

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

EMPRESAS DE INTERNET DO ESTADO DE SÃO PAULO - 2021/2022

Que entre si celebram, de um lado:

SEINESP – SINDICATO DE EMPRESAS DE INTERNET DO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede na Cidade de São Paulo, Capital, Rua Quitanda, 96, Conj. 31, Centro, CEP: 01012-010, CNPJ/MF sob o nº 04.113.434/001-59, neste ato representada por seu Presidente Sr. JOSÉ JANONE JUNIOR, brasileiro, casado, diretor empresário, portador da cédula de identidade RG nº 20.220.801-1, inscrito no CPF sob nº 175.408.248-32;

e de outro 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 Tácito de Almeida, nº 254, Sumaré, CEP: 01251-010, CNPJ/MF sob o nº 04.912.405/0001-57, neste ato representado por seu Presidente Sr. ABNER TEIXEIRA DA SILVA, RG nº 16.918.426-2, CPF/MF nº 036.401.848-82,

Ambos devidamente autorizados na forma da lei a subscreverem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** consoante às cláusulas a seguir alinhadas:

1ª. CATEGORIA ABRANGIDA.

A Categoria abrangida é composta por todos os Empregados representados pelo **SINDIESP** nas Empresas de **provedores de acesso à Internet, de desenvolvimento de sites, de qualquer natureza incluindo-se provedores de conteúdo e informações, provedores de serviços de aplicação, páginas e portais de busca e hospedagem de site na Internet, sites de hospedagem de vídeos, fotos e músicas na Internet, sites de correio eletrônico na Internet, provedores de Voz sobre Protocolo Internet (VOIP), internet banda larga, Internet via rádio, e Internet via Banda Móvel (celular e outras), provedores de Hospedagem de Sites com qualquer conteúdo e informações, tais**

como, mas não somente: institucionais, páginas, portais de busca, de vídeos, fotos, músicas, correio eletrônico, páginas e sites de intermediação de contratação de mão de obra, páginas e sites de vendas e intermediação de vendas na Internet de qualquer natureza, leilões, lojas virtuais, páginas e sites de entretenimento na Internet, atividades de páginas e sites de jogos na Internet, sites e páginas de atividades de acesso à Internet, páginas e sites de atividades de salas de “bate-papo” na Internet, Empresas de anúncios e publicidade on line e Empresas de sistemas de segurança digital de internet e informática, no Estado de São Paulo.

2ª. REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES.

Ficam garantidas as vantagens concedidas pelas Empresas e/ou constantes nos Acordos Coletivos anteriores, negociações diretas e Dissídios Coletivos, inclusive o vigente. 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.

3ª. JORNADA DE TRABALHO.

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

- A) 36 (trinta e seis) horas semanais, especificamente para as funções desenvolvidas em *Call Center*.
- B) 44 (quarenta e quatro) horas semanais, para as demais funções.

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

§2º - Para os empregados que trabalham em escala de revezamento, fica assegurado um domingo de descanso a cada 30 (trinta) dias trabalhados.

§3º - As Empresas estão autorizadas a terem turnos de trabalho aos domingos.

§4º - As Empresas poderão adotar a marcação de ponto por exceção, conforme artigo 74, §4º., da CLT.

4ª. SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO.

As Empresas que utilizam Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho que atendam integralmente a sua finalidade, registrando fielmente os horários de entrada e de saída dos Empregados, não existindo qualquer denúncia de irregularidade ou ilegalidade junto ao Ministério Público do Trabalho, Ministério da Economia ou da Justiça do Trabalho sobre o Sistema adotado, com base na fundamentação acima, bem como disposto no Inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º da Portaria nº 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, poderão manter, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação, o atual Sistema Eletrônico de Captação de Ponto.

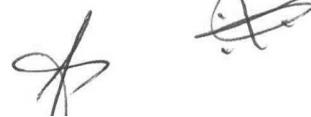
Parágrafo Único: Sistema Eletrônico de Controle de Jornada adotado pelas Empresas não poderá admitir:

- A) Restrições a marcação do ponto;
- B) Marcação automática do ponto;
- C) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- D) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo Empregado.

