



www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**

FILIADO



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES - SINCAB, entidade sindical de 1º grau de âmbito nacional, com sede no SCS Qd. 02, Edifício Jockey Club, 6º andar conjuntos 603/607, Brasília – DF, CEP 70317-900, inscrito no CNPJ/MF sob o nº.00.146.036/0001-88, representado por seu Presidente Valdo Soares Leite, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/DF sob o nº.20.392, CPF/MF nº.116.393.261-20, e de outro lado o, **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS OPERADORAS DE SISTEMAS DE TELEVISÃO POR ASSINATURA - SETA**, entidade sindical de 1º grau, de âmbito nacional, inscrito no CNPJ/MF sob o nº. 00.301.316/0001-13, com sede na Rua Paes de Araújo n.º29, 18º andar, conjunto 183, Itaim Bibi, São Paulo – SP, CEP 04531-940, representado por seu Presidente, Sr. Alexandre Annenberg Netto, brasileiro, casado, engenheiro, inscrito no RG. sob o nº.2.082.749 SSP/SP, e no CPF/MF nº.002.530.228-00, e de outro lado, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nas condições a seguir estabelecidas:

01. DATA BASE VIGÊNCIA

1.1. As partes convencionam no sentido de manter a data base dos “Telemáticos” - Trabalhadores em Empresas Operadoras de Sistemas de TV por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicações, em 1º de julho.

1.2. A presente convenção vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, com vigência a partir de 1º de julho de 2008 até o dia 30 de junho de 2009.

02. REAJUSTE SALARIAL

2.1. Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, representados pelo SINCAB, ficam reajustados no percentual de 5,58% (cinco vírgula cinquenta e oito por cento), a ser pago da seguinte forma:

2.1.1 As empresas que mantêm acordo de PPR deverão praticar o reajuste aos empregados beneficiados da seguinte forma: aplicação direta do índice de 5,58% (cinco vírgula cinquenta e oito por cento), ou alternativamente, a critério do empregador, 4% (quatro por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2008, passando a vigor a partir de 1º de julho de 2008 e concessão de abono de 25% (vinte e cinco por cento) sobre os vencimentos de janeiro de 2009, a ser pago em uma única parcela, na folha de pagamento de fevereiro de 2009.





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



2.1.2. As empresas que ainda não assinaram o acordo de Participação de Resultados com o SINCAB, abrangendo todos os empregados, até 31/12/2008, deverão conceder reajuste de 5,58% (cinco vírgula cinquenta e oito por cento) a vigor a partir de 1º de julho de 2008.

2.1.3. Excetuam-se do reajuste acima disposto os empregados classificados com cargos de direção e gerência, conforme a estrutura de cargos de cada empresa, cuja remuneração será reajustada através de negociação direta entre o empregado e o empregador.

2.2. A presente Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência entre 01/07/2008 e 30/06/2009, não admite reajustes proporcionais e tampouco compensações de reajustes concedidos na vigência da Convenção anterior. Ou seja, deverá ser aplicado o reajuste integral sobre todos os salários devidos em 30 de junho de 2008, independente da data de admissão ou aumentos concedidos a qualquer título.

03.HORAS EXTRAS

3.1. As empresas remunerarão as horas extras diárias dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho com 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, quando o trabalho for prestado de segunda a sábado, inclusive, e com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, quando as horas extraordinárias forem prestadas aos domingos e feriados. As horas extras serão remuneradas com base no salário do mês de seu efetivo pagamento.

04.AUXÍLIO CRECHE

4.1. As empresas reembolsarão a importância de R\$.232,14 (duzentos e trinta e dois reais e quatorze centavos) mensais, em folha de pagamento, mediante apresentação de recibo ou nota fiscal, para o pagamento de vagas em creches e pré-escolas dos filhos de suas empregadas, desde o nascimento até 72 meses de idade, em estabelecimento de livre escolha.

4.2. As empresas se obrigam a manter locais apropriados para guarda, vigilância e amamentação dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, assim compreendido do 0 (zero) aos 06 (seis) meses de idade da criança, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, ou alternativamente, manter convênios com outras entidades públicas ou privadas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC, ou equivalentes.

4.2.1 Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante, a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, na forma do art. 396 da CLT, admitindo-se, ainda, que a empregada opte por cumprir tal descanso uma hora antes do início ou após o término de sua jornada.





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



4.3. As condições presentemente acordadas serão estendidas aos empregados, divorciados ou separados judicialmente, com comprovada guarda legal dos filhos.

