

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS DE TELEVISÃO POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES - SINCAB**, entidade sindical de âmbito nacional, com sede na Rua Genebra, nº. 264 – 4º andar – conjunto 46 – Bela Vista, São Paulo - SP, CEP 01.316-010, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 00.146.036/0001-88, representado por seu Presidente Francisco Caninde Pegado do Nascimento, brasileiro, casado, advogado, inscrito na OAB/DF 20.572

e

**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. Oscar Vicente Simões de Oliveira, brasileiro, casado, administrador, portador da cédula de identidade RG 6.411.995-6 SSP/SP e do CPF/MF nº 589.601.208-04,

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nas condições a seguir estabelecidas:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

1.1. As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2013 a 30 de junho de 2014 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

2.1. A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores em Sistemas de Televisão por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicações (SeAC), denominados “telemáticos”, com abrangência territorial nacional.



## Salários, Reajustes e Pagamentos

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

3.1. As empresas adotarão como piso salarial o salário mínimo regional nos Estados onde tais estiverem efetivamente estabelecidos, conforme as respectivas categorias, observado o valor mais benéfico para o trabalhador.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

4.1. Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, representados pelo SINCAAB, ficam reajustados no percentual **7,01% (sete vírgula zero um por cento)** a ser aplicado sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2013, passando a vigor a partir de 1º de julho de 2013.

4.2. Fica mantida a negociação direta entre empregado e empregador, exclusivamente para os reajustes salariais dos empregados classificados com cargos de direção e de gestão, assim entendidos como aqueles ocupantes, especificamente, dos cargos de diretor e gerente.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

5.1. 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 fornecê-lo em meio eletrônico, com garantia de total confidencialidade, provendo acesso em equipamento da empresa àqueles que alegarem não possuir computador ou internet em suas residências.



## Descontos Salariais

### CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA

6.1. 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) assim como os demais compromissos firmados com o empregador ou com o empregado, relativamente a convênios e empréstimos.

6.2. 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/agremiações, utilização de linhas telefônicas, combustível, fotocópias, e outros recursos oferecidos pela empresa para fins particulares, com a anuência prévia dos empregados.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

### CLÁUSULA SÉTIMA – HABITUALIDADE

7.1. 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.

### CLÁUSULA OITAVA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS E CONCESSÕES

8.1. 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros



## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

9.1. 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, e com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, quando as horas extraordinárias forem prestadas aos, domingos e feriados, exceto se o trabalho for realizado em dia de escala. As horas extras serão remuneradas com base no salário do mês de seu efetivo pagamento.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

10.1. Convencionam as partes em conformidade com a Lei nº 10.101/2000, 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 até 31 de março de cada ano.

10.2. Consoante o disposto no art. 3º, da Lei 10.101/2000, 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.

10.3. Convencionam as partes que as metas pré-estabelecidas pelas empresas não poderão ser alteradas no decorrer do período pré-estabelecido.

10.4 As empresas que não firmarem acordo de PPR ou programa similar de premiação por resultados até 90 dias após a assinatura da presente Convenção pagarão ao trabalhador o salário do mês de Janeiro de 2014 majorado em 100% (cem por cento), sem prejuízo do estabelecido na cláusula 10.1 desta Convenção.

## Ajuda de Custo

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE COMBUSTÍVEL - AJUDA DE CUSTO



11.1. 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.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

12.1. As empresas fornecerão vale-alimentação ou, opcionalmente, vale-refeição a seus empregados, com carga horária diária de 8 horas, com valor de face mínimo R\$ 12,00 (doze reais) no período de 1º de Julho de 2013 a 31 de Dezembro de 2013, passando a R\$ 12,69 (doze reais e sessenta e nove centavos) a partir de 1º de Janeiro de 2014, 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.

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

12.3. As empresas concederão no mês de dezembro de 2013, a todos os empregados ativos, Vale Natalino (refeição ou alimentação) no valor de face de R\$ 80,00 (oitenta reais), não se aplicando, neste caso, o disposto na cláusula 12.2.

12.4. Os empregados afastados por Acidente de Trabalho ou Auxílio Doença terão este benefício suspenso a partir do 15º (décimo quinto) dia de afastamento, bem como os descontos a ele correspondentes.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – VALE TRANSPORTE

13.1. As empresas fornecerão Vale-transporte aos seus empregados nos termos da Lei 7.418/85 e do Decreto nº. 95.247, de 17/11/87, nos termos da legislação vigente, não configurando o vale-transporte como salário, inclusive para os efeitos fiscais.