As Empresas que não cumprirem a exigência deste parágrafo, não poderão utilizar-se do Sistema Alternativo para controle de jornada prevista no *caput* desta cláusula.

5ª. INAPLICABILIDADE DA PORTARIA GM / MTE 1.510 DE 21/08/09

Com adoção do Sistema Eletrônico Alternativo de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, fica acordado que as Empresas estão liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), previsto no



artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510 de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-as das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

6ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS, FALTAS E ATRASOS – BANCO DE HORAS.

As Empresas associadas ao SEINESP ou em dia com as contribuições, 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 e atrasos), determinada por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, desde que solicitadas e autorizadas pela Empresa, controladas individualmente e disciplinado da seguinte forma:

§1º - As Empresas poderão instituir o **BANCO DE HORAS** para todos os Empregados, por departamento ou por setor, a critério desta, ou seja, poderá compensar as faltas e atrasos para toda a Empresa, por Departamento ou por Setor.

§2º - O Empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir total ou parcialmente, 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 a compensação no próprio mês, os saldos poderão ser transportados para o mês subsequente.

§3º - 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).

§4º - Os Empregados com horas negativas deverão zerar o saldo antes de serem autorizados a efetuar horas extras.

§5º - Os saldos positivos de horas poderão ser utilizados para compensação de feriados prolongados (pontes), para compensação durante a semana e/ou para compensação no início e no final da semana e ainda para compensação em períodos adicionais às férias.

§6º - O acerto do **BANCO DE HORAS** deverá ser feito no prazo máximo de 12 (doze) meses, sendo o pagamento efetuado considerando as horas remanescentes com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

§7º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, com 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.

§8º - As horas excedentes e compensadas de acordo com os critérios desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** não terão caráter de extraordinárias e para efeito de compensação serão computadas na base de uma por uma.

§ 9º- As Empresas acordarão com seus empregados, com antecedência mínima de 02 (dois) dias, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal, "ponte de feriado" ou compensação em regime de meio período ou período inferior.

§ 10º - Para efeito do cumprimento do horário de funcionamento, mesmo com a adoção do **BANCO DE HORAS**, a empresa terá um **HORÁRIO BASE** de funcionamento, com intervalo de 01 (uma) hora para descanso e alimentação.

§ 11º - A Empresa deverá disponibilizar extrato mensal a seus Empregados para conferência do saldo (positivo ou negativo) do **BANCO DE HORAS**.

7ª. HORA EXTRAORDINÁRIA.

Caso não haja a implantação do **BANCO DE HORAS** mencionado na cláusula 6ª da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a remuneração adicional por hora extraordinária será de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora, de segunda a sábado, para as primeiras 2 (duas) horas após a jornada normal de trabalho. Se por motivo de força maior for exigida do trabalhador uma sobre jornada mais elástica, as horas

excedentes as 2 (duas) primeiras horas serão remuneradas com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento).

§1º - Na hipótese de ocorrer trabalhos em dias de domingo, feriados ou dias já compensados, a remuneração adicional será de 100% (cento por cento).

§2º - O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, o interregno das 22 (vinte e duas) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte, vindo a prestar horas extras, no período diurno, fará jus, além do adicional da sobre jornada, também ao do adicional noturno, cumulativamente.

8ª. MÉDIA DE HORAS-EXTRAS, MÉDIA DE COMISSÕES.

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

§1º - A média de saldo positivo de banco de horas não tem caráter de habitualidade, não integrando para efeito do cálculo da remuneração e repercussão em férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado e aviso prévio.

§2º - 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.

9ª. HORAS NOTURNAS.

As horas noturnas, assim consideradas aquelas compreendidas no período das 22 (vinte e duas) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte, serão remuneradas com percentual de 20% (vinte por cento).



10ª. ADICIONAL DE SOBREVISO.

Todos os Empregados que ficarem de sobreaviso à disposição da Empresa, que seja associada ao SEINESP ou que estejam em dia com as contribuições, nos períodos fora da jornada normal de trabalho, terão assegurado o pagamento de 1/3 (um terço) da hora normal, durante o período de sobreaviso.

