

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

**EXERCÍCIO 2022/2023**

**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, 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, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária, realizada para este fim.

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 2022 a 28 de fevereiro de 2023** e a data base da categoria profissional representada pelo sindicato da categoria profissional e econômica, em **1º de março de 2022**.



## 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 **10.80 % (dez vírgula oitenta por cento)** a título de reposição das perdas salariais do período de **01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022**, aplicado sobre o salário de fevereiro de 2022.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas, deverão pagar o reajuste previsto no Caput, retroativo referente ao mês de **março, 2022**.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

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

Fica assegurado para todos os integrantes da categoria profissional, a partir 1º de março de 2022, o valor de **1.448,00 (um mil quatrocentos e quarenta e oito reais)**.

## PISO SALARIAL PROFISSIONAL DIFERENCIADO SEM ADESÃO AO REPIS

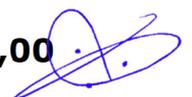
#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A partir de **01 de março de 2022**, ficam estipulados Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Informática como segue:

I- Instrutor de cursos e treinamentos de informática. R\$ 1.557,00

II- Monitor de cursos interativos ..... R\$ 1.471,00

III- Técnicos em Manutenção de Computadores ..... R\$ 2.263,00



## PARÁGRAFO SEGUNDO

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 TERCEIRO

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 QUARTO

A jornada de trabalho dos Técnico em Manutenção de Microcomputadores, será de 40 horas Semanais.

## 5. ABONO ANUAL DE AUXILIO ODONTOLOGICO

Fica instituído o abono anual, de auxilio odontológico aos empregados representados pelo SINDIESP, Trabalhadores no setor de Cursos, Treinamentos e Manutenção de Informática do Estado de São Paulo, no **valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais)**, dividido em **3 (três) parcelas de R\$ 40,00 (quarenta reais)** pagas nos meses de: **junho, outubro e janeiro de cada ano**, as empresas deverão pagar este abono aos seus empregados da seguinte forma:

- a) fazer constar, no holerite o pagamento o abono;
- b) caso o empregado tenha trabalhado no período que antecede o pagamento da parcela devida, e foi demitido no mínimo 15 (quinze) dias antes da data do pagamento da parcela, faz jus ao recebimento;
- c) a empresa está desobrigada por esta convenção coletiva, a contratar plano de assistência odontológica para os seus empregados;
- d) O abono anual de auxilio odontológico, é de caráter obrigatório, não sendo substituído pelo antigo **Plano de Assistência odontológica**, no caso de a empresa pela sua mera liberalidade, manter o antigo plano de assistência odontológica, não poderá descontar do empregado, nenhum valor relacionado a plano odontológico.
- e) O não pagamento do abono, fica a empresa infratora, submetida ao pagamento em dobro do respectivo abono de auxilio odontológico.

**CLÁUSULAS ECONÔMICAS DA CCT**



## 6. HORAS EXTRAS

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

## 7. 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, às horas positivas e negativas serão acertadas juntamente com o pagamento das verbas rescisórias.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregado que, por motivo injustificado, deixar de cumprir a jornada diária terá o tempo não trabalhado lançado como horas negativas, devendo, posteriormente fazer a reposição até que o saldo fique zerado.

### PARÁGRAFO QUARTO

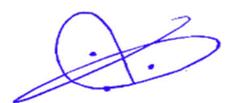
Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exigir. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da empresa, serão creditadas no BANCO DE HORAS (horas positivas).

### 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**

A implantação de Banco de Horas não exige às empresas de terem estabelecido em contrato individual de trabalho, um horário base para jornada diária, com respeito as pausas de descanso e alimentação.

## **8. TRABALHO NOTURNO FORA DO REPIS**

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

## **9. VALE COMPRA FORA DO REPIS:**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, Vale Alimentação, no valor de **R\$ 145,00 (cento quarenta e cinco reais)**, benefício este que não constitui verba de natureza salarial.

### **Parágrafo primeiro**

A concessão do Vale Compra será através de cartão alimentação abastecido com o valor supracitado, diretamente com administradora de cartão alimento.

### **Parágrafo segundo**

O fornecimento do Vale Compra deverá ser concedido até o **15 (quinze) de cada mês subsequente à folha de pagamento**, sob pena de devido em dobro.

### **Parágrafo terceiro**

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 quarto**

O empregado que faltar injustificadamente por até de **02 (dois) dia, no decorrer do mês anterior**, não terá o cartão vale alimentação recarregado.

#### **Parágrafo quinto**

Fica garantido o direito a recarga do cartão alimentação, ao empregado que prestar serviço **por 15 (quinze) dias ou mais no mês de referência**.

