

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SETOR DE CURSOS E TREINAMENTOS DE MANUTENÇÃO E INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO.**

### **FIRMADA PELOS SINDICATOS SINDEINFORMATICA E SINDIESP EXERCÍCIO 2019/2020**

Face a Lei 13467/2017, tem força de lei, " O Negociado prevalece sobre o legislado". Destarte Este Instrumento Coletivo em suas cláusulas de benefícios, **SERÃO APLICÁVEIS A TODA A CATEGORIA**

#### **REFORMA DA NORMA COLETIVA PARA O EXERCÍCIO DE 2019/2020**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E CURSOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDIESP**, ora suscitante, com sede à Rua Tácito de Almeida nº 87 – Sumaré nesta Capital, inscrito no CNPJ sob o nº 04.912.405/0001-57, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego através do processo 46000.004963/00, consoante Certidão de Registro Sindical, representado por seu presidente, Abner Teixeira da Silva, RG nº 16.918.426-2, inscrito no CPF sob o nº 036.401.848-82.

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE CURSOS E TREINAMENTOS DE MANUTENÇÃO E INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDEINFORMATICA**, ora suscitado, com sede na Av. Paulista, nº 726 17º Andar, conj. 1.707 Bela Vista CEP 01.310-100 nesta Capital, inscrito no CNPJ sob nº 03.003.631/0001-52, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego através do processo 46000.003157/98, consoante Certidão de Registro Sindical, ora representado por seu presidente, Sr. Edson Nunes Sobrinho RG 12.328.636 e inscrito no CPF/MF sob o nº 015.135.418-97, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária, realizada no dia 15 de abril de 2019, na sede Social da Entidade, Av. Paulista, nº 726 17º Andar, conj. 1.707 nesta capital.

Na qualidade de representantes e substitutos legais destas categorias aqui representadas, ambos com representação territorial no Estado de São Paulo, nos termos que dispõe o art. 8º, em especial seu inciso III da Constituição Federal, e artigos 611 e seguintes da C.L.T., em consonância com a lei **13.467/2017**, tem este instrumento prevalência sobre a lei, "**O Negociado prevalece sobre o legislado**". Firmam, a presente Convenção Coletiva, **aplicáveis a toda a categoria**. Cujas cláusulas e condições seguem abaixo.

## **VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA**

### **1. VIGÊNCIA E DATA BASE**

Fica estabelecida a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020** e a data base da categoria profissional representada pelo sindicato da categoria profissional e econômica representada pelo patronal, em **1º de março de 2019**.

### **2. ABRANGÊNCIA**

Esta Convenção abrange todas as empresas cujas atividades se enquadram em Informática, Cursos e Treinamentos de Informática e Manutenção de Microcomputadores, em todas cidades do estado de São Paulo

## **CLÁUSULAS ECONÔMICAS CORREÇÃO SALARIAL**

### **3. CORREÇÃO SALARIAL SEM ADESÃO AO REPIS**

Fica garantido aos empregados que ganham acima dos pisos prefixados na **cláusula 4ª (quarta)** desta Convenção Coletiva de Trabalho, um reajuste no valor de **6,5% (seis virgula cinco por cento)** a título de reposição das perdas salariais do período de **01 de março de 2019 a 29 de fevereiro de 2020**.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO – COMPENSAÇÕES**

Do aumento salarial estabelecido nesta cláusula, serão compensados todos os reajustes, antecipações salariais, reposições e aumento concedidos a qualquer título, com exceção dos aumentos decorrentes de promoções, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, aumento real e término de aprendizagem.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Os empregados admitidos após da data base **de 01/03/2018** terão seus reajustes na proporcionalidade de acordo com a data de admissão, não podendo ficar inferior ao piso salarial estabelecido abaixo para a função exercida.

### **4. SALARIAL DA CATEGORIA SEM ADESÃO AO REPIS**

Fica assegurado para todos os integrantes da categoria profissional, a partir de 01 de março de 2019, o valor de **1.206,25 (um mil duzentos e seis reais e vinte cinco centavos)** os seguintes salários normativos:



## **PISO SALARIAL PROFISSIONAL DIFERENCIADO SEM ADESÃO AO REPIS**

A partir de **01 de março de 2019**, ficam estipulados Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Informática como segue:

**I- Instrutor de cursos e treinamentos de informática. R\$ 1.296,27**

**II- Monitor de cursos interativos ..... R\$ 1.224,62**

**III- Técnicos em Manutenção de Computadores ..... R\$ 1.884,59**

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Monitor de Cursos Interativos é o profissional que auxilia os alunos nos cursos interativos, tirando dúvidas, não pode confundir este profissional com o instrutor de Cursos de Informática.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As empresas poderão remunerar seus empregados, com salários nominais proporcionalmente a carga horária mensal efetivamente trabalhada, conforme preceitua os artigos 58 A parágrafos 1º, 2º e Artigo 64 da CLT.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Técnico em Manutenção de Microcomputadores, somente este setor a carga horário é de 40 horas Semanais.

## **CLÁUSULAS ECONÔMICAS DA CCT**

### **5. HORAS EXTRAS**

As horas Extras terão um adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal.

### **6. BANCO DE HORAS**

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) da jornada de trabalho determinada por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa, disciplinado da seguinte forma:

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS NO BANCO**

As Horas Acumuladas no BANCO DE HORAS deverão ser compensadas no prazo máximo de 90 (noventa) dias, ultrapassando este período sem que haja a compensação em folga, as horas acumuladas, deverão ser pagas com pagas com acréscimo do adicional de 75% (setenta e cinco por cento);



## **PARÁGRAFO 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.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

o empregado que, pôr motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária terá o tempo não trabalhado será debitado do seu BANCO DE HORAS (horas negativas) e reposto posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique zerado.

