

**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 disciplinadas 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.

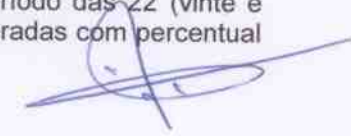
A média de horas extras, quando prestadas habitualmente e o adicional noturno, integram para efeito do cálculo da remuneração e repercutirão nas férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado e aviso prévio.

§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.

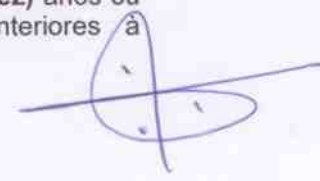
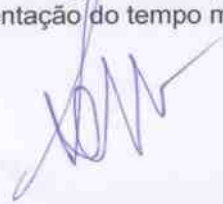
§2º - Para o cumprimento da jornada de trabalho fora da Empresa, o empregador e empregado poderão convencionar o reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como por exemplo, despesas com linha telefônica, disponibilização de equipamentos ou outros.

#### **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.**

Goará 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.