#### **Parágrafo sexto**

A empresa administradora de cartão deverá ser autorizada através do **termo de anuência assinado pelas entidades signatárias**,

#### **Parágrafo sétimo**

O fornecimento do benefício será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador.

#### **Parágrafo oitavo**

Este benefício não integra a remuneração do empregado e **não configura salário "in natura"**.

### **REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA ESPECIAL PARA EMPRESAS COM CERTIFICAÇÃO DO REPIS**

#### **10. 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 pela entidade, 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 junto ao sindicato dos empregados (SINDIESP);
- d) está com a contribuição assistencial e sindical quitadas, junto ao 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, bem como a multa constante no **Parágrafo décimo terceiro, alínea "B", desta cláusula.**

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

#### **Parágrafo segundo**

As empresas se comprometerem a atender as exigências a seguir:

- 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 2021
- b) estar em dia com a Cota Negocial dos Empregados e Negocial do dia 31, perante ao **SINDIESP** - Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática do Estado de São Paulo:
- c) seguro de vida em grupo
- d) fornecer a relação atualizada dos empregados até a data da adesão ou renovação do REPIS;
- e) atualizar mensalmente do número de empregados em seu quadro de funcionário, quando da retirada da guia de contribuição do sindicato laboral;
- f) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho até a sua vigência;
- g) manter 100% (cem por cento) dos seus empregados contratados em regime celetista, não contratar empregados terceirizado;

### **Parágrafo terceiro**

Constatado o cumprimento dos requisitos previstos nos parágrafos anteriores, 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.

- a) constatada irregularidade no requerimento/documentação, da adesão ao REPIS, a empresa terá 05 (cinco) dias úteis, após ser comunicada, para regularização das pendências.

### **Parágrafo quarto**

Atendidos todos os requisitos, a empresa receberá das entidades sindicais signatárias, patronal e laboral, sem qualquer ônus.

- a) a validade do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** coincide com a validade da norma coletiva;
- b) o certificado do REPIS, facultará a empresa, 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 quinto - CORREÇÃO SALARIAL NO REPIS**

Fica garantido aos empregados que ganham acima dos pisos prefixados nos parágrafos sexto e sétimo desta cláusula, um reajuste no valor de **10.80% (dez virgula oitenta por cento)** a título de reposição das perdas salariais do período de **01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022**. Aplicado este reajuste a partir da folha de pagamento do mês março de 2022.

#### **Parágrafo sexto - PISOS SALARIAL DO REPIS**

Piso salarial de ingresso, **R\$ 1.302,00 (um mil trezentos e dois reais)**, para as empresas filiadas e representadas pelo SINDEINFORMATICA, observando o quanto segue:

- a) Toda vez que o piso de ingresso, for inferior ou igual ao salário mínimo nacional, será reajustado automaticamente, acrescido de 3% acima do mínimo nacional, em cumprimento ao artigo 7º da Constituição Federal. Caso,

após o reajuste não seja suficiente para alcançar o valor do salário mínimo nacional, será pago o valor igual ao salário mínimo nacional.

### **Parágrafo sétimo - PISO SALARIAL PROFISSIONAL DIFERENCIADO DO REPIS**

A partir de **01 de março de 2022**, ficam estipulados Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Informática como segue:

- a) Instrutor de cursos e treinamentos de informática ..... R\$ 1.442,00**
- b) Monitor de cursos interativos ..... R\$ 1.402,00**
- c) Técnicos em Manutenção de Computadores ..... R\$ 2.155,00**

**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 oitavo - 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 nono - BANCO DE HORAS – NO 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 NO REPIS**

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 NO REPIS

### DIA 31 – EXCESSO DE JORNADA DE TRABALHO ANUAL, COMPENSAÇÃO COMPLEMENTAÇÃO – PAGAMENTO – PREMIAÇÃO

Reconhecem, acordam e estabelecem as partes que, em razão do calendário anual ocorre a redução e o excesso de jornada de trabalho. O excesso de jornada decorre do labor nos meses que possuem o 31º dia (**janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro**), totalizando 07 (sete) dias no ano. Por outro lado, no mês de fevereiro, há a redução em 02 (dois) dias em anos normais e 01(um) dia nos anos bissextos, a qual será complementada, compensada e remunerada nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme segue:

- a) a redução da jornada no mês de fevereiro que possuir 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) a redução da jornada no mês de fevereiro que possuir 29 dias será complementada e compensada pelo excesso laborado no mês de janeiro (31 dias) ficando o Empregador desobrigado de remunerar o 31º dia do citado mês.
- c) fica estabelecido que nos meses de março (em casos de ano bissexto), **julho, agosto, outubro e dezembro**, os empregados terão uma folga extra, sendo facultado ao empregador substituir a folga extra pela remuneração equivalente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês de referência. Somente terá direito ao recebimento do benefício (folga extra ou pagamento do 31º dia), o trabalhador que não faltar injustificadamente ao trabalho no mês que possuir o 31º dia. Serão consideradas como ausências justificadas, para fins de recebimento do benefício desta cláusula, as previstas em lei e nesta CCT.
- d) fica estabelecido nos meses de **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;

**e) 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;

**f)** estabelecem as partes, que o **31º dia do MÊS DE MAIO**, deverá ser repassado (pago) ao **SINDIESP** a título de "**Contribuição Negocial do dia 31**" 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;

**g)** o montante referente a **Contribuição Negocial estabelecida** neste parágrafo na alínea "f", deverá ser recolhido respectivamente **até 10 de junho de 2022**, 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.

**h)** 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 NO REPIS:**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados um vale compra no valor de **R\$ 100,00 (cem reais)**,

**a)** o benefício será concedido através de cartão alimentação, abastecido com o valor supracitado, diretamente com administradora do cartão alimento;

**b)** o carregamento do benefício deverá ser efetuado até **dia 15 (quinze) de cada mês subsequente a folha de pagamento**, sob pena de pagar em dobro o valor do vale compra;



- c) 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;
- d) 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
- e) a empresa administradora de cartão deverá ser autorizada através do **termo de anuência assinado pelas entidades signatárias**,
- f) o fornecimento do benefício, será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador,
- g) este benefício não integra a remuneração do empregado e não configura salário "in natura".
- a) 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.

### **PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – USO INDEVIDO DO REPIS:**

A empresa que não possuir **CERTIFICADO DE ADESÃO AO RE.S.E.**, não poderá praticar os benefícios do **REPIS**, excetuadas aquelas que estão em processo de adesão, ao praticar os benefícios do REPIS sem autorização CERTIFICADA, será penalizada conforme segue:

- a) Pagará ao empregado prejudicado, as diferenças corrigidas nos termos da lei, conforme respectivo contrato de trabalho, referente ao período em que praticou indevidamente **REPIS**;
- b) será aplicada a empresa infratora, uma multa no importe de um salário normativo da categoria, no valor de **1.476,00 (um mil quatrocentos e setenta e seis reais)**, por empregado, a qual deverá ser revertida em favor do empregado prejudicado.

### **CLÁUSULAS SOCIAIS DE CARÁTER GERAL**

#### **11. 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.



## 12. 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.

## 13. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

## 14. 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).

## 15. 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

## 16. 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.

## 17. 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.

### 18. TRABALHO AOS DOMINGOS

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

### 19. 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.

### 20. 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.

### 21. 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).

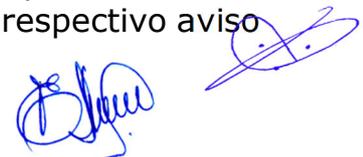
### 22. AUXILIO CRECHE

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.

### 23. 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.

### 24. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE



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

**25. 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.

**26. 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 e parágrafo 1º da CLT. Não podendo coincidir com domingos ou dias já compensados.

**27. 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.

**28. REVEZAMENTOS**

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

**29. 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.

**30. QUADRO DE AVISO**

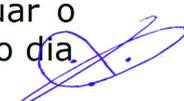
As empresas facilitarão a colocação, em seus quadros de avisos, das comunicações do sindicato dos trabalhadores, desde que estas estejam assinadas pelo presidente do Sindicato.

**31. 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.

**32. 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

### 33. 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.

### 34. 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).

### 35. DIA 31 – EXCESSO DE JORNADA DE TRABALHO ANUAL, COMPENSAÇÃO COMPLEMENTAÇÃO – PAGAMENTO – PREMIAÇÃO

Reconhecem, acordam e estabelecem as partes que, em razão do calendário anual ocorre a redução e o excesso de jornada de trabalho. O excesso de jornada decorre do labor nos meses que possuem o 31º dia (janeiro, março, maio, julho, agosto, outubro e dezembro), totalizando 07 (sete) dias no ano. Por outro lado, no mês de fevereiro, há a redução em 02 (dois) dias em anos normais e 01(um) dia nos anos bissextos, a qual será complementada, compensada e remunerada nos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme segue:

- a) a redução da jornada no mês de fevereiro, que possuir 28 dias, será complementada e compensada pelo excesso laborado nos meses de **janeiro e março (31 dias)** ficando o empregador desobrigado de remunerar o 31º dia dos citados meses.
- b) a redução da jornada no mês de fevereiro, que possuir 29 dias, será complementada e compensada pelo excesso laborado no mês de janeiro (31 dias) ficando o Empregador desobrigado de remunerar o 31º dia do citado mês.
- c) Fica estabelecido que nos meses de março (em casos de ano bissexto), julho, agosto, outubro e dezembro, os empregados terão uma folga extra, sendo facultado ao empregador substituir a folga extra pela remuneração equivalente a 1/30 avos da remuneração mensal do mês de referência. Somente terá direito ao recebimento do benefício (folga extra ou pagamento do 31º dia) o trabalhador que não faltar injustificadamente ao trabalho no mês que possuir o 31º dia. Serão consideradas como ausências



justificadas, para fins de recebimento do benefício desta cláusula, as previstas em lei e nesta CCT

#### **d) CONCESSÃO DAS FOLGAS DOS DIAS 31**

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;

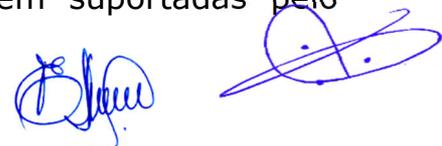
**e)** somente terá direito ao recebimento do benefício hora pactuado, (folga extra ou pagamento dia 31), o trabalhador que não faltar no trabalho, no mês dos dias 31, sendo considerado como justificadas para fins de recebimento do benefício desta cláusula, exclusivamente as ausências decorrentes de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

#### **f) DATA DO REPASSE DO 31º CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

estabelecem as partes, que o **31º dia do MÊS DE MAIO**, 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;

**g)** o montante referente a **Contribuição Negocial dia 31, estabelecida** nesta cláusula na **alínea "g"**, deverá ser recolhido respectivamente **até 10 de junho de 2022**, 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;

**h)** 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;



- i) 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.

### 36. 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.

### 37. ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

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

### 38. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão à entidade profissional as cópias de recolhimento de guias da **Contribuição da Cota Negocial dos Empregados e Negocial do dia 31**, devidamente quitadas, contendo relação nominal e os respectivos salários, no prazo de 30 (trinta) dias após os referidos descontos.

### 39. 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

### 40. QUEBRA DE MATERIAL

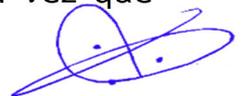
Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo quando por dolo comprovado

### 41. 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.

### 42. 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.



#### **43. 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.

#### **44. ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

#### **45. 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**.

#### **46. 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.

#### **Parágrafo 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)**

#### **47. 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.

#### **48. 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.

#### **49. 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.

## 50. UNIFORME

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

## 51. 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.

## 52. 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, desde que arque com o valor integral da mensalidade para cada inclusão, até o limite de desconto permitido por lei.

## 53. 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.

## 54. 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.

### 55. 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.

### 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 DA COTA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

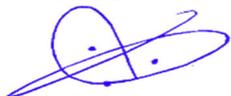
- a) A empresa descontará, conforme aprovado em Assembleia, de todos os Empregados beneficiados por este CCT, a título de Cota Negocial, em favor do SINDIESP o valor de 0,5% (meio por cento) mensal sobre o salário nominal desde 1º de março de 2021, limitado ao teto de R\$ 90,00 (noventa reais).



- b) O recolhimento será feito em até 05 (cinco) dias da data do efetivo desconto do empregado, através da solicitação de Guia pelo e-mail [atendimento@sindiesp.org.br](mailto:atendimento@sindiesp.org.br). Após o recolhimento às empresas remeterão ao e-mail [bianca@sindiesp.org.br](mailto:bianca@sindiesp.org.br), cópia da guia quitada e a relação nominal dos contribuintes, especificando os respectivos salários e contribuições individualizadas.
- c) Os valores descontados serão repassados no prazo do item b, sob pena de atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do 1º dia de atraso.
- d) Fica assegurado o prazo de 15 (quinze) dias, a partir da assinatura da presente CCT para os empregados oporem-se ao desconto, através de manifestação manuscrita e individualizada (constando a identificação da empresa e do empregado), a ser apresentada pessoalmente, na sede do **SINDIESP, Rua Tácito de Almeida, 87-São Paulo/SP**, das 9:00 as 12:00h e das 13:00 as 16:00h com prévio agendamento através do telefone da sede (11) 3676-1421, junto ao setor de Benefícios (Wanderley) ou ainda, caso a empresa não seja situada na cidade de São Paulo/SP, através de carta registrada endereçada à sede do **SINDIESP** com aviso de recebimento, nos mesmos moldes já mencionados anteriormente, anexando a esta o documento de comprovação do vínculo empregatício (carteira profissional). Ressaltamos que deve ficar claro na carta que a oposição é ao desconto da cota negocial, presente na Convenção Coletiva de Trabalho – 21/22.
- e) 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.