## **PARÁGRAFO 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).

## **PARÁGRAFO QUINTO**

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

## **PARÁGRAFO SEXTO**

No cômputo mensal do BANCO DE HORAS, as horas positivas não compensadas, serão pagas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) enquanto que as horas negativas, serão automaticamente descontadas sem a possibilidade de transferência para o próximo período.

## **PARÁGRAFO SÉTIMO**

À hora trabalhada aos domingos será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento). Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 84 minutos.

## **PARÁGRAFO OITAVO**

a empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior.

## **PARÁGRAFO NONO**

a empresa fornecerá aos empregados, extrato para conferência dos saldos do BANCO DE HORAS.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO**

A Empresa poderá compensar as faltas e atrasos para todo o quadro, por departamento ou até por setor, devendo comunicar ao SINDIESP a utilização do previsto nesta cláusula.



## PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

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 uma hora para o almoço.

### 7. TRABALHO NOTURNO FORA DO REPIS

O trabalho noturno será remunerado com adicional de 60 % (sessenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal. Compreende-se como salário noturno o período das 22:00 às 05:00.

### 8. VALE COMPRA FORA DO REPIS:

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, a partir de **01/03/2019**, um vale-compra no valor de **R\$ 90,00 (noventa reais)**, que será concedido através de cartão alimentação abastecido com o valor supracitado, diretamente com administradora de cartão alimento até o **15 (quinze) de cada mês subsequente a folha de pagamento**, sob pena de pagar em dobro o valor do vale compra. Autorizada através do **termo de anuência assinado pelas entidades signatárias**, mediante o fornecimento de recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador. Autorizada através do termo de anuência assinado pelas entidades signatárias, o fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador. Não integrando este benefício na remuneração do empregado e **não configura salário "in natura"**. Este benefício, em casos de **afastamento por doença, acidente ou auxílio maternidade**, somente será devido **até o limite de 12 (doze) meses**, contado este prazo do dia do afastamento

## PARÁGRAFO ÚNICO:

O empregado que faltar injustificadamente por até de **02 (dois) dia, no decorrer do mês**, não terá o cartão vale alimentação recarregado no mês subsequente referente ao período. Fica garantido o direito a recarga do cartão alimentação, o empregado que prestar serviço **por 15 (quinze) dias ou mais no mês de referência**.

## REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

### AS EMPRESAS QUE ADQUIRIR O CERTIFICADO DO REPIS, GOZA O DIREITO DE CLAUSULAS ESPECIAIS E REDUÇÃO DE SALÁRIO NA CONTRATAÇÃO

### 9. REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido a todas as empresas, representadas pelo sindicato patronal do setor de Cursos e Treinamentos de Manutenção e Informática no Estado de São Paulo. Fica instituído o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, e Cláusulas diferenciadas**.



### **Parágrafo primeiro - Adesão ao REPIS**

Para adesão ao **REPIS**, as empresas da categoria deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do **REQUERIMENTO** ao **SINDEINFORMATICA**, entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCESP; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação dos sócios da empresa e do contabilista responsável;
- b) regime tributário da Empresa;
- c) está com a contribuição assistencial quitada do sindicato dos empregados (SINDIESP);
- d) está com a contribuição assistencial e sindical quitadas, do sindicato patronal SINDEINFORMATICA;
- e) a falsidade de quaisquer informações ou declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa pagamento de diferenças salariais existentes.

### **SÃO CONDIÇÕES PARA ADESÃO DO REPIS**

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

As empresas se comprometem a atender as exigências a seguir, ao aderir a certificação do REPIS:

- a) apresentação das guias quitadas das contribuições: sindical e assistencial devidas ao **SINDEINFORMATICA** Sindicato das Empresas de Cursos e Treinamentos de Manutenção e Informática do Estado de São Paulo da vigência 2019, e a contribuição assistencial do **SINDIESP** - Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática do Estado de São Paulo, a contribuição assistencial dos empregados;
- b) relação atualizada dos empregados até a data da adesão ou renovação do REPIS;
- c) atualizar mensalmente do número de empregados em seu quadro de funcionário, quando da retirada da guia de contribuição do sindicato laboral;
- d) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho até a sua vigência ;



- e) manter 100% (cem por cento) dos seus empregados contratados em regime celetista, não contratar empregados terceirizado;

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Constatado o cumprimento dos requisitos previstos no parágrafo anterior, as entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto fornecer a empresa solicitante o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de **até 05 (cinco) dias úteis**, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada com documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal e Laboral correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, até o vencimento da presente convenção coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daquele previstos na cláusula terceira e Cláusulas diferenciadas da CCT, Convenção Coletiva de Trabalho, como segue:

### **BENEFÍCIOS NA ADESÃO DO REPIS**

#### **PARÁGRAFO SEXTO - CORREÇÃO SALARIAL NO REPIS**

Fica garantido aos empregados que ganham acima dos pisos prefixados nos parágrafos sétimo e oitavo desta cláusula, um reajuste no valor de **4,5% (quatro virgula cinco por cento)** a título de reposição das perdas salariais do período de **01 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019**.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO - PISOS SALARIAL DO REPIS**