§1º - Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, ou seja, o profissional se desloque até as dependências da Empresa ou qualquer outro local determinado por esta, as horas trabalhadas serão tratadas conforme Cláusula 6ª ou 7ª da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, inclusive para efeitos de remuneração.

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

§3º - O uso de bip, telefone celular, laptops, blackberry, smartphones e qualquer outro instrumento de acesso remoto, ainda que fornecidos pela Empresa, não configuram sobreaviso.

§4º - Fica estabelecido que o acesso remoto na residência do Empregado ou em qualquer outro lugar que ele esteja, excluindo-se aí as dependências da Empresa e o local por esta determinado, conforme o parágrafo §1º da presente cláusula, não configura horas extraordinárias nos termos da cláusula 6ª ou 7ª da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

11ª. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

As atividades da categoria abrangida por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** poderão ser exercidas através de Empresas subcontratadas pertencentes a esta mesma 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.

§1º - EXCEPCIONALMENTE poderão valer-se da contratação de mão-de-obra temporária, sob o regime da Lei nº 6.019 de 03/01/74, em até 15% (quinze por cento) do total do seu quadro setorial.

§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.

§3º - As Empresas se comprometem a não contratar Cooperativas de Trabalho para a prestação dos serviços descritos no caput desta Cláusula.

12ª. 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, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência.

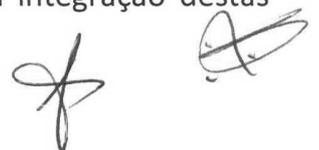
B) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

C) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, posteriores ao dia do nascimento e/ou adoção do filho.

D) 03 (três) dias úteis ou 48 (quarenta e oito) horas fracionadas por ano, para levar filho de até 12 (doze) anos ao médico, mediante comprovação em até 48 (quarenta e oito) horas posteriores, por atestado de acompanhamento médico, constando nome do acompanhante (pai ou mãe).

13ª. AUSÊNCIA POR NECESSIDADE PARTICULAR.

O Empregado terá direito a 3 (três) faltas não remuneradas, durante a vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, sem prejuízo da integração destas



ausências em descansos semanais remunerados, férias e verbas rescisórias, desde que avise seu superior imediato ou o Departamento de RH da Empresa com antecedência mínima de 02 (duas) horas antes do início da jornada, desde que não implementado o Banco de Horas, nos termos da Cláusula 6ª que se refere ao Banco de Horas, na Empresa e/ou no Setor.

§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.

§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 exceda a 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários do setor.

14ª. REAJUSTE SALARIAL.

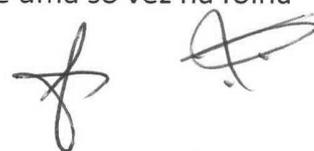
Os salários dos Empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigentes em 01/01/2021 serão reajustados da seguinte forma:

a) Para os Empregados com remuneração (salário fixo acrescido da variável) até R\$ 8.000,00 (oito mil reais), inclusive: Reajuste de 6,93% (seis vírgula noventa e três por cento) a partir de 01/05/2021.

b) Para os Empregados com remuneração (salário fixo acrescido do variável) igual ou superior a R\$ 8.000,01 (oito mil reais e um centavo): valor fixo de R\$ 554,40 (quinhentos e cinquenta e quatro reais e quarenta centavos), assegurada a livre negociação acima deste valor fixo, a partir de 01/05/2021.

§1º - O reajuste salarial passa a vigorar nas folhas de pagamento a partir de maio de 2021.

§2º - A partir do mês seguinte da assinatura dessa CCT as empresas deverão aplicá-lo retroativamente nas folhas de pagamento, sem multas ou mora, de uma só vez na folha



de pagamento seguinte ou concluir o pagamento do reajuste compreendido entre maio de 2021 até o mês da assinatura da CCT, em parcelas mensais iguais até o mês de dezembro de 2021.

