINDIESP. Sendo preferencialmente aceitos os atestados emitidos pelos Convênios Médicos e Odontológicos ou Departamento Médico e Odontológico da Empresa.

Parágrafo 1º - A empresa que não possuir assistência médica para seus empregados, deverá aceitar atestados médicos de convênios particulares.

Parágrafo 2º - Serão reconhecidos e aceitos pelas empresas, para justificativa de faltas, os atestados odontológicos, limitado a 3 (três) dias ao ano.

34ª. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO OU ACIDENTE DE TRABALHO.

Aos empregados que contam com pelo menos 1 (um) ano de trabalho na empresa e que estejam percebendo auxílio doença na Previdência Social, será paga uma importância equivalente à 60% (sessenta por cento) da diferença entre seu salário fixo e o valor do auxílio doença pago pelo órgão previdenciário, condicionada à comprovação, pelo empregado, do valor pago pela Previdência.

Parágrafo 1º - O complemento será devido somente entre o 16º e o 150º dia de afastamento.

Parágrafo 2º - O complemento terá limite máximo de 10 (dez) salários mínimos vigentes.

Parágrafo 3º - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual e uma única vez em afastamento.

Parágrafo 4º - As empresas que já concedam o benefício supra, quer diretamente, quer através de entidade de previdência privada da qual seja patrocinadora, ficam desobrigadas de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

35ª. AUXÍLIO REFEIÇÃO.

As empresas que fornecem **AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** para seus funcionários deverão mantê-los. **Parágrafo 1º** -

Fica facultado às empresas o fornecimento do auxílio refeição e/ou auxílio alimentação ao funcionário mesmo em gozo férias, como se trabalhando estivesse, não tendo caráter salarial. A partir de 01/05/2005 os empregados afastados pelo prazo de até 180 dias receberão auxílio refeição e ou auxílio alimentação.

Parágrafo 2º - O benefício previsto nesta cláusula, poderá ser concedido através de pagamento em folha. O valor creditado em folha, não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

36ª. ASSISTÊNCIA MÉDICA.

As empresas deverão manter assistência médica, e hospitalar para seus empregados e dependentes, em regime de co-participação,

Parágrafo Único - Os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, poderão colocar como dependente nos convênios médicos celebrados pela empresa esposo (a) ou companheiro (a) com o(a) qual viva maritalmente, desde que, ele(a), não tenha vínculo empregatício, fonte de renda ou ainda não disponha desse benefício na empresa em que trabalhe.

37ª. SEGURO COLETIVO.

As empresas se obrigam a contratar seguro de vida e acidente no trabalho em grupo para seus empregados de forma que, na ocorrência de invalidez atestada pelo INSS, ou morte, garanta o pagamento de indenização a seus beneficiários.

Parágrafo 1º - Até o limite da indenização, equivalente a 15(quinze) vezes o piso salarial, (cláusula 15ª, letra A), não haverá ônus para os empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**;

Parágrafo 2º - As Empresas que não possuem a apólice estabelecida, responderão diretamente pelos valores aqui estipulados, na ocorrência dos sinistros descritos no "*caput*" desta cláusula.

38ª. VALE TRANSPORTE.

O benefício do vale transporte, a que se refere à lei n.º 7.418 de 16 de dezembro de 1985 poderá ser concedido através de pagamento em folha, e será pago até o 5º dia útil de cada mês. O valor creditado em folha, não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito, conforme Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001.

VIII. DOS DIREITOS NA RESCISÃO.

39ª. HOMOLOGAÇÕES.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho para todo o Empregado associado ou não abrangido por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** será sempre feita no **SINDIESP**, tendo por base o enunciado 330/94 do TST, nas seguintes condições:

A) O SINDIESP terá local e pessoal habilitado para efetuar tais homologações;

B) A documentação exigida para as homologações será a mesma solicitada pela Delegacia Regional do Trabalho;

C) As empresas deverão pagar a rescisão contratual até o 1º.(primeiro) dia útil após o fim do contrato, na ocorrência do aviso prévio trabalhado e, se o aviso-prévio for indenizado deverá fazê-lo até o 10º. (décimo) dia a contar do último dia trabalhado pelo empregado. As homologações deverão ser realizadas **até o 15o** (décimo quinto) dia, a contar da data do pagamento ao empregado, sob pena de aplicação de multa, estabelecida no Art. 477 da CLT, modificada pela lei 7855 de 24/10/89, multa essa que se reverterá em favor do empregado.