Piso salarial de ingresso, **R\$ 1.016,78 (um mil e dezesseis reais e setenta e oito centavos)**, para as empresas representadas pelo **SINDEINFORMATICA**

#### **PARÁGRAFO OITAVO - PISO SALARIAL PROFISSIONAL DIFERENCIADO DO REPIS**

A partir de **01 de março de 2019**, ficam estipulados Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Informática como segue:

- |  |     |          |
|--|-----|----------|
| a) Instrutor de cursos e treinamentos de informática ..... | R\$ | 1.259,64 |
| b) Monitor de cursos interativos .....                     | R\$ | 1.190,00 |
| c) Técnicos em Manutenção de Computadores .....            | R\$ | 1.831,33 |

- I-** Monitor de Cursos Interativos é o profissional que auxilia os alunos nos cursos interativos, tirando dúvidas, não pode confundir este profissional com o instrutor de Cursos de Informática.
- II-** As empresas poderão remunerar seus empregados, com salários nominais proporcionalmente a carga horária mensal efetivamente trabalhada, conforme preceitua os artigos 58 A parágrafos 1º, 2º e Artigo 64 da CLT.
- III-** Técnico em Manutenção de Microcomputadores, somente este setor a carga horário é de 40 horas Semanais.

## **CLAUSULAS DIFERENCIADAS PARA O REPIS**

### **PARÁGRAFO NONO - HORAS EXTRAS NO REPIS**

Horas extras com um adicional de **60% (sessenta por cento)**;

#### **a) HORAS EXTRAS NO FERIADO – REPIS**

As horas extras trabalhadas em feriados, não compensados no prazo de trinta (30) dias subsequentes, deverão ser pagas com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento).

### **PARÁGRAFO DÉCIMO - BANCO DE HORAS –REPIS**

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) da jornada de trabalho determinada por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa, disciplinado da seguinte forma:

#### **a) COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS NO BANCO**

As Horas Acumuladas no BANCO DE HORAS deverão ser compensadas no prazo **máximo de 180 (cento e oitenta) dias**, ultrapassando este período sem que haja a compensação em folga, as horas acumuladas, deverão ser pagas com pagas com acréscimo do **adicional de 60% (sessenta por cento)**;

**b)** 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;

**c)** o empregado que, pôr motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária terá o tempo não trabalhado será debitado do seu **BANCO DE HORAS (horas**



- negativas)** e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique zerado;
- d)** 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)**;
  - e)** os empregados com horas negativas **DEVERÃO** zerar o saldo antes de serem autorizados a efetuar horas extras;
  - f)** no cômputo mensal do **BANCO DE HORAS**, as horas positivas não compensadas, senão forem inseridas com adicional no banco de horas, estas serão pagas com o acréscimo de **60% (sessenta por cento)** enquanto que as horas negativas, serão automaticamente descontadas sem a possibilidade de transferência para o próximo período;
  - g)** a hora trabalhada aos domingos será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento). Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 84 minutos;
  - h)** a empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior;
  - i)** a empresa fornecerá aos empregados, extrato para conferência dos saldos do **BANCO DE HORAS**
  - j)** a empresa poderá compensar as faltas e atrasos para todo o quadro, por departamento ou até por setor, devendo comunicar ao **SINDIESP** a utilização do previsto nesta cláusula;
  - k)** 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 uma hora para o almoço.



### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - DIA 31**

O excesso de jornada de trabalho anual, compensação complementação – pagamento – premiação. Reconhecem, acordam estabelecem as partes que em razão do calendário ocorre durante o ano a redução e excesso de jornada de trabalho anual decorrentes da sobre jornada de trabalho laborada nos meses de **31 dias (Janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro)** totalizando **07 (sete) dias no ano**, e a jornada no mês de **fevereiro reduzida em 02 (dois) dias nos anos normais e no ano bissexto, será de apenas 01 (um) dia**, que será complementada, compensada, e remunerada nos termos do presente Convenção Coletiva de Trabalho conforme segue:

- a) que a redução da jornada no mês de fevereiro será complementada e compensada pelo excesso laborado nos meses de janeiro e março (31 dias) ficando o empregador desobrigado de remunerar os dias 31 destes meses;
- b) fica estabelecido nos meses de **maio, julho, agosto, outubro e dezembro**, os empregados terão folga extra referente aos dias 31 dos aludidos meses facultado ao empregador substituir a folga extra, pelo pagamento equivalente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês em referência;
- c) **CONCESSÃO DAS FOLGAS DOS DIAS 31 NO REPIS**  
a folga ou pagamento do dia 31 a que se refere a alínea "b" poderão ser concedidas na substituição dos dias pontes que antecede os feriados;
- d) sendo que somente terá direito ao recebimento do benefício hora pactuado, (folga extra ou pagamento dia 31), o trabalhador que não faltar no trabalho, no mês dos dias 31, sendo considerado como justificadas para fins de recebimento do benefício desta cláusula, exclusivamente as ausências decorrentes de acidente de trabalho;
- e) estabelecem as partes, que o **31º dia do MÊS DE JULHO**, deverá ser repassado (pago) ao **SINDIESP** a título de **Contribuição Negocial pela participação do Sindicato dos Empregados nas Negociações Coletivas Salariais**. Os cálculos deverão ser efetuados sobre a folha de pagamento, levando como base de cálculo, um dia do salário do trabalhador. Porém não poderá ser descontado estes valores dos salários dos empregados, após os cálculos a empresa repassará **70% (setenta por cento)** de um dia de trabalho, diretamente para a entidade sindical laboral;
- f) o montante referente a **Contribuição Negocial estabelecida** neste parágrafo, deverá ser recolhido respectivamente **até 10 de agosto de 2019**, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E CURSOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDIESP, conforme Guia de Recebimento (GR) ou boleto bancário a ser expedido pelo Sindicato.
- g) a falta de recolhimento nos prazos estabelecidos, acarretará acréscimo de multa de **10% (dez por cento)**, **juros de 1% (um por cento) ao mês** e atualização monetária na forma da lei, serem suportadas pelo empregador em favor do Sindicato Profissional. No prazo **de 10 (dez) dias** a contar da data do recolhimento, empregador encaminhará ao Sindicato Profissional, uma cópia de Guia de Recolhimento (GR) e uma relação nominal (RE) de todos.