§3º - Não serão compensados os aumentos provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por subsequente ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

§4º - O reajuste salarial para os Empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2020 até 30 de abril de 2021, obedecerá aos seguintes critérios:

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

D) No salário dos admitidos, que não tem paradigma, ou no caso de Empresa constituída ou que entrou em funcionamento após 1º de maio de 2020, o reajuste salarial estipulado no caput, será aplicado 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.

15ª. - VERBAS SALARIAIS CONSECTÁRIAS.

O reajuste previsto na cláusula 14ª aplica-se a todas as verbas salariais consectárias.

16ª. PISOS SALARIAIS.

A partir de 1º de maio de 2021, 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, com jornada de 44 horas semanais o piso normativo de:



R\$ 1.506,45 (um mil, quinhentos e seis reais e quarenta e cinco centavos) - Cidade de São Paulo e Grande São Paulo;

R\$ 1.287,33 (um mil duzentos e oitenta e sete reais e trinta e três centavos) - demais Cidades do Estado de São Paulo.

B) Aplicável, exclusivamente, ao office-boy, serviço de limpeza, auxiliares e outras atividades operacionais, com jornadas de 44 horas semanais o piso normativo de: **R\$ 1.276,36 (um mil, duzentos e setenta e seis reais e trinta e seis centavos)** em todo o Estado de São Paulo.

C) Aplicável a atividade técnica de informática, de Help Desk, de redes, de programação do conteúdo, com jornadas semanais de 44 horas, o piso normativo de:

R\$ 1.796,78 (um mil setecentos e noventa e seis reais e setenta e oito centavos) Cidade de São Paulo e Grande São Paulo.

R\$ 1.506,45 (um mil, quinhentos e seis reais e quarenta e cinco centavos) - demais Cidades do Estado de São Paulo.

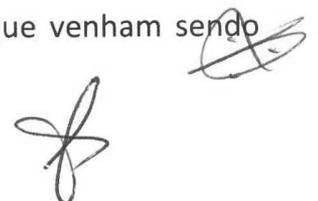
D) Aplicável à função de atendimento/suporte nas Empresas de Internet com jornadas semanais de 36 horas, o piso normativo de: **R\$ 1.068,20 (um mil e sessenta e oito reais e vinte centavos)** em todo o Estado de São Paulo.

Parágrafo único - Entende-se por Grande São Paulo as cidades de Guarulhos, Osasco, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano e Diadema.

17ª. PAGAMENTO DO REAJUSTE.

O reajuste salarial será concedido a partir de 01 de maio de 2021.

Parágrafo único - Ficam ressalvadas as situações mais benéficas que venham sendo adotadas pelas Empresas.



18ª. ADIANTAMENTO SALARIAL.

As Empresas poderão efetuar pagamento 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 e o saldo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

19ª. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.

As Empresas com mais de 50 (cinquenta), Empregados, deverão instituir um Plano de Participação nos Lucros ou Resultados, de acordo com a Lei n.º 10.101/00 de 19 de dezembro de 2000 com a assistência do **SINDIESP** em local e horário previamente agendado para apresentação, assinatura do Plano e instituição da contribuição negocial, com a participação de pelo menos um componente da Comissão dos Empregados, representante da Empresa e do **SINDIESP**.

20ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO.

É facultado aos Empregados abrangidos por esta **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.

21ª. 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.




22ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

O contrato de experiência previsto no parágrafo único do artigo 445 da CLT, não ultrapassará o prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo ser dividido em 2 (dois) períodos.

23ª. TRABALHO EXTERNO.

Por força do disposto no artigo 62, I, da CLT, o trabalho realizado externamente a Empresa não ensejará qualquer outro tipo de remuneração, além do salário nominal percebido, que possa ser configurado como extraordinário, 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.

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 50 (cinquenta) 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, com **5 (cinco)** anos ou mais de serviço, pelo período de **12 (doze) meses** imediatamente anteriores à complementação do tempo mínimo para aposentadoria pela Previdência Social, integral ou proporcional.

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

§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 no artigo 10, II, do ADCT, não se confundindo com férias ou aviso prévio.