### Auxílio Saúde



#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

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

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

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

**14.1.3.** 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, no prazo mínimo de 90 (noventa) dias antes que qualquer coparticipação seja efetivada.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO DOENÇA – GARANTIAS**

**15.1.** 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 assegurada a manutenção do plano de saúde pelo período de 12 (doze) meses após o afastamento, nas mesmas condições existentes anteriormente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO DOENÇA - COMPLEMENTAÇÃO DO INSS**

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

**16.1.1.** No caso da empresa não ter o valor de concessão do benefício pelo INSS, a empresa adiantará 70% (setenta por cento) do salário base, e fará os acertos necessários até os 100%, quando for apresentado pelo empregado o cálculo do benefício concedido pelo INSS.



**16.2.** 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.

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

### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO FUNERAL

**17.1.** As empresas que não oferecerem a seus empregados seguro de vida em grupo ou outras modalidades de seguro por elas subsidiados, no todo ou em parte, ocorrendo falecimento de empregado, pagarão aos dependentes legais deste, a importância de **R\$ 5.700,00 (cinco mil e setecentos reais)**.

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

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

**18.1.** As empresas reembolsarão mensalmente em folha de pagamento, a importância de **R\$ 313,00 (trezentos e treze reais)** mediante apresentação de recibo ou nota fiscal, referente ao para o pagamento de vagas em creches e pré-escolas dos filhos de suas empregadas, desde o nascimento até 72 meses de idade, excetuando-se esse benefício a crianças que já cursem o ensino fundamental, em estabelecimento de livre escolha.

**18.2.** 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. Em caso de estabelecimentos conveniados, uma via do convênio será remetida à Sede do SINCAV para arquivo.



18.2.1. 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.

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

18.4. 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.

18.5. As empregadas afastadas por Acidente de Trabalho ou Auxílio Doença, a partir de 180 dias terão este benefício suspenso, bem como os descontos a ele correspondentes.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

19.1. As empresas deverão contratar seguro de vida em grupo, que cubra os riscos de acidente e morte, cuja apólice individual não será inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), obedecidas as normas das empresas seguradoras, caso não ofereçam a seus empregados.

19.2. Os empregados que não optarem pelo benefício de seguro de vida em grupo 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.

### Aposentadoria

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - APOSENTADORIA – GARANTIAS

20.1. O empregado que, com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa e que tenha, comprovadamente, por força de informação lançada em sua CTPS ou de documento hábil do INSS, alcançado o direito de postular a aposentadoria da Previdência Social (seja ela por Tempo de Serviço Integral, seja Especial ou Por





idade, respectivamente previstos nos artigos 52, 57 e 48 da Lei 8.213/91), caso venha a ser dispensado no período de 18 (dezoito) meses que antecede a data de concessão do benefício, terá garantia aos recolhimentos previdenciários de acordo com a seguinte tabela:

De 5 até 7 anos	- 12 meses de recolhimentos custeados pelo empregador
Mais de 7 até 09 anos	- 15 meses de recolhimentos custeados pelo empregador
Mais de 09 anos	- 18 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

**20.2.** Ficam excluídos de tal garantia os casos de dispensa por justa causa e de composição firmada entre empregado e empregador, desde que, nesta última hipótese, mais benéfica ao trabalhador.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VERBAS RESCISÓRIAS**

**21.1.** 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.

**21.2.** Não será devida a multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, se as empresas efetuarem os depósitos das verbas rescisórias nos prazos estabelecidos no § 6º do



mesmo artigo, na forma do que permite o art. 23, § 1º da Instrução Normativa nº 15, de 14 de julho de 2010, da Secretaria de Relações do Trabalho, devendo ser expressamente comunicada ao empregado a efetivação do depósito.

**21.3.** 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.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REICLAGEM PROFISSIONAL**

**22.1.** 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.

**22.2.** 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.

**22.3.** 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.

**22.4.** As empresas manterão as contribuições anuais relativas aos convênios operacionais atualmente vigentes entre SETA e SINCAB.

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUIDADOS COM FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS**

**23.1.** 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 efetiva responsabilidade do empregado.



## Outras normas de pessoal

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO

**24.1.** As empresas que adotam registrador de ponto eletrônico deverão disponibilizar aos empregados o respectivo espelho mensal de ponto contemplando o registro da entrada e saída diária dos empregados, na forma do que exigem as Portarias nº 1.510/09 e 373/11, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**24.2.** A partir do momento que seja adotado outro sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho mais confiável para o trabalhador, autorizado por normativo do MTE e respeitando as Portarias nos. 1510/2009 e 373/2011 ou outra que venha a substituí-las, e negociadas com o SINCAAB, será permitida às empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a adoção do respectivo sistema.

### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Duração e Horário

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

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

**25.2.** 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 SINCAAB.

**25.3.** 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.

**25.4.** 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 a compensação ou o desconto das horas não trabalhadas aos sábados, em outros dias da semana.