#### **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - VALE COMPRA:**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados um vale compra no valor de **R\$ 75,00 (setenta e cinco reais)**, que será concedido através de cartão

alimentação abastecido com o valor supracitado, diretamente com administradora do cartão alimento **até dia 15 (quinze) de cada mês subsequente a folha de pagamento**, sob pena de pagar em dobro o valor do vale compra.

- a) autorizado através do termo de anuência assinado pelas entidades signatárias, o fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador, não integrando este benefício na remuneração do empregado e não configura salário "in natura". Este benefício, em casos de afastamento por doença, acidente ou auxílio maternidade, somente será devido **até o limite de 12 (doze) meses**, contado este prazo do dia do afastamento;
- b) o empregado que faltar injustificadamente por **até de 01 (um) dia**, no decorrer do mês, não terá o cartão vale alimentação recarregado no mês subsequente referente ao período. Fica garantido o direito a recarga do cartão alimentação, o empregado que prestar **serviço por 15 (quinze) dias** ou mais no mês de referência.

## CLÁUSULAS SOCIAIS

### 10. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário do empregado será feito mediante recibo, fornecida cópia ao mesmo, com identificação da empresa e no qual constará a remuneração, discriminando-se as parcelas: quantia líquida paga, dias trabalhados ou o total da produção, horas extras e descontos efetuados, inclusive para previdência social e para o F.G.T. S.

### 11. PROIBIÇÃO DE DESCONTO

Fica proibido o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se o empregado não cumprir as normas e ou resoluções da empresa.

### 12. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que a substituição seja superior a 90 (noventa) dias.

### 13. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO

Sempre que o empregado for promovido para cargo ou função de nível superior ao exercido até então, terá aumento salarial correspondente, no mínimo, a **10% (dez por cento) do seu salário**, devendo a promoção e o salário ser anotados em CTPS. Os dispositivos desta cláusula não prevalecerão quando a empresa tiver organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, conforme determina o parágrafo 2º do art. 461 da CLT.



## **PARÁGRAFO ÚNICO**

Para a promoção de empregado admitir-se-á um período experimental de no máximo 90 (noventa dias).

### **14. INTERVALO PARA O DIGITADOR**

Assegura-se, ao funcionário que execute serviços ou exerça função de digitador, mesmo que esporadicamente, a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados nesta atividade, um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso

### **15. JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos digitadores será de no máximo 30 (trinta) horas semanais e, dos demais empregados será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando ressalvada a jornada mais favorável que já esteja sendo aplicada pelo empregador.

### **16. MÉDIA DE HORAS EXTRAS/MÉDIA DE COMISSÕES**

A média de horas extras, banco de horas positivas pagas, o adicional noturno, e o adicional e sobreaviso, nos 12 (doze) meses, integram a 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.

### **17. TRABALHO AOS DOMINGOS**

A todos os empregados que trabalhem aos domingos, aplicar-se-á os ditames da legislação.

### **18. ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHOS AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, no máximo de 08 (oito) dias por ano, mediante comprovação posterior (atestado médico) no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

### **19. RETENÇÃO DA CTPS – INDENIZAÇÃO**

Será devido ao empregado, a título de indenização, valor correspondente a um dia de salário por dia de atraso, quando da admissão, pela retenção da sua carteira profissional, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

### **20. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

As empresas ficam obrigadas a anotar, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, observando a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).



**21. AUXILIO CRECHE**

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de criança em idade de amamentação, quando houver na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de dezesseis anos, facultado o convênio com creches.

**22. 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 CTPS, apresentado antes ou no ato da rescisão do contrato de trabalho, desonerando a empresa dos dias trabalhados, bem como o empregado do pagamento do respectivo aviso prévio.

**23. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

As empresas deverão comunicar o Sindicato profissional, em 72 (setenta e duas) horas, quaisquer acidentes ocorridos na empresa, ou no trajeto.

**24. CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas com mais de 5 (cinco) funcionários, deverão manter no local de trabalho caixa de primeiros socorros, em local visível e de fácil acesso, para possíveis emergências.

**25. FÉRIAS**

Será facultado as empresas concederem férias aos seus funcionários em dois períodos: sendo no mês de julho e dezembro de cada ano, para aqueles que adquiri o período aquisitivo, conforme com o artigo 139 parágrafo 1º da CLT. Não podendo coincidir com domingos ou dias já compensados.

**26. FÉRIAS COLETIVAS**

É facultado às empresas a concessão de Férias Coletivas aos seus empregados, desde que cumpridas as prescrições do art.139 e seguintes da CLT.

