

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
EMPRESAS DE INTERNET DO ESTADO DE SÃO PAULO - 2010/2011**

Que entre si celebram, de um lado:

SEINESP – SINDICATO DE EMPRESAS DE INTERNET DO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede na Cidade de São Paulo, Capital, Rua Tabapuã, 627, 1º andar, Conj. 12, CEP: 04433-012, CNPJ/MF sob o nº 04.113.434/001-59, neste ato representada por seu Presidente Sr. ROQUE ABDO, RG 3.493.634 e CPF/MF sob o nº 273.447.118-34,

e de outro lado,

SINDIESP – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E CURSOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede na Cidade de São Paulo, Capital, Rua Tácito de Almeida, nº 254, Sumaré, CEP: 01251-010, CNPJ/MF sob o nº 04.912.405/0001-57, neste ato representado por seu Presidente Sr. ABNER TEIXEIRA DA SILVA, RG nº 16.918.426-2, CPF/MF nº 036.401.848-82,

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

1ª. CATEGORIA ABRANGIDA.

A Categoria abrangida é composta por todos os empregados representados pelo **SINDIESP** nas Empresas de provedores de acesso à Internet, de desenvolvimento de sites, de qualquer natureza incluindo-se provedores de conteúdo e informações, provedores de serviços de aplicação, páginas e portais de busca e hospedagem de site na Internet, sites de hospedagem de vídeos, fotos e músicas na Internet, sites de correio eletrônico na Internet, provedores de Voz sobre Protocolo Internet (VOIP), internet banda larga, Internet via rádio, e Internet via Banda Móvel (celular e outras), provedores de Hospedagem de Sites com qualquer conteúdo e informações, tais como, mas não somente: institucionais, páginas, portais de busca, de vídeos, fotos, músicas, correio eletrônico, páginas e sites de intermediação de contratação de mão de obra, páginas e sites de vendas e intermediação de vendas na Internet de qualquer natureza, leilões, lojas virtuais, páginas e sites de entretenimento na Internet, atividades de páginas e sites de jogos na Internet, sites e páginas de atividades de acesso à Internet, páginas e sites de atividades de salas de "bate-papo" na Internet, empresas de anúncios e publicidade on line e empresas de sistemas de segurança digital de internet e informática, no Estado de São Paulo.

2ª. REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES.

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



3ª. JORNADA DE TRABALHO.

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

- A) 36 (trinta e seis) horas semanais, para as funções de *Call Center*;
- B) 44 (quarenta e quatro) horas semanais, para as demais funções;

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

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

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

§4º - As Empresas poderão adotar a marcação de ponto por exceção, mediante acordo assinado entre **EMPRESA** e **SINDIESP**.

4ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS, FALTAS E ATRASOS – 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 e atrasos), determinada por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, desde que solicitadas e autorizadas pela Empresa, controladas individualmente e disciplinado da seguinte forma:

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

§2º - O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária terá o tempo não trabalhado debitado do seu **BANCO DE HORAS** (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique nulo. Entretanto, caso não seja possível a compensação no próprio mês, os saldos poderão ser transportados para o mês subsequente.

§3º - Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exigir. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da empresa, serão creditadas no **BANCO DE HORAS** (horas positivas).

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

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

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

§7º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, com justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias, o saldo credor de horas, e, se ao contrário, tiver horas negativas, a empresa, também, descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

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

5ª. HORA EXTRAORDINÁRIA.

Caso não haja a implantação do **BANCO DE HORAS** mencionado na cláusula 4ª da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a remuneração adicional por hora extraordinária será de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora, de segunda a sábado, para as primeiras 2 (duas) horas após a jornada normal de trabalho. Se por motivo de força maior for exigida do trabalhador uma sobrejornada mais elástica, as horas excedentes as 2 (duas) primeiras horas serão remuneradas com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento).

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

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

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

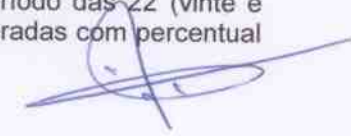
A média de horas extras, quando prestadas habitualmente e o adicional noturno, integram para efeito do cálculo da remuneração e repercutirão nas férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado e aviso prévio.

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

§2º - Para cálculo de férias, 13º salário e aviso prévio, as médias de comissões (CLT) deverão ser calculadas com os valores atualizados pelos mesmos percentuais que corrigem os salários.

7ª. HORAS NOTURNAS.

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



8ª. ADICIONAL DE SOBREAVISO.

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

§1º - Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, ou seja, o profissional se desloque até as dependências da Empresa ou qualquer outro local determinado por esta, as horas trabalhadas serão tratadas conforme Cláusula 4ª ou 5ª da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, inclusive para efeitos de remuneração.

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

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

§4º - Fica estabelecido que o acesso remoto na residência do empregado ou em qualquer outro lugar que ele esteja, excluindo-se aí as dependências da Empresa e o local por esta determinado, conforme o parágrafo §1º da presente cláusula, não configura horas extraordinárias nos termos da cláusula 4ª ou 5ª da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

9ª. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

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

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

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

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

10ª. AUSÊNCIAS LEGAIS.