4.4. O reembolso das despesas somente será efetuado no mês de competência do pagamento e os valores do custeio das vagas em creches e pré-escolas, não integrarão a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

05. AUXÍLIO FUNERAL

5.1. As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outras modalidades de seguro por elas subsidiados, em todo ou em parte, ocorrendo falecimento de empregado, pagarão aos dependentes legais deste, a importância de R\$ 4.168,98 (quatro mil cento e sessenta e oito reais e noventa e oito centavos)

5.2. Os pagamentos resultantes serão efetivados em cota única até 10 (dez) dias após a comprovação do óbito.

06. SEGURO DE VIDA

6.1. As empresas deverão contratar seguro de vida em grupo ou individual, que cubra os riscos de acidente e morte, cuja apólice individual não será inferior a R\$ 13.896,60 (treze mil oitocentos e noventa e seis reais e sessenta centavos), obedecidas as normas das empresas seguradoras, podendo ter ou não, a participação do empregado.

6.2. Os empregados que não optarem pelo benefício de seguro de vida deverão fazê-lo por escrito. Este dispositivo não se aplica às empresas que mantenham apólice de seguro de vida em grupo ou similar para seus trabalhadores, independente da anuência do empregado à apólice.

07. AUXÍLIO REFEIÇÃO

7.1. As empresas fornecerão vale-alimentação ou, opcionalmente, vale-refeição a seus empregados, com carga horária diária de 8 horas, com valor mínimo de face de R\$ 7,00 (sete reais) dentro dos critérios que regulam o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - e o disposto na Lei nº 6.321/76 e legislação posterior, cujos benefícios não se constituem em item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

7.2. As empresas que tenham ou disponibilizem refeitório para seus colaboradores estão isentas da aplicação desta cláusula, respeitado os critérios que regulam o PAT.

08. VALE TRANSPORTE

8.1. As empresas fornecerão Vales-Transporte aos seus empregados nos termos da Lei 7.418/85 e do Decreto nº 95.247, de 17/11/87, não podendo realizar o pagamento do Vale





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



Transporte em dinheiro, exceto no mês de admissão, nos termos da legislação vigente, não configurando o vale-transporte como salário, inclusive para os efeitos fiscais.

09. VALE COMBUSTÍVEL - AJUDA DE CUSTO

9.1. As empresas poderão adotar a concessão via convênio com fornecedoras de vale combustível ou via pagamento em dinheiro, com ou sem a participação de seus empregados.

10. PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

10.1. Convencionam as partes em conformidade com a Lei nº10.101/2000, de 20/12/2000, que as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, manterão obrigatoriamente Planos de Participação nos Lucros e Resultados, extensivo a todos os empregados, independentemente de cargo, cujos planos serão registrados e arquivados na sede nacional do SINCAB em Brasília.

10.2. Consoante o disposto no art. 3o, da Lei 10.101, a verba de participação nos lucros ou resultados, não integram ou incorporam-se à remuneração do empregado, tampouco constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

11. ASSISTÊNCIA MÉDICA

11.1. As empresas fornecerão assistência médica aos seus empregados, com ou sem a participação dos mesmos nos custos, através de assistência médica conveniada.

11.1.1. A forma de participação do empregado no custo poderá ser individualmente progressiva, levando-se em conta a efetiva utilização da assistência médica.

11.1.2. Os atendimentos relacionados às doenças crônicas ou pré-existentes, assim como, os emergenciais não deverão ser considerados para fins de progressividade.

11.1.3. No caso de utilização da participação progressiva nos custos, os critérios de progressividade deverão ser amplamente divulgados aos empregados e formalmente levados ao conhecimento do SINCAB.

12. SOBREAVISO

12.1. As **EMPRESAS** poderão designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, conforme escalas previamente estabelecidas, inclusive aos sábados, domingos e feriados, os quais farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



12.2. Os empregados enquadrados nesta cláusula serão aqueles expressamente designados pelas EMPRESAS, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

12.3. O empregado acionado para trabalhar no período de sobreaviso perceberá como extras as horas de efetivo exercício, deixando de ser pago, nesta hipótese, o adicional de sobreaviso durante a hora efetivamente trabalhada.

13. BANCO DE HORAS

13.1. Ficam as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, autorizadas a praticarem o sistema de banco de horas de trabalho, devendo, entretanto, assinar individualmente com o SINCAB, Acordo Coletivo de Trabalho específico, nos termos da legislação aplicável à espécie.

13.2. A compensação realizada com base no banco de horas não acarretará qualquer modificação na remuneração mensal do empregado.

13.3. No caso de rescisão do contrato de trabalho, serão descontados os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

14. GESTANTES - GARANTIAS

14.1. A empregada gestante terá garantia de emprego desde a concepção, até 150 dias após o parto, e não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave, devidamente apurada em processo administrativo.