**27. REVEZAMENTOS**

As empresas que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, deverão elaborar escalas de revezamento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**28. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregados terão abonadas as faltas ao trabalho, quando apresentarem atestados médicos e odontológicos assinados por profissional credenciado pelo INSS, convenio particular ou fornecido pelo sindicato suscitante, sendo que, neste caso, o profissional responsável deve apor respectivo carimbo/número do CRM.

**29. QUADRO DE AVISO**

As empresas facilitarão a colocação, em seus quadros de avisos, das comunicações do sindicato dos trabalhadores, desde que estas estejam assinadas pelo presidente do Sindicato.



### 30. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas fornecerão adiantamento de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, a título de vale, e se o funcionário não tiver um mês completo trabalhado, deverá receber proporcionalmente aos dias trabalhados.

### 31. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que tiverem dificuldades comprovadamente de efetuar o pagamento de seus funcionários no prazo legal, terão no máximo até o dia 10 (dez) para quitação, caso não o faça dentro deste prazo, incorrerá na multa de 5% diário, sobre o saldo de salário, até a sua regularização. Ocorrendo esta dificuldade a empresa comunicará ao sindicato profissional a razão porque necessita esta prorrogação de prazo de pagamento

### 32. MÃO DE OBRA DE TERCEIRO

As atividades da categoria econômica abrangida por esta Convenção Coletiva só poderão ser exercidas por empresas pertencentes à mesma categoria. As empresas valer-se-ão, para tal, de contratos de prestação de serviços com empresas que pertençam à mesma atividade econômica.

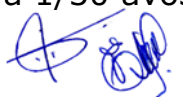
### 33. TRABALHO TEMPORÁRIO

Excepcionalmente as empresas poderão valer-se de mão-de-obra temporária conforme a legislação prevê (art. 184 a 190 da IN nº 71 de 10/05/2002).

### 34. DIA 31

O excesso de jornada de trabalho anual, compensação complementação – pagamento – premiação. Reconhecem, acordam estabelecem as partes que em razão do calendário ocorre durante o ano a redução e excesso de jornada de trabalho anual decorrentes da sobre jornada de trabalho laborada nos meses de **31 dias (Janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro)** totalizando **07 (sete) dias no ano**, e a subornada laborada no mês de **fevereiro reduzida em 02 (dois) dias em 02 (dois) dias nos anos normais e no ano bissexto, será de apenas 01 (um) dia**, que será complementada, compensada, e remunerada nos termos do presente Convenção Coletiva de Trabalho conforme segue:

- a) que a redução da jornada no mês de fevereiro (28 dias) será complementada e compensada pelo excesso laborado nos meses de **janeiro e março (31 dias)** ficando o empregador desobrigado de remunerar os dias 31 destes meses;
- b) fica estabelecido nos meses de **maio, julho, agosto, outubro e dezembro**, os empregados terão folga extra referente aos dias 31 dos aludidos meses facultado ao empregador substituir a folga extra, pelo pagamento equivalente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês em referência;



**c) CONCESSÃO DAS FOLGAS DOS DIAS 31 NO REPIS**

a folga ou pagamento do dia 31 a que se refere a alínea "b" poderão ser concedidas na substituição dos dias pontes que antecede os feriados;

**d)** sendo que somente terá direito ao recebimento do benefício hora pactuado, (folga extra ou pagamento dia 31), o trabalhador que não faltar no trabalho, no mês dos dias 31, sendo considerado como justificadas para fins de recebimento do benefício desta cláusula, exclusivamente as ausências decorrentes de acidente de trabalho;

**e)** estabelecem as partes, que o **31º dia do MÊS DE JULHO**, deverá ser repassado (pago) ao **SINDIESP** a título de **Contribuição Negocial pela participação do Sindicato dos Empregados nas Negociações Coletivas Salariais**. Os cálculos deverão ser efetuados sobre a folha de pagamento, levando como base de cálculo, um dia do salário do trabalhador. Porém não poderá ser descontado estes valores dos salários dos empregados, após os cálculos a empresa repassará **100% (cem por cento)** de um dia de trabalho, diretamente para a entidade sindical laboral;

**f)** o montante referente a **Contribuição Negocial estabelecida** nesta cláusula, deverá ser recolhido respectivamente **até 10 de agosto de 2019**, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E CURSOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDIESP, conforme Guia de Recebimento (GR) ou boleto bancário a ser expedido pelo Sindicato;

**g)** a falta de recolhimento nos prazos estabelecidos, acarretará acréscimo de multa de **10% (dez por cento)**, **juros de 1% (um por cento) ao mês** e atualização monetária na forma da lei, serem suportadas pelo empregador em favor do Sindicato Profissional;

**h)** no prazo de **10 (dez) dias** a contar da data do recolhimento, empregador encaminhará ao Sindicato Profissional, uma cópia de Guia de Recolhimento (GR) e uma relação nominal (RE) de todos.

**35. PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

Fica garantido para às mulheres se ausentarem de suas funções para amamentação dos seus filhos no local de trabalho, a dois períodos especiais de **30 (Trinta minutos)** cada um, sem prejuízo nos seus vencimentos, limitando-se ao período de 06 (seis) meses, nos termos do art. 396 da CLT.

**36. ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO**

O empregador é obrigado a fornecer atestado de afastamento e salário (AAS), aos empregados demitidos.



### 37. **RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas encaminharão à entidade profissional as cópias de guias de Contribuição Sindical, Confederativa e Assistencial, devidamente quitadas, contendo relação nominal e os respectivos salários, no prazo de 30 (trinta) dias após os referidos descontos.