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

- A) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência.
- B) 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.
- C) 05 (cinco) dias úteis consecutivos na semana do nascimento e/ou adoção de filho.

11ª. DEVOLUÇÃO DA CTPS.

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

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

12ª. REAJUSTE SALARIAL.

Os salários dos Empregados abrangidos por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, vigentes em 01/05/2009 serão reajustados da seguinte forma:

A) Para os empregados com remuneração (salário fixo acrescido do variável) até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), inclusive:
Reajuste de 6,3% (seis vírgula três por cento) a partir de 01/05/2010;

B) Para os empregados com remuneração (salário fixo acrescido do variável) superior a R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo) até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais):
Reajuste de 5,3% (cinco vírgula três por cento) a partir de 01/05/2010.

C) Para os empregados com remuneração (salário fixo acrescido do variável) a partir de R\$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo):
Reajuste de 4,3% (quatro vírgula três por cento) a partir de 01/05/2010.

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

§2º - O reajuste salarial para os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2009 até 30 de abril de 2010, obedecerá aos seguintes critérios:

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

B) No salário dos admitidos, que não tem paradigma, ou no caso de Empresa constituída ou que entrou em funcionamento após 1º de maio de 2009, o reajuste salarial estipulado no *caput*, será aplicado proporcionalmente ao tempo de serviço do Empregado, considerando-se 1/12 (um doze avos) por mês ou fração de mês igual ou superior a 15 (quinze) dias.

13ª. - VERBAS SALARIAIS CONSECTÁRIAS.

O reajuste previsto na cláusula 12ª aplica-se a todas as verbas salariais consectárias.



14ª. PISOS SALARIAIS.

A partir de 1º de maio de 2010, nenhum empregado poderá ser admitido, promovido ou permanecer no exercício de suas funções na Empresa, com salário inferior aos valores a seguir especificados:

A) Aplicável à atividade administrativa, com jornada de 44 horas semanais o piso normativo de:

R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) - Cidade de São Paulo e Grande São Paulo;

R\$ 590,00 (quinhentos noventa reais) - demais Cidades do Estado de São Paulo.

B) Aplicável, exclusivamente, ao office-boy e serviço limpeza, com jornadas de 44 horas semanais o piso normativo de:

R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) em todo o Estado de São Paulo.

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

R\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) em todo o Estado de São Paulo.

D) Aplicável a função de atendimento (*Call Center*) nas empresas de Internet com jornadas semanais de 36 horas, o piso normativo de:

R\$ 515,00 (quinhentos e quinze reais) em todo o Estado de São Paulo.

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

15ª. PAGAMENTO DO REAJUSTE.

O pagamento da diferença do reajuste salarial do mês de maio de 2010 será efetuado na folha do mês subsequente a data de assinatura da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**. A folha do mês deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

§1º - Ficam ressalvadas as situações mais benéficas que venham sendo adotadas pelas Empresas.

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

16ª. ADIANTAMENTO SALARIAL.

As Empresas poderão efetuar pagamento a título de adiantamento, 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado, que deverá ser efetuado no máximo até o vigésimo dia do mês e o saldo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

17ª. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.

As Empresas poderão apresentar ao **SINDIESP**, plano de Participação nos Lucros ou resultados, de acordo com a Lei n.º 10.101/00 de 19 de dezembro de 2000.



18ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO.

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

19ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO.

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

20ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

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

21ª. TRABALHO FORA DA EMPRESA.

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

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

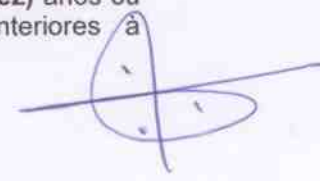
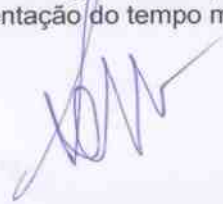
§2º - Para o cumprimento da jornada de trabalho fora da Empresa, o empregador e empregado poderão convencionar o reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como por exemplo, despesas com linha telefônica, disponibilização de equipamentos ou outros.

22ª. GARANTIAS DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA.

Ao empregado afastado por mais de 60 (sessenta) dias por motivo de doença, fica assegurada estabilidade por 45 (quarenta e cinco) dias a contar da alta médica, estabilidade esta que não se confunde com aviso prévio ou férias e será limitada a 1(um) afastamento por ano.

23ª. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.

Gozará de estabilidade o empregado que contar, na mesma Empresa, com **10 (dez)** anos ou mais de serviço, pelo período de **12 (doze) meses** imediatamente anteriores à complementação do tempo mínimo para aposentadoria pela Previdência Social.



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

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

24ª. GARANTIAS À GESTANTE OU ADOTANTE.

Fica assegurada à gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o período estabelecido na CLT, não se confundindo com férias ou aviso prévio.

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

§2º - Será concedido à mãe adotiva o direito à licença - maternidade conforme disposto no artigo 392-A da CLT, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, nos seguintes termos:

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

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

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

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

25ª. GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI.

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

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

26ª. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR.

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