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

§2º - Será concedido à mãe adotiva o direito à licença-maternidade conforme disposto no artigo 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.

§3º - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela Empresa de seu estado gravídico, terá ela o prazo decadencial de 40 (quarenta) dias, a contar do término do aviso prévio, para requerer o benefício previsto nesta cláusula.

§4º - Ficam excluídas dessa vantagem as Empregadas dispensadas por justa causa devidamente comprovada.

§5º - Poderá haver acordo para a rescisão do contrato de trabalho, com a assistência do Sindicato.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, located at the bottom right of the page.

§6º - No período de gestação, será concedida a Empregada gestante, dispensa durante o horário de trabalho, de até meio período (manhã ou tarde) para a realização de no máximo 10 (dez) consultas médicas ou exames, devidamente comprovados no período de 48 (quarenta e oito horas).

27ª. GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI.

Fica assegurado, ao Empregado marido ou companheiro de gestante, garantia de emprego, a partir do 7º (sétimo) mês de gestação até a data do parto, desde que comprovada à 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.

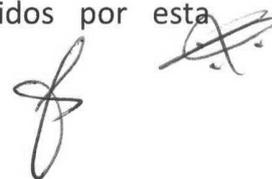
É assegurada estabilidade provisória ao Empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, a partir da incorporação até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desengajamento.

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 (trinta e seis) ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, será permitida a saída antecipada ao final do seu expediente até em 1 (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.

30ª. FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS.

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

§1º - As Empresas informarão ao Empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo das respectivas férias.

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

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

§4º - O **SEINESP** orientará as Empresas no sentido de que elas não demitam os seus funcionários quando do retorno das suas férias.

31ª. AUXÍLIO CRECHE.

Durante a vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as Empresas que não disponham de creche própria ou convênio com creche autorizada, reembolsarão suas Empregadas ou Empregados, desde que sejam os responsáveis legais pelo(s) filho(s), mediante detenção da guarda judicial, até o valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo, **cláusula 16ª. letra A**, para cada filho com até 60 (sessenta) meses, desde que em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrito como autônomo ou órgão fiscalizador de profissão, ou ainda por babá devidamente registrada.

§1º - Em caso de reembolso de valores pagos para creche ou instituição análoga de livre escolha do(a) Empregado(a), este(a) deverá apresentar para a Empresa uma declaração informando ser o responsável financeiro pelos pagamentos de cada filho, com anuência da creche/instituição, em periodicidade a ser definida pela Empresa.

§2º - Em caso de contratação de babá, o (a) Empregado(a) deverá apresentar cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social do profissional à Empresa, devidamente anotada em seu nome, como sendo Empregador responsável pelos pagamentos de salários, podendo ser solicitada reapresentação pela Empresa a qualquer tempo.

§3º - 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).

§4º - 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(a) sob nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

32ª FILHOS EXCEPCIONAIS.

Os Empregados que tenham filhos na APAE, APADEX ou instituição análoga, com as mesmas finalidades, terão direito ao reembolso das despesas efetuadas com os mesmos nas referidas instituições, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento) do salário normativo, cláusula 16ª, letra A, desde que apresente declaração de que é o(a) responsável financeiro pelos pagamentos, bem como notas fiscais ou recibos emitidos pela instituição mensalmente.

33ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.

Serão reconhecidos e aceitos pelas Empresas, para abono e justificativa de falta (parcial ou total), os atestados médicos e odontológicos emitidos pelo SUS – Sistema Único de



Saúde, Departamento Médicos ou Planos de Saúde da empresa, Plano de Saúde Particulares, ou ainda, profissionais conveniados pelo SINDIESP. Sendo preferencialmente aceitos os atestados emitidos pelos Convênios Médicos e Odontológicos ou Departamento Médico ou Odontológico da Empresa.

§1º - A Empresa que não possuir assistência médica para seus Empregados, deverá aceitar atestados médicos de convênios particulares.

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

§3º - Todos os atestados, para serem aceitos pelas Empresas, deverão conter o Código CID.