### 38. **ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

A falta do estudante nos dias de prova em vestibular será abonada pelo empregador (não poderão ser descontadas), mediante comprovação e desde que seja avisado com antecedência de 72 (setenta e duas horas), mediante comprovação

### 39. **QUEBRA DE MATERIAL**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo quando por dolo comprovado

### 40. **RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INTEGRAÇÃO SOCIAL – RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Obrigam-se às empresas a remetê-las ao sindicato profissional, uma vez por ano, no prazo de trinta dias após a entrega no órgão competente, com cópia ao sindicato patronal.

### 41. **TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência e para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, uma vez que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

### 42. **PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUES**

Se o pagamento do salário for feito em cheque, à empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

### 43. **ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica garantida a estabilidade provisória às empregadas gestantes, desde a gravidez, **até 30 (trinta) dias após o término da licença compulsória legalmente prevista.** (o termino da estabilidade prevista no artigo 10, alínea "b", do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, estabilidade esta que não se confunde com férias ou aviso prévio).

### 44. **ESTABILIDADE APÓS RETORNO DE AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado que permanecer sob auxílio-doença por período igual ou superior a **30 (trinta) dias**, será concedida uma estabilidade de **60 (sessenta) dias**.

### 45. **GARANTIA DE EMPREGO AO TRANSFERIDO**

Assegura- e ao funcionário transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por até um ano após a data de transferência.





## PARAGRAFO ÚNICO

Esta estabilidade só será válida, se a transferência for efetivada fora da cidade sede da empresa e, a sua duração de no mínimo de **90 (noventa dias)**

### 46. EMPREGADO EM ESTABILIDADE MILITAR

Assegura-se estabilidade provisória ao empregado em idade militar desde a seleção para incorporação, **até 30 (trinta) dias após baixa ou desligamento**. Deixa de prevalecer essa cláusula se o funcionário for dispensado por excesso de contingente ou qualquer outro motivo.

### 47. ESTABILIDADE DE EMPREGADOS EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Fica proibido a dispensa do empregado que depender de até dois anos de trabalho para aquisição do tempo necessário a aposentadoria, desde que tenha no mínimo 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa.

### 48. DA DISPENSA A TRINTA DIAS QUE ANTECEDE DATA – BASE

Ao empregado dispensado em **até 30 (trinta) dias antes da data-base** da categoria, com ou sem cumprimento de aviso prévio, caberá uma indenização no valor nominal de seu salário, nos termos das Leis 6.708/97 e 7.238/84. Em caso de demissão após a data-base, caso o empregado não tenha percebido o percentual de reajuste, a empresa deverá efetuar uma rescisão complementar quando de posse do reajuste obtido.

### 49. UNIFORME

Determina-se fornecimento gratuito de uniformes, se exigido seu uso pelo empregador.

### 50. REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

Fica garantida a estabilidade no emprego ao empregado eleito pelos trabalhadores nas empresas com mais de 200 (duzentos) funcionários, e sendo assegurada eleição direta com as garantias do artigo 543 da CLT e seus parágrafos.

### 51. CONVÊNIOS

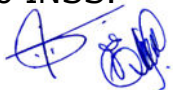
As empresas deverão manter convenio médico hospitalar e para os seus empregados, subsidiando um percentual de **30% (trinta por cento)** do custo, e o empregado deverá autorizar o desconto dos outros **70% (setenta por cento)**, querendo incluir seus dependentes, desde que arque com o valor **integral de 100% (cem por cento)** para cada inclusão, no limite de desconto permitido por lei.

## PARÁGRAFO ÚNICO

Poderá o empregado incluir dependentes legais, que sejam reconhecidos pelo INSS.

### 52. ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

É facultada aos empregados, abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, ter o adiantamento do 13º salário por ocasião de suas férias, desde que



comuniquem sua opção à empresa no mínimo 30 (trinta) dias antes do início do gozo das mesmas.

### **53. GARANTIAS DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL PARA PROMOVER REUNIÃO COM A CATEGORIA**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O SINDIESP enviará ofício assinado pelo seu Presidente à direção da empresa, contendo a pauta dos assuntos a serem tratados.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Cabe ao empregador, em no máximo 15 (quinze) dias, determinar, em até 30 (trinta) 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 TERCEIRO**

Caso a empresa não disponha de local adequado para a reunião, deverá ser estabelecido, em comum acordo, um novo local, desde que não onere a empresa.

### **54. ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA PARA DISTRIBUIÇÃO DE BOLETINS E JORNAIS DO SINDIESP**

Assegura-se ao dirigente sindical o direito ao acesso à empresa, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, sendo, porém, vedada a divulgação de matéria político partidária ou ofensiva.