D) Podem ser reclamados pelos empregados, valores e/ou benefícios não consignados na homologação.

Parágrafo 1º - A Sede do **SINDIESP** hoje instaladas para efetuar as homologações são: em São Paulo, Rua Maria Paula, n.º 201, 6º andar – Centro – CEP.: 01319-001, além de: Osasco, Santo André, São Caetano, Jundiaí, Campinas, Sorocaba, São Vicente, Marília, Assis, Ourinhos, Presidente Prudente, Bauru, Birigui, Descalvado.

Parágrafo 2º - O **SINDIESP** comunicará às Empresas, com antecedência de 30 (trinta) dias, os novos postos sindicais para homologações, que forem instalados;

Parágrafo 3º - As empresas deverão marcar as homologações, junto as sedes do **SINDIESP**, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis do vencimento de cada um dos prazos e de acordo com a natureza dos mesmos.

Parágrafo 4º - As empresas recolherão ao **SINDIESP**, por homologação efetuada a título de ressarcimento de despesas administrativas, a importância de R\$ 10,00 (dez reais).

Parágrafo 5º - Na homologação feita com ressalva, à empresa terá prazo de 10 (dez) dias úteis para efetivar o pagamento da mesma.

Parágrafo 6º - O prazo para se efetivarem as homologações é de 15 (quinze) dias, contados a partir da data do pagamento das verbas rescisórias.

40ª. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demissionário ou despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, através de novo registro em sua C.T.P.S., apresentado antes ou no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, desonerando a empresa dos dias trabalhados, bem como o empregado do pagamento do respectivo aviso.

41ª. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL.

Enquanto não for regulamentado o aviso prévio constante na Constituição Federal de 1988, o empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que conte com

mais de 5 (cinco) anos de empresa, terá direito a uma quantia de 50% (cinquenta por cento) de seu salário, a ser-lhe pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

42ª. RESCISÃO POR APOSENTADORIA.

Na rescisão do contrato de trabalho o empregado receberá ainda um mês de salário nominal, a título de abono, desde que ele tenha mais de 10 (dez) anos de serviços na mesma empresa, por ocasião de sua aposentadoria.

IX. DA SAÚDE, SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO.

43ª. POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS.

O **SEPROSP**, em conjunto com o **SINDIESP** se comprometem a contribuir para promoção de campanhas educativas visando a prevenção da Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida (AIDS).

44ª. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL.

As empresas preencherão a documentação exigida pelo INSS, solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos:

- A)** - Para fins de Auxílio Doença: 3 (três) dias úteis
- B)** - Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis
- C)** - Para fins de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis

Parágrafo Único - As empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, o formulário exigido pelo INSS para fins de instrução do processo de Aposentadoria Especial.

45ª.COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DO TRABALHO.

Empresa encaminhará ao INSS o CAT dos empregados com Lesões por Esforços Repetitivos (**LER**), devidamente diagnosticado pelo serviço Médico Ocupacional, ou doenças nos olhos causadas pelo vídeo.

Parágrafo 1º - Conforme previsto no Artigo 22, Parágrafo 2º, da Lei 8213/98, quando o empregador não emitir a CAT, o **SINDIESP** a emitirá, encaminhando ao INSS.

Parágrafo 2 - Comprovada a incidência dessas doenças no empregado, a empresa o reaproveitará em funções que não são afetadas por elas.

X. DOS DIREITOS SINDICAIS.

46ª. ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS.

Conforme estabelece o artigo 8º Inciso VIII da Constituição Federal, fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de Diretoria (titulares e suplentes), Conselho Fiscal e suplentes), Delegados Rep. Federação e suplentes, Conselho de Ética e suplentes ou de representação sindical e, se eleito, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei.

47ª. LIBERAÇÃO DE DIRETORES.