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 ou auxílio decorrente de acidente do trabalho na Previdência Social, será paga uma importância equivalente à 65% (sessenta e cinco 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.

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

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

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



§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 E/OU ALIMENTAÇÃO.

As empresas com mais de 100 (cem) empregados fornecerão, mensalmente, vale-refeição com valor facial de no mínimo R\$ 20,80 (vinte reais e oitenta centavos), por dia trabalhado, desvinculado da remuneração, para os empregados que exerçam suas funções na Cidade de São Paulo e Grande São Paulo e de R\$ 12,05 (doze reais e cinco centavos), por dia trabalhado, desvinculado da remuneração, para os empregados que exerçam suas funções nas demais cidades do Estado de São Paulo.

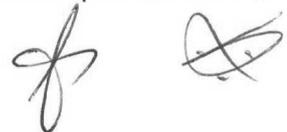
§1º. Entende-se por Grande São Paulo as cidades de Guarulhos, Osasco, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano e Diadema.

§2º - As Empresas que já fornecem **AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** em condições mais benéficas deverão mantê-los.

§3º - Fica facultado às Empresas o fornecimento do auxílio refeição e/ou auxílio alimentação ao funcionário mesmo em gozo de férias, como se trabalhando estivesse, não tendo caráter salarial.

§4º - 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.

§5º. – Ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas que fornecerem alimentação no local de trabalho.



36ª. ASSISTÊNCIA MÉDICA E CONVÊNIOS.

As Empresas que mantêm em favor de seus Empregados, assistência médica, e/ou hospitalar, e/ou odontológica, e/ou psicológica, sem quaisquer ônus para os trabalhadores, ou com ônus simbólico, poderão retirar o benefício desde que os comunique com 150 (cento e cinquenta) dias de antecedência.

Parágrafo único - Os Empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** poderão incluir como dependentes nos convênios médicos celebrados pela Empresa, esposo (a) ou companheiro (a), desde que convivam maritalmente, há mais de 2 (dois) anos, ressalvada a hipótese de já terem assistência médica, hospitalar, odontológica e/ou psicológica, contratada pelos seus respectivos Empregadores.

37ª. SEGURO COLETIVO.

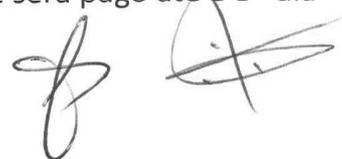
As Empresas, com acompanhamento do SINDIESP, se obrigam a contratar seguro de vida e acidente no trabalho em grupo para seus Empregados de forma que, na ocorrência de invalidez atestada pelo INSS, ou morte, garanta o pagamento de indenização a seus beneficiários.

§1º - Indenização equivalente a 25 (vinte e cinco) vezes o piso salarial, estabelecido na cláusula 16ª, alínea A, não haverá ônus para os Empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

§2º - As Empresas que não possuem a apólice estabelecida, sem prejuízo da multa de que trata a cláusula 54, 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.

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 a súmula 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 pelos órgãos públicos, constantes no site do SINDIESP (www.sindiesp.org.br) – link “homologação”.
- C)** As empresas deverão pagar as verbas devidas em razão da rescisão contratual até dez dias, contados a partir do término do contrato de trabalho, sob pena de pagamento de multa no valor de um salário base do empregado.
- D)** Podem ser reclamados pelos Empregados, valores e/ou benefícios não consignados na homologação.

§1º - Na impossibilidade de atendimento presencial do SINDIESP para realização de homologações, estas serão feitas de maneira eletrônica, através do envio dos documentos, via e mail, permitindo que o SINDIESP analise os documentos com integridade e legalidade.

§2º - 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.

§3º - Na homologação feita com ressalva, a Empresa terá prazo de 10 (dez) dias úteis para efetivar o pagamento da mesma.



40ª. 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 5 (cinco) anos de serviços na mesma Empresa, por ocasião de sua aposentadoria.

41ª. POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS.

O **SEINESP**, em conjunto com o **SINDIESP**, se compromete a contribuir para promoção de campanhas educativas visando a prevenção da Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida (AIDS) conforme suas possibilidades.