14.2. Em razão da garantia de emprego ser de ordem pública, ou seja, tratar-se de um direito indisponível, os casos em que por motivo de força maior for rescindido o contrato de trabalho, deverá haver a necessária assistência do SINCAB.

14.3. Por ocasião da constatação da gravidez, a empregada deverá avisar ao empregador por escrito de seu estado de gestação, bem como no momento da dispensa ou da comunicação do aviso prévio, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notificação da dispensa ou da comunicação do aviso respectivo.

15. LICENÇA PATERNIDADE

15.1. O empregado cuja esposa ou companheira der à luz, terá assegurado o direito a uma licença remunerada nos 05 (cinco) dias corridos ao nascimento da criança, sendo igual benefício estendido por 05 (cinco) dias corridos, àquele que tiver adotado uma criança com menos de 12 (doze) meses de idade, nos 05 (cinco) dias após a comprovação da adoção judicial.

16. AUXÍLIO DOENÇA – GARANTIAS

MA





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**

FILIADO



16.1. O empregado em gozo de auxílio-doença não poderá ser dispensado a partir da concessão do benefício pelo INSS, e terá garantia de emprego enquanto permanecer afastado pela previdência. Durante o afastamento pelo INSS, fica assegurado a manutenção do plano de saúde por período de até 6 (seis) meses, após o afastamento, nas mesmas condições existentes anteriormente.

17. AUXÍLIO DOENÇA - COMPLEMENTAÇÃO DO INSS

17.1. As empresas pagarão para os empregados em gozo de auxílio-doença concedido pela Previdência Social e no período contado entre o 16º (décimo sexto) até o 60º (sexagésimo) dia, 100% (cem por cento) do salário base do mês anterior ao afastamento dos empregados afastados por auxílio doença, cuja complementação devida corresponderá à diferença entre o que a Previdência Social pagar e o salário líquido devido no mês do afastamento.

17.2. Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o salário líquido que lhe seria devido entre o 16º dia e o 30º dia de afastamento.

17.3. O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal de salário dos demais empregados.

18. APOSENTADORIA – GARANTIAS

18.1. O empregado com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa, terá garantia de emprego no período de 12 (doze) meses que anteceder a data em que, comprovadamente através de lançamentos em sua CTPS, ou em documento hábil do INSS, passe a fazer jus à aposentadoria da Previdência Social por Tempo de Serviço Integral (Art. 52); especial (art. 57); ou por idade (art. 48), da Lei 8.213/91, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, ou acordo entre as partes.

18.2. O empregado deverá comunicar essa condição, por escrito ao empregador, nos primeiros 30 (trinta) dias após completar o tempo de serviço necessário à obtenção do benefício. Perderá essa garantia o empregado que, tendo completado o seu tempo de serviço não venha a requerer a aposentadoria dentro dos 12 (doze) meses de garantia de emprego.

19. MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E DO ADOLESCENTE

19.1. Não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez, não sendo permitidos em regulamentos de qualquer natureza, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento e gravidez.





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**

FILIADO



19.2. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade na forma dos arts. 392-A e 393, da Legislação Consolidada.

19.3. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial da Rede Hospitalar Pública, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

19.4. As empresas que admitirem menores aprendizes, na idade de 14 a 18 anos, ficam proibidas de colocá-los para trabalhar em horário noturno, bem como em locais perigosos ou insalubres, cujo trabalho não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

20. CERTIFICADO DE ACIDENTES DO TRABALHO (SETA e SINCAB)

20.1. As empresas do setor de TV por assinatura poderão enviar para o SETA e o SINCAB os dados totais de acidentes de trabalho do período de janeiro a dezembro de cada ano, até o dia 10 de fevereiro do ano subsequente ao vencido, para emissão em conjunto de um certificado de acidentes do trabalho, em cujo certificado constará o percentual da quantidade de acidentes do trabalho versos o quadro total de efetivos.

20.2. As empresas adotarão medidas de proteção individual estabelecidas no Manual de Segurança para Trabalhadores em Sistemas de TV por Assinatura elaborado em parceria entre o SINCAB e o SETA, com a interveniência do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, visando garantir a integridade física dos empregados, além de se aterem às medidas de proteção coletiva em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores, notadamente em observância às NR's nº 07 e 09, que tratam de PPRA e PCMSO.

21. DAS COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO – CIPAS

21.1. As eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais, assim como deverá ser enviada ao SINCAB, cópia da convocação acompanhada do respectivo calendário eleitoral.