### **55. ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As empresas, a título de benefício concedido aos empregados durante a vigência deste instrumento, pagarão um valor de **15 (quinze reais)** por funcionário, a destinar-se ao convenio de assistência odontológica a todos os integrantes da categoria profissional como segue:

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Serão subsidiados inicialmente a importância mensal de R\$ **7,50 (sete reais e cinquenta centavos)** pela empresa, referente a **50% (cinquenta por cento)** do plano de assistência odontológica;

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As empresas descontarão em folha de pagamento, de cada funcionário ora representado por esta convenção coletiva de trabalho, os outros 50% (cinquenta por cento) no **valor de R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos)** e repassará a operadora indicada pelo **SINDIESP**, após ser analisada e autorizada através do termo de anuência assinado pelo SINDIESP e **SINDEINFORMÁTICA**, sindicato patronal. Caso

contrário fica desobrigada a empresa a subsidiar os **50% (cinquenta por cento)** constante no parágrafo (segundo) desta cláusula;

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O valor subsidiado no parágrafo primeiro é restrito ao trabalhador titular, os custos das mensalidades dos dependentes serão de integralmente de responsabilidade do titular, devendo ser descontado conjuntamente em folha de pagamentos conforme autorização sua autorização;

### **PARÁGRAFO QUARTO**

As empresas que já mantêm este benefício, deverão encaminhar os devidos documentos da sua operadora, para a OPERADORA contratada agilizar a devida suspensão do recolhimento, acompanhado da solicitação de dispensa do trabalhador;

### **PARÁGRAFO QUINTO**

As empresas que descumprirem com o exposto nesta cláusula arcarão e reembolsarão aos empregados os custos do tratamento executado mediante comprovação;

### **PARÁGRAFO SEXTO**

O trabalhador que não quiser continuar com o desconto em seu holerite da assistência odontológica, deverá manifestar-se através de carta do próprio punho, assinando na secretaria do **SINDIESP**, ficando assim a empresa isenta do pagamento de sua cota, caso este trabalhador arrependa-se da desistência e volte a aderir, a empresa subsidiará a parte que lhes cabe.

### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

A assistência odontológica não terá carência de uso para trabalhador;

### **56. READMISSÃO DE EMPREGADO**

Todo o empregado readmitido até **12 (doze) meses** de sua demissão, desde que na mesma função, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

### **57. VALE TRANSPORTE**

Fica facultado às empresas o fornecimento do valor referente ao vale transporte em pecúnia

### **58. REFEIÇÕES, ALOJAMENTOS E TRANSPORTES**

Quando fornecidos gratuitamente, não farão parte do salário



### **59. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Em conformidade com o art. 513, "e" da CLT e Assembleia Geral Extraordinária realizada com os trabalhadores da categoria profissional, ficou aprovada a contribuição assistencial a qual as empresas deverão descontar 1,5 (um e meio por cento) mensalmente, de todos os trabalhadores sindicalizados, limitado ao

teto de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), da remuneração bruta, devendo as empresas repassar ao sindicato profissional até o quinto dia útil de cada mês.

## 60. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os integrantes da categoria econômica de cursos e treinamentos de manutenção e informática no Estado de São Paulo, inclusive as integrantes do sistema "simples" e ou microempresas, conforme lei do simples, deverão recolher ao Sindicato patronal, para custeio da organização sindical, em especial de seu aparelhamento para futuras negociações, representação da categoria, defesa de seus interesses coletivos e direitos individuais, a contribuição assistencial mensalmente, **todo dia 05 de cada mês** conforme tabela abaixo:

LINHA	Capital Social (R\$)				Alíquota	Contrib.
1	De	0,01	A	10.000,00	Mínima	R\$ 60,00
2	De	10.000,01	A	20.000,00	Mínima	R\$ 65,00
3	De	20.000,01	A	30.000,00	Mínima	R\$ 70,00
4	De	30.000,01	A	40.000,00	Mínima	R\$ 80,00
5	De	40.000,01	A	85.000,0	Mínima	R\$ 95,00
6	Acima de 85.000,00				Cont. Máxima	R\$ 100,00

I- O recolhimento deverá ser efetuado em guias apropriadas com sistema de compensação bancária, fornecidas gratuitamente pelo sindicato patronal.

II- A contribuição **sindical patronal** do ano de **2019** é calculado conforme tabela abaixo:

LINHA	Capital Social (R\$)				Alíquota	% parc. A adicionar
1	de	0,01	a	19.104,75	Cont. Mínima	250,32
2	de	19.104,76	a	38.209,50	Valor fixo	350,30
3	de	38.209,51	a	82.095,00	Valor fixo	400,12
4	de	382.095,01	a	38.229.500,00	Valor fixo	501,35
5	de	38.229.500,01	a	203.784.000,00	0,02%	31.178,95
6	de 203.784.000,01 Em diante				Cont. Máxima	71.935,75

**COMO CALCULAR PELA TABELA**

**ATÉ A LINHA 03** ► A Contribuição já calculada com valor fixo na faixa do Capital Social - refere-se ao maior valor de referência disposto na CLT, atualmente o maior valor é Salário Mínimo vigente no País, conforme determina a CLT.

**EXEMPLO LINHA 04**

**A PARTIR DA LINHA 4** ► O cálculo deverá seguir conforme a tabela, como segue: Capital Social de **382.095,01 X 0,1%**

**= R\$ 382,09 + parcela a adicionar de 611,35 Cont. A Recolher. ► R\$ 993,44**

## 61. MULTA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas que descumprirem a cláusula 59 desta convenção coletiva de trabalho ficam subordinadas a multa de 10% nos primeiros trinta dias, acrescido de um adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, que será revertida ao sindicato patronal.

## 62. HOMOLOGAÇÕES:

As homologações deverão ser efetuadas no Sindicato profissional da categoria:

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

O pagamento das verbas rescisórias, deverão ser pagas em até 10 (dez) dias, contado do término do contrato de trabalho, sob pena da multa do 477 da CLT.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

Os documentos exigidos para homologação são:

- a) carta aviso, livro ou ficha de registro, carta de preposição, carteira profissional atualizada, comunicado de dispensa, extrato bancário do FGTS, carta de referência, seis últimas guias do FGTS, AAS, rescisão em cinco vias, podendo a homologação ocorrer na sede;

### PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregador deverá marcar as rescisões junto à secretaria do sindicato suscitante.