Os diretores do **SINDIESP**, eleitos conforme o Estatuto (Titulares e Suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes), Delegados Representantes à Federação (titulares e suplentes) e Conselho de Ética (titulares e suplentes) serão liberados de suas funções na empresa para exercício de seus mandatos de representação e administração sindical, ficando-lhes assegurado o pagamento integral de seus salários e benefícios como se trabalhando estivessem.

Parágrafo 1º - Fica limitada esta liberação a 01 (um) Diretor sindical, por empresa que tenha mais de 150 (cento e cinquenta) empregados.

Parágrafo 2º - O **SINDIESP** se compromete, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a informar os nomes dos dirigentes sindicais que serão liberados por esta cláusula, explicitando o nome da empresa e o cargo ocupado.

Parágrafo 3º - A partir de **01/05/2005**, os diretores do **SINDIESP** somente poderão ser liberados nos termos desta cláusula, por um mandato.

48ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA

As empresas descontarão de todos os empregados que forem beneficiados pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, sindicalizados ou não, à título de contribuição assistencial, em favor do **SINDIESP** os seguintes percentuais: 1,0% (um por cento) ao mês sobre o salário nominal a partir do mês de junho de 2005, limitado ao valor de R\$ 30,00 (trinta reais).

Parágrafo 1º - O recolhimento será feito em até 15 (quinze) dias da data do efetivo desconto do empregado, através de guia emitida pelo **SINDIESP**. Após o recolhimento, as empresas remeterão ao **SINDIESP**, cópia da guia quitada e a relação nominal dos contribuintes, especificando os respectivos salários e contribuições individualizadas;

Parágrafo 2º - Fica assegurado o prazo de 15 (quinze) dias, a partir da assinatura da presente Convenção, para os empregados não sócios do **SINDIESP** oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente ou através de carta registrada com Aviso de Recebimento.

Parágrafo 3º - Os empregados em férias, afastamento por licença saúde, maternidade, trabalhando fora da base ou admitidos após data base terão o mesmo prazo para manifestar oposição.

49ª. MENSALIDADES DO SINDIESP.

As empresas efetuarão, em folha de pagamento, os descontos das mensalidades de associados ao **SINDIESP**, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando ao **SINDIESP** os valores, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data do efetivo desconto.

50ª. QUADRO DE AVISOS.

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as Empresas colocarão à disposição do **SINDIESP**, quadros de aviso para fixação de comunicados oficiais de interesse dos empregados, que serão previamente encaminhados ao setor competente da empresa para os devidos fins, incumbindo-se esta de sua afixação dentro das 24 (vinte e quatro) horas posteriores ao recebimento, devendo permanecer afixada no mínimo 96 (noventa e seis) horas.

51ª. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL.

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SEPROSP recolherão a contribuição confederativa até o dia 18/06/2005, conforme Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, estabelecidas e aprovadas na Assembléia Geral Ordinária de 22/12/2004 e ratificada na Assembléia Geral Ordinária de 19/05/2005.

52ª. GARANTIAS DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL.

O dirigente sindical no exercício de sua função representativa terá acesso garantido pelas empresas para manter contato ou realizar reuniões com os empregados.

Parágrafo 1º - O **SINDIESP** enviará ofício assinado pelo seu Presidente à direção da empresa contendo a pauta dos assuntos a serem tratados.

Parágrafo 2º - Cabe ao empregador, em no máximo 15 (quinze) dias, determinar, em até 30 dias, a hora, dentro da jornada de trabalho, e o local, dentro de seu próprio espaço físico, para a realização dos contatos ou reuniões.

Parágrafo 3º - Caso a empresa não disponha de local adequado para a reunião deverá ser estabelecida, em comum acordo, um novo local.

53ª. UNIFORMES

A empresa que exigir o uso de uniformes deverá fornecê-los gratuitamente.

XI. DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

54ª. FORMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS.