22. JORNADA DE TRABALHO

22.1. As jornadas de trabalho serão de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, de segunda-feira a sábado.

22.2. Fica facultado às empresas o regime de compensação de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) de descanso, mediante acordo individual entre empresa e colaborador, devidamente homologado pelo SINCAB.

MA



Ass



www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



22.3. Será assegurada 01 (uma) folga semanal, pelo menos uma vez ao mês aos domingos, conforme escala de trabalho mensal, em atenção ao disposto na Lei n.º 605/49.

22.4. As empresas poderão estabelecer programas de compensação em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, de sorte que os empregados, ou parte deles, possam ter períodos de descanso mais prolongados, ficando também permitida compensação das horas não trabalhadas aos sábados, em outros dias da semana.

22.5. As empresas que promoverem o controle de ponto de seus empregados em sistemas eletrônicos onde o colaborador possa acompanhar seus registros de ponto assim como aprovar o seu espelho de ponto, ficam isentas da coleta de assinatura nos mesmos.

23. FÉRIAS

23.1. As Empresas efetuarão a marcação da data de início de gozo de férias de seus empregados, de forma a permitir que essa data não ocorra em sábados, domingos e feriados.

23.2. Para os empregados contratados com jornada inferior a 25 (vinte e cinco) horas semanais, serão aplicadas as regras estabelecidas no art. 130-“a”, da CLT.

24. TRABALHO AOS DOMINGOS

24.1. Os empregados lotados nas áreas técnicas e operacionais que trabalham por escala de revezamento, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser escalados aos domingos e feriados, em função da especificidade do setor, desde que seja assegurado o descanso semanal em outro dia, assegurada uma folga mensal aos domingos.

25. HABITUALIDADE

25.1. Para efeito do cálculo de Férias, 13º salário, Licença Maternidade e Aviso Prévio, os valores pagos a título de horas extras, adicional noturno, comissões, remuneração variável e outras parcelas pagas em caráter habitual, serão consideradas pela média dos últimos 12 (doze) meses.

26. RECICLAGEM PROFISSIONAL

26.1. As Empresas deverão fornecer a seus empregados a oportunidade de se adaptarem a novas tecnologias e equipamentos, correndo à conta delas os investimentos com os programas de desenvolvimento técnico-profissional necessários, bem como a manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador.



www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



26.2. Convencionam as partes que as atividades de treinamento atendem aos interesses dos empregados e das empresas e, constituem benefício concedido aos empregados para o seu desenvolvimento profissional, não se confundindo com as atividades laborais dos mesmos.

26.3. Na hipótese de adoção de tecnologias que possam implicar redução de pessoal, as Empresas darão oportunidade de aproveitamento e readaptação do pessoal a ser deslocado, procurando possibilitar-lhes a absorção em outros cargos ou funções compatíveis.

27. CUIDADOS COM FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS

27.1. Poderá ser efetuado o desconto dos danos eventualmente provocados por culpa ou dolo dos empregados em ferramentas e equipamentos das empresas, desde que seja apurada a responsabilidade do empregado.

28. UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

28.1. Quando exigido o uso de uniformes pelas Empresas, estas os fornecerão gratuitamente aos empregados e, quando exigido por legislação específica, fornecerão Equipamento de Proteção Individual (EPI), bem como orientação para o seu uso. Os empregados se obrigam a utilizá-los e zelar pela sua guarda e bom uso, bem como devolvê-los quando solicitado.

29. ATRASO – TOLERÂNCIA

29.1. Estipulam as partes que não poderá ser deduzido do pagamento de repouso semanal e feriado, o atraso de empregado no início de sua jornada, de até 15 minutos, desde que seja permitido pela empresa o trabalho neste dia, bem como o mesmo compense tal atraso no término de sua jornada.

30. INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

30.1. Os empregados sujeitos a controle de jornada de trabalho ficam liberados, a critério das empresas, da marcação do ponto no intervalo para a refeição.

31. ABONOS DE FALTAS

31.1. Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salário, até 05 (cinco) dias consecutivos, por motivo de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), ascendente e descendente de primeiro grau, devendo comprovar o fato com a apresentação da Certidão de Óbito no prazo de 07 (sete) dias a contar da data do falecimento.

31.2. Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que estiverem regularmente matriculados em estabelecimento oficial ou particular de ensino, devidamente reconhecido, terão suas faltas abonadas quando houver coincidência entre o



www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



horário de trabalho e o horário de exames escolares, supletivos ou vestibulares, desde que pré-avisado o empregador com a antecedência mínima de 48 horas e comprovação posterior.

32. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

32.1. As empresas que promoverem o pagamento de seus empregados diretamente em conta bancária, ficam dispensadas de possuírem o contra cheque assinado pelos empregados, devendo, entretanto, entregar-lhes o mesmo discriminando as importâncias pagas e os descontos efetuados, ou disponibilizá-lo em meio eletrônico.

33. VERBAS RESCISÓRIAS

33.1. O pagamento dos direitos decorrentes de rescisão contratual é regulado pelo art. 477 CLT, com as alterações estabelecidas pela Lei 7.855/89, salvo motivo de:

- a) atraso na entrega do extrato do FGTS pela Caixa Econômica Federal, caso em que o homologador fará constar ressalva;
- b) não prestação de contas por quantias e/ou equipamentos e ferramentas entregues pelas Empresas;
- c) ausência do empregado no dia e hora marcados para pagamento, sendo que, para efeito dessa última hipótese, deverão as Empresas, quando da rescisão contratual, cientificar o empregado do local, dia e horário do pagamento. O não comparecimento do empregado no dia e hora determinados para homologação será registrado obrigatoriamente pelo homologador no verso do recibo de rescisão, isentando a Empresa de qualquer multa, desde que apresentado o comprovante de aviso, com o recebimento do empregado, admitindo-se o comprovante eletrônico de pagamento bancário.

33.2. Não será devida a multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, se as empresas efetuarem os depósitos das verbas rescisórias na conformidade do disposto no Enunciado da Secretaria de Relações do Trabalho, comunicando expressamente ao empregado a efetivação do depósito.

33.3. Na hipótese de pedido de demissão, fica autorizado o desconto nas verbas rescisórias dos valores correspondentes ao vale transporte, vale refeição ou vale alimentação, empréstimos, ou outros benefícios, equipamentos de trabalho, quando adiantados ao empregado e relativos aos dias não efetivamente trabalhados.

34. HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

34.1. As homologações das rescisões poderão ser levadas a termo nas dependências das empresas, a pedido destas, mediante o comparecimento de representante do SINCAB, ficando as despesas de deslocamento por conta da empresa solicitante.





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



35. NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES

35.1. Acordam as partes que todo e qualquer benefício e/ou concessão estabelecidos nesta Convenção que não estejam previstos na legislação vigente ou que excedam os limites nela estabelecidos, não se incorporarão aos salários e/ou contratos de trabalho para quaisquer fins.

36. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA

36.1. As empresas poderão realizar, dentro do limite legal e mediante expressa autorização, descontos em folha de pagamento dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativos à contribuição social (mensalidades do sindicato e associação de empregados) assim como os demais compromissos firmados com essas entidades ou com o empregador, relativamente a convênios e empréstimos.

36.2. Fica permitido às Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios de empréstimos bancários, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agregações, utilização de linhas telefônicas, combustível, fotocópias, e outros recursos oferecidos pela empresa para fins particulares, com a anuência prévia dos empregados.

37. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

37.1. As empresas integrantes da categoria econômica, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais), por empregado, no mês de agosto de 2008, a título de contribuição negocial, recolhendo-a à conta corrente 4875-0, agência 002, operação 003, da Caixa Economia Federal, Agência Planalto Brasília, em nome do SINCAB, cujo recolhimento dar-se-á até a data de 05/08/2008, ficando acordado que esses valores não serão descontados dos empregados.

38. COMUNICAÇÕES DO SINCAB

38.1. As Empresas designarão locais acessíveis ao SINCAB para colocação de avisos, onde poderão ser colocadas matérias de interesse da categoria, desde que em papel timbrado da entidade sindical, vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

39. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO





www.sincab.org

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS
DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**



39.1. No caso de descumprimento das obrigações de fazer estipuladas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, fica a parte infratora obrigada a pagar multa equivalente a R\$4,88 (quatro reais e oitenta e oito centavos) por empregado, em favor do SINCAB ou SETA, conforme o caso, corrigida pelos mesmos critérios e índices dos débitos trabalhistas.

E por estarem as partes justas e acordadas, lavram a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, que arquivam perante a Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego em Brasília - DF, para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.

São Paulo, 10 de julho de 2008.

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS OPERADORAS DE SISTEMAS DE
TELEVISÃO POR ASSINATURA**
ALEXANDRE ANNEBERG NETTO
Presidente - RG. sob o nº.2.082.749 SSP/SP

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS DE TV POR
ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES**
VÁLDO SOARES LEITE
Presidente - OAB-DF 20.392

Testemunhas:

Neila Tatiane Nogueira Duarte Costa

RG nº 1.678.947 SSP/DF
CPF nº 364.397.291-20

Antonio Roberto Salles Baptista

OAB-SP 207255
CPF nº 116.382.900-91