## 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\$ 80,00
2	De	10.000,01	A	20.000,00	Mínima	R\$ 90,00
3	De	20.000,01	A	30.000,00	Mínima	R\$ 95,00
4	De	30.000,01	A	40.000,00	Mínima	R\$ 100,00
5	De	40.000,01	A	85.000,0	Mínima	R\$ 110,00
6	Acima de 85.000,00				Cont. Máxima	R\$ 130,00

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 **2022** 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	300,30
3	De	38.209,51	a	82.095.,00	Valor fixo	350,12
4	de	382.095,01	a	38.229.500,00	Valor fixo	400,35
6	de	203.784.000,01	Em diante		Cont. Máxima	1.000,00

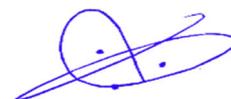
## 61. MULTA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

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 termino do contrato de trabalho, sob pena de 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**

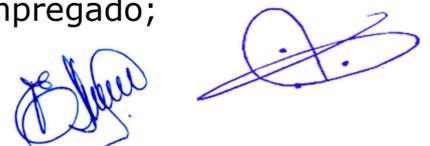
Fica garantida a empresa em dificuldades financeiras, a possibilidade de celebrar Acordo Coletivo com o sindicato laboral para, emergencialmente, estabelecer critérios de sustentabilidade às empresas signatárias, visando a recuperação destas e a manutenção dos postos de trabalho, podendo para tanto incluir, 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, tendo as empresas o prazo de 60 (sessenta) dias a partir da assinatura desta CCT para adaptar-se às novas condições do seguro de vida previsto nesta cláusula:

#### **I - Coberturas relativas ao empregado titular:**

- a) R\$ 16.300,00** – (dezesesseis mil e trezentos reais) em caso de Morte do empregado;
- b) R\$ 16.300,00** – (dezesesseis mil e trezentos reais) em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do empregado;
- c) R\$ 16.300,00** – (dezesesseis mil e trezentos reais) Antecipação Especial por Doença do empregado, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) Até R\$3.020,00** - (três mil e vinte reais) como Auxílio Funeral Individual à título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado;
- e) Até R\$ 1.630,00** (um mil seiscentos e trinta reais) como Auxílio Invalidez Total por Acidente do empregado, com o intuito de auxiliar nas despesas decorrentes à adaptação à residência em função das novas condições de vida;
- f) R\$ 344,00** - (trezentos e quarenta e quatro reais), referente a 2 (duas) Cestas Básicas de 25 Kg cada uma em caso de Morte do empregado;



## II – Relativas à família do empregado titular:

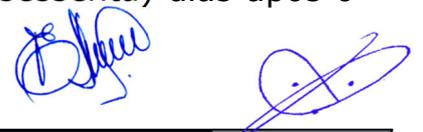
- a) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de **R\$ 1.000,00** (um mil reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- b) **Cônjuge:** Em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte do empregado;
- c) **Filhos:** Em caso de **Morte** 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 do empregado. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- d) **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 do empregado;

e) **Auxílio Creche:**

em caso de morte do empregado, os filhos de até 12 anos, limitado a 2(dois), terão direito a uma verba de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)** por mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada.

f) **Cesta Natalidade:**

Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária (o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com os itens específicos abaixo, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.



QUANTIDADE

PRODUTO

TAMANHO/VOLUME

1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

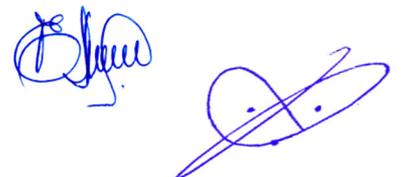
### III – Relativas à empresa empregadora:

#### a) Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular:

Ocorrendo a **Morte** do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até **15% (quinze por cento)** da garantia de Morte do empregado, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

b) O valor mínimo sugerido do seguro contratado para atender a totalidade de coberturas pela presente cláusula é de **R\$ 8,90 (oito reais e noventa centavos)** por empregado;

c) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;



**d)** 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)** Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada

#### **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. 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.

#### **69. 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.

#### **70. DURAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de **12 (doze) meses**, com início em **1º de março de 2022 e término em 28 de fevereiro de 2023**

#### **71. 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, 31 de março de 2.022.**

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