As controvérsias surgidas da aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão resolvidas da seguinte forma:

A) CONFLITOS INDIVIDUAIS - As divergências individuais decorrentes da aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** sofrerão obrigatoriamente um exame conciliatório por parte da Comissão permanente formada especialmente para tal fim, sendo esse exame condição indispensável para a propositura

de qualquer reclamação junto à **JUSTIÇA DO TRABALHO**. A Comissão supra mencionada será composta de dois representantes do **SINDIESP**, de dois representantes do **SEPROSP** e por um Presidente escolhido de comum acordo. Na falta de acordo para a nomeação do Presidente, este será sorteado entre os que vierem a compor uma lista elaborada em conjunto.

B) CONFLITOS COLETIVOS - As partes somente poderão instaurar dissídio para a solução de conflitos de natureza coletiva se houver comprovado recusa de negociação por uma das partes, ou comprovado impasse nas negociações.

A) PRAZOS - As Soluções dos conflitos previstos na presente cláusula terão que ser resolvidas em até 15 (quinze) dias após o protocolo da solicitação na Comissão.

55ª. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS.

O não cumprimento dos prazos e determinações acordados na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** acarretará à parte infratora as seguintes multas:

A) Sobre os casos de descumprimento dos artigos que regem os direitos contidos nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** incidirá multa equivalente a 2% (dois por cento) do valor do salário normativo da categoria, Cláusula 15ª, letra A, sem prejuízo da aplicação dos juros moratórios e atualização monetária, cumulativamente, multa essa que será computada por infração e reverterá em favor da parte prejudicada.

B) A empresa que deixar de recolher ao **SINDIESP**, dentro do prazo estipulado por lei ou **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** as contribuições sindicais, associativas e a contribuição prevista na Cláusula 48ª - **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA**, incorrerá em multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido, corrigido pela variação do IGP da FGV, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor do **SINDIESP**.

56ª. AÇÃO DE CUMPRIMENTO.

Os empregados ou o **SINDIESP** poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT, equiparando-se, para tanto, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** ao acordo judicial, emprestando-lhe o art. 611 da CLT caráter normativo.

XII. DA VIGÊNCIA.

57ª. VIGÊNCIA.

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** vigorará, pelo prazo de 12 (doze) meses, de 1º de maio de 2006 até 30 de Abril de 2007, ou vigorará até a assinatura de um novo **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** ou Sentença Normativa que vier substituí-la.

XIII. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

58ª. NORMAS CONSTITUCIONAIS.

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, ressalvando-se sempre a condição mais favorável ao empregado, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

59ª. SENAS E COOPERATIVA DE CRÉDITO.

O **SEPROSP** e o **SINDIESP**, através de uma comissão paritária elaborarão projetos para viabilização do **SENAS - SERVIÇO NACIONAL DOS SERVIÇOS** e da **COOPERATIVA DE CRÉDITO DOS PROFISSIONAIS DE INFORMÁTICA**.

Parágrafo 1º. As empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, contribuirão mensalmente para a criação do **SENAS**, com o percentual de 0,01% (zero virgula zero hum por cento) do seu faturamento.

Parágrafo 2º. O **SEPROSP** elaborará o regulamento, as normas de funcionamento, arrecadação e a aplicação dos recursos do **SENAS**.

60ª. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO.

As Empresas ficam desde já autorizadas a proceder descontos, nos salários dos empregados, em qualquer valor, dentro dos limites legais, desde que por eles expressamente autorizados.

61ª. BENEFÍCIOS SUBSIDIADOS.

Todos os benefícios subsidiados pelas empresas, não se constituirão em salário para qualquer fim e efeito.

62ª. CUMPRIMENTO.

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que à parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** e na legislação vigente.

E por assim se acharem as partes justas e contratadas, em todas e cada uma de suas Cláusulas e condições, que reciprocamente se outorgam e aceitam, firmam o presente instrumento em 07 (sete) vias de um mesmo e igual teor, destinando 05 (cinco) para os fins de homologação ou registro, e 01 (uma) para cada um dos signatários.

São Paulo, 06 de Junho de 200.

LUIGI NESE

Presidente do SEPROSP – Sindicato das Empresas de Processamento de Dados e Serviços de Informática do Estado de São Paulo

ABNER TEIXEIRA DA SILVA

**Presidente do SINDIESP – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas
e Cursos de Informática do Estado de São Paulo**