42ª. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL.

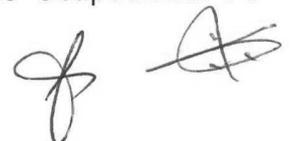
As Empresas preencherão a documentação exigida pelo INSS, solicitada pelo Empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos:

- 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.

43ª. COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DO TRABALHO.

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



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

§2º - Comprovada a incidência dessas doenças no Empregado, a Empresa o reaproveitará em funções que não são afetadas por elas.

44ª. 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 Suplente, Delegados Rep. Federação e Suplentes, Conselho de Ética e Suplentes ou de representação sindical, se eleito, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei.

45ª. DEVOLUÇÃO DA CTPS.

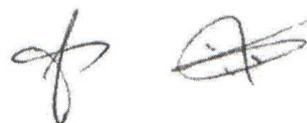
A CTPS recebida, mediante comprovante, para anotações, deverá ser devolvida ao Empregado em até 48 (quarenta e oito) horas. Qualquer documento que o Empregado entregar à Empresa deverá ser recebido sempre mediante comprovante.

§1º – Em casos excepcionais será concedido o prazo de 72 (setenta e duas) horas para devolução da CTPS ao Empregado.

§2º – Os empregadores e empregados que utilizarem modelos de contratação digital (via carteira de trabalho digital), também poderão assinar demais aditivos e quaisquer documentos pertinentes a relação de emprego através de meios digitais/eletrônicos, que terão a mesma validade dos documentos em papel.

46ª. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL.

As Empresas descontarão de todos os Empregados, beneficiados pela Convenção Coletiva, sindicalizados, à título de Contribuição Negocial em favor do SINDIESP,



os seguintes percentuais: 1,5% (um e meio por cento) ao mês sobre o salário nominal a partir de 1º de maio de 2021, limitado ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

§1º - O recolhimento será feito em até 10 (dez) 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.

§2º - Fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias, a partir da assinatura da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para os empregados oporem-se ao desconto, através de manifestação manuscrita e individualizada, com firma reconhecida em cartório, por semelhança da assinatura a ser apresentada pessoalmente, na sede do **SINDIESP** ou sub sedes das 9:00 as 12:00h e das 13:00 as 16:00h, ou ainda através de carta registrada endereçada à sede do **SINDIESP** com aviso de recebimento, anexando a esta o documento de comprovação do vínculo empregatício (carteira profissional).

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

47ª. LIBERAÇÃO DE DIRETORES.

Os Diretores titulares do **SINDIESP** eleitos, conforme Estatuto 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.

§1º - Fica limitada esta liberação a 1 (um) Diretor sindical por Empresa que tenha mais de 150 (cento e cinquenta) funcionários.

§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.

48ª. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL.

As Empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo **SEINESP** recolherão a Contribuição Confederativa conforme inciso 4º do artigo 8º da Constituição Federal de 1.988, estabelecidas e aprovada na Assembleia Geral Ordinária.

49ª. 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.

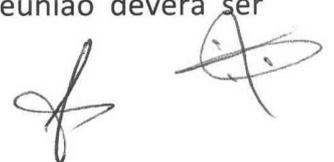
50ª. GARANTIAS DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL.

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

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

§2º - Cabe ao Empregador, em no máximo 10 (dez) dias, determinar, em até 20 dias, a hora, dentro da jornada de trabalho, e o local, dentro de seu próprio espaço físico, para a realização dos contatos ou reuniões.

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



51ª. UNIFORMES

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

52ª. TELETRABALHO

As empresas poderão instituir ou fazer cessar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, a partir da assinatura deste instrumento, não sendo necessária a celebração de aditivo ao contrato de trabalho. A empresa, para instituição do regime de teletrabalho deverá comunicar o empregado no prazo de 7 dias corridos, salvo no caso de força maior, em que esse prazo será de 48 horas.