25.5. 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.

25.6. As empresas poderão estabelecer esquema de compensação, para que a jornada de 220 horas seja cumprida, respeitando-se o limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas em lei.

### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

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

### Faltas

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONOS DE FALTAS

27.1. 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.

27.2. 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 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.

#### Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E DO ADOLESCENTE**

**28.1.** 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 permitidas, em regulamentos de qualquer natureza, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento e gravidez.

**28.2.** 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

**28.3.** Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial da Rede Hospitalar Pública, a mulher terá um repouso remunerado de 3 (três) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

**28.4.** 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.

### **Sobreaviso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – SOBREAVISO**

**29.1.** 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.

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

**29.3.** 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.

### **Outras disposições sobre jornada**



### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO AOS DOMINGOS

**31.1.** 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 no mínimo uma folga mensal aos domingos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATRASO – TOLERÂNCIA

**32.1.** Estipulam as partes que não poderá ser deduzido do pagamento de repouso semanal e feriado dos empregados, o atraso, no início de suas jornadas, de até 05 (cinco) minutos no caso daqueles lotados no setor de teleatendimento (*call center*), e de até 15 (quinze) minutos para os demais, desde que seja permitido pela empresa o trabalho nesse dia e desde que os mesmos compensem tal atraso no término de suas respectivas jornadas.

### Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

**33.1.** 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.



33.2. 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.

### Licença Maternidade

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES – GARANTIAS

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

34.2. 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 SINCAV.

34.3. 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.

34.4. Visando a proteção à trabalhadora gestante, as empresas poderão solicitar às empregadas exame demissional para comprovação de gravidez, não sendo considerado tal pedido como ato de discriminação, mas com o objetivo de efetivar as garantias constitucionais, legais e convencionais dirigidas à trabalhadora grávida.

### Outras disposições sobre férias e licenças

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

35.1. 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador  
Uniforme



39.2. As empresas adotarão medidas de proteção individual estabelecidas no Manual de Segurança para Trabalhadores em Sistemas de Televisão por Assinatura elaborado em parceria entre o SINCAB e o SETA 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.

39.3. SINCAB e SETA promoverão fórum anual para a revisão e aprimoramento das medidas de proteção individual e coletiva estabelecidas no Manual de Segurança para Trabalhadores em Sistemas de Televisão por Assinatura.

39.4. As partes se comprometem a promover, na vigência do presente instrumento, um primeiro fórum para discutir mecanismos de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho.

39.5. As partes envidarão, em caráter permanente, esforços conjuntos no combate ao furto de sinais de Televisão por Assinatura (pirataria).

### Homologações

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

40.1. Em casos excepcionais as homologações das rescisões poderão ser levadas a termo nas dependências das empresas, a pedido destas, em local devidamente reservado, mediante o comparecimento de representante do SINCAB, ficando as despesas por conta da empresa solicitante, mediante previa aprovação.

### Disposições Gerais

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

41.1. No caso de descumprimento das obrigações estipuladas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa será notificada na pessoa de seu Diretor Executivo de Recursos Humanos (ou cargo equivalente), para corrigir a conduta desconforme com a presente Convenção, no prazo de 30 dias. O SETA deverá ser devidamente comunicado da notificação. Em caso de não corrigir a conduta desconforme, será aplicada à parte

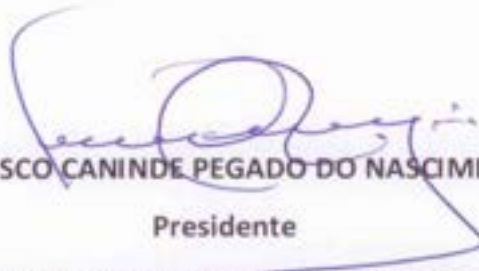




infratora multa equivalente a R\$ 62,00 (sessenta e dois reais) por empregado, em favor dos mesmos, independente das medidas judiciais cabíveis.

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.

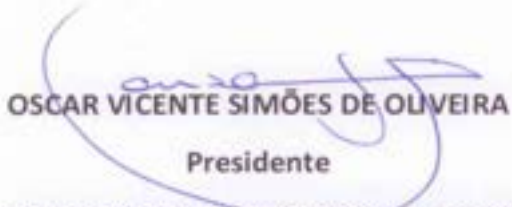
São Paulo (SP), 1º de julho de 2013.



FRANCISCO CANINDE PEGADO DO NASCIMENTO

Presidente

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS DE TELEVISÃO POR  
ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES - SINCAB



OSCAR VICENTE SIMÕES DE OLIVEIRA

Presidente

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS OPERADORAS DE SISTEMAS DE TELEVISÃO  
POR ASSINATURA - SETA