### PARÁGRAFO QUARTO

O empregador, em não observando os ditames anteriores, e em não sendo possível a realização da homologação por falta de horário marcado e documentação prevista, ficará sujeito à multa estabelecida por atraso no pagamento das verbas rescisórias

### PARÁGRAFO QUINTO

Nos municípios onde o sindicato profissional não mantém sub sede e/ ou pessoas qualificadas para efetuar a homologação, as empresas poderão fazê-la nos postos do Ministério do Trabalho e Emprego e na Câmara arbitral.

## 63. INTERVALO

Fica acordado, que as empresas poderão adotar o intervalo superior as 02 (duas) horas, no máximo de 04 (quatro) horas, de descanso, repouso e alimentação, em razão da peculiaridade da categoria, desde que preservadas as 11 (onze) horas consecutivas entre jornadas, para descanso, nos termos contido no artigo 71 da CLT Consolidações das Leis Trabalho.



#### **64. REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES**

Fica convencionada entre as partes que, quando ocorrer alteração da ordem econômica que gere desequilíbrio na relação entre o Capital e o Trabalho, as partes se comprometem a renegociar as cláusulas ora celebradas, bem como, quando ocorrer dificuldades na estrutura da empresa será possibilitado a eventualidade de se discutir a situação individualmente de cada empresa com a assistência do sindicato patronal.

#### **Parágrafo único**

Fica garantida a empresa em dificuldades financeiras, a possibilidade de celebrar Acordo Coletivo com o sindicato laboral para, emergencialmente, estabelecer critérios de sustentabilidade às empresas signatárias, visando a recuperação destas e a manutenção dos postos de trabalho, podendo para tanto incluir, alterar ou excluir cláusulas econômicas e/ou sociais da presente Convenção Coletiva.

#### **65. SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A – Relativas ao empregado titular:

R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de morte;

R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

R\$15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

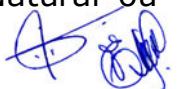
R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas em caso de morte;

Até R\$2.870,00 (dois mil, oitocentos e setenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento e;

Até R\$ 1.550,00 (um mil quinhentos e cinquenta reais) como auxílio invalidez total por acidente, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação as novas condições de vida.

B – Relativas à família do empregado titular:

Cônjuge: Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;



Filhos: Em caso de morte natural ou acidental do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

Auxílio Creche: em caso de morte do titular os filhos até 12 anos, limitado a 2(dois), terão direito a uma verba de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais) mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada;

Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho (a) da funcionária (o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

C – Relativas à empresa empregadora:

Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

D – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 8,00 (oito reais) por empregado beneficiado;

E – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

F – Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;



G – As empresas deverão apresentar a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação;

**Parágrafo primeiro:**

Os benefícios: Cesta Básica e Auxílio Creche, previstos nesta cláusula, terão validade somente em caso de morte do empregado. A cobertura de Auxílio Invalidez Total por Acidente será paga somente em caso de invalidez total por acidente do empregado;

**Parágrafo segundo:**

As empresas deverão adaptar-se as novas condições do seguro de vida previsto nesta cláusula a partir de 60 (sessenta dias) da assinatura desta CCT;

**66. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS**

Ficam mantidas as cláusulas preexistentes à presente convenção, desde que superiores a estas ou nesta não contidas, que já vinham sendo praticadas pelas empresas. Finda esta convenção, as cláusulas aqui expressas, serão automaticamente mantidas, até que outra norma venha a substituí-la

**67. PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, ou revogação total ou parcial da presente convenção coletiva, ficará subordinada as normas estabelecidas no art. 615 CLT.

**68.** As diferenças salariais apuradas no reajuste retroativo, as empresas poderão pagar em até 03 (três) parcelas: no mês de agosto, setembro e outubro de 2019.

**69. 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 a acordo judicial, emprestando-lhe o art. 611 da CLT caráter normativo.

**70. MULTA**

O não cumprimento de quaisquer cláusulas da presente convenção coletiva, sujeitará o infrator à multa no valor do menor salário normativo da categoria, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada, excetuando as cláusulas que contenham multas específicas.

**71. DURAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de **12 (doze) meses**, com início em **1º de março de 2019 e término em 29 de fevereiro de 2020**



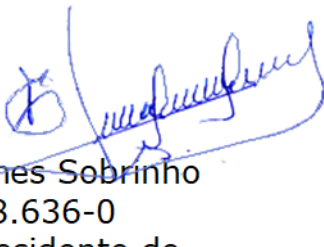


## 72. JUÍZO COMPETENTE

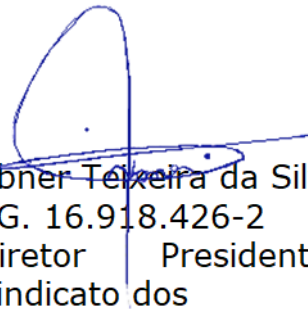
Será da competência da Justiça do Trabalho dirimir quaisquer divergências na aplicação da presente convenção coletiva do trabalho.

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.

**São Paulo, 24 de julho de 2.019.**



Edson Nunes Sobrinho  
RG 12.328.636-0  
Diretor Presidente do  
SINDEINFORMATICA



Abner Teixeira da Silva  
RG. 16.918.426-2  
Diretor Presidente do  
Sindicato dos  
Trabalhadores nas Empresas  
e Cursos de  
Informática do Estado de São  
Paulo