§1º - A prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto será realizado preponderantemente fora das dependências da EMPREGADORA, com a devida utilização de tecnologias de informação e comunicação, nos termos dos artigos 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

§2º - O(a) EMPREGADO(A) estará isento de controle de jornada de trabalho, aplicando-se ao caso o disposto no artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º - Caso em caráter de excepcionalidade seja necessário o comparecimento do(a) EMPREGADO(A) nas dependências da EMPREGADORA, para a realização de atividades específicas que exijam sua presença, não fica descaracterizado o regime de teletrabalho.

§4º - A manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, são de responsabilidade exclusiva do empregado de Empresas associadas ao SEINESP ou em dia com as contribuições, salvo aqueles que pertençam ao empregador ou por disposição contratual individual específica.

§5º - O SEINESP orientará as empresas para que essas instruem os seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

§6º - O constante da presente cláusula se distingue do trabalho externo, conforme disposto no artigo 75-B da CLT, não se aplicando, portanto, a cláusula 23ª. da presente convenção coletiva para o trabalho externo ou remoto.

53ª. FORMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS.

As controvérsias que vierem a surgir em razão da aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** serão resolvidas nos termos do disposto na Lei nº 9.958/2000 ratificando-se a instituição da Comissão de Conciliação Prévia entre as Partes signatárias da presente Convenção, nos termos do Regimento Interno que regula seu funcionamento, firmado paritariamente em 27/04/2014.

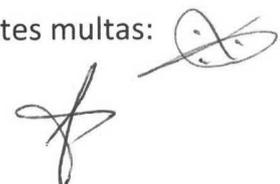
A) CONFLITOS INDIVIDUAIS - As divergências individuais decorrentes da aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** ou qualquer outra de natureza trabalhista sofrerão obrigatoriamente um exame conciliatório por parte da Comissão permanente formada especialmente para tal fim, sendo esse exame condição indispensável para a propositura de qualquer reclamação junto à **JUSTIÇA DO TRABALHO**. A Comissão supramencionada será composta de um representante do **SINDIESP** e de um representante do **SEINESP**.

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.

C) 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.

54ª. 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 16ª, 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 e associativas incorrerão em multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido, corrigido pela variação do IGPM da FGV, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor do **SINDIESP**.

55ª. 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.

56ª. VIGÊNCIA.

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** vigorará, pelo prazo de 12 (doze) meses, de 1º de maio de 2021 até 30 de abril de 2022, ou vigorará até a assinatura de uma nova **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** ou Sentença Normativa que vier substituí-la.



57ª. 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.

58ª. 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.

59ª. BENEFÍCIOS SUBSIDIADOS.

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

60ª. 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.

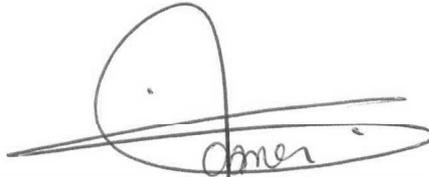
61ª. EMERGÊNCIA, CALAMIDADE OU PANDEMIA

Em caso de decreto estado de emergência, calamidade ou pandemia, que resulte em fechamento ou paralisação do funcionamento total ou parcial das Empresas, estas poderão realizar acordos com seus Empregados para redução de jornada de trabalho ou suspensão total ou parcial do contrato de trabalho e, ainda, poderá ser implementado o teletrabalho por deliberação do empregador, com pré-aviso de 48 horas para sua instituição ou reversão para o trabalho presencial, sem necessidade de realização de acordo coletivo de trabalho ou autorização expressa dos sindicatos.



E, por estarem as Partes, justas e acordadas, em todas as cláusulas e condições, que reciprocamente se outorgam e aceitam, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** em 06 (seis) vias de igual teor e valor, destinando 02 (duas) vias para os fins de homologação e registro e 02 (duas) vias para cada um dos signatários.

São Paulo, 02 de setembro de 2.021.



ABNER TEIXEIRA DA SILVA
SINDIESP – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
EMPRESAS E CURSOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO



JOSÉ JANONE JUNIOR
SEINESP – SINDICATO DE EMPRESAS
DE INTERNET DO ESTADO DE SÃO PAULO.