seta

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES, inscrito no CNPJ sob nº 00.146.036/0001-88, neste ato representado por seu Presidente, Sr. FRANCISCO CANINDE PEGADO DO NASCIMENTO,

E

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS OPERADORAS DE SISTEMAS DE TV PORASSINATURA E SERVIÇO DE ACESSO CONDICIONADO, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 00.301.316/0001-13, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RODRIGO ANDRE FERNANDES,

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulandoas condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

Fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Sistema de TV por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicações, com abrangência territorial nacional.**

Salários, Reajustes e Pagamento - Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

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

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados pela aplicação do percentual de **6% (seis por cento)** sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2022, passando a viger a partir de 1º de setembro de 2022;

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas que promoverem o pagamento de seus empregados diretamente em conta bancária ficam dispensadas de possuírem o contracheque 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

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.

6.1. As empresas realizarão desconto em folha de pagamento, a título de contribuição negocial, somente dos empregados que expressamente autorizarem o referido desconto, e aprovado em assembleia geral.

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-odontológico 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 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

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

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

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.

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA – PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Convencionam as partes em conformidade com a Lei nº 10.101/2000, de 20/12/2000 e a Lei nº 12.832 de 20/06/2013 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.

10.1. Consoante o disposto no art. 3º, da Lei 10.101/2000, a verba de participação nos lucros ou resultados, não integra ou se incorpora à remuneração do empregado, tampouco constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

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

10.3. As empresas que não firmarem acordo de PPR ou programa similar de premiação por resultados até **120 (cento e vinte) dias** após a assinatura da presente Convenção pagarão ao trabalhador o valor equivalente ao salário do mês de **Janeiro de 2023** majorado em 100% (cem por cento), sem prejuízo do estabelecido na Cláusula Décima desta Convenção.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – VALE COMBUSTÍVEL - AJUDA DE CUSTO

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 – AUXÍLIO REFEIÇÃO

As empresas fornecerão vale-alimentação ou, opcionalmente, vale-refeição a seus empregados, com carga horária diária de 8 horas, ficando seu valor de face mínimo reajustado, a partir de 1º de setembro de 2022, para **R$ 30,60 (trinta reais e sessenta centavos)**, 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, devendo

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

a reposição das diferenças ocorrer até a primeira folha de pagamentos após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

12.1. Os empregados poderão optar por receber o valor do auxílio em uma composição de auxílio refeição ou auxílio alimentação, conforme regras expostas em política interna das empresas. Todos os anos será oferecida aos empregados a possibilidade de optarem na composição dos valores.

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. 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.

12.4. As empresas concederão a todos os empregados ativos, no mês de **dezembro de 2022**, Vale Natalino (refeição ou alimentação) no valor de face reajustado para **R$ 119,70 (cento e dezenove reais e setenta centavos)**, que poderá ser substituído por um kit natalino composto de produtos alimentícios de valor equivalente, dentro dos critérios que regulam o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, não se constituindo item de remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO TRANSPORTE

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, não configurando referido benefício como salário, inclusive para os efeitos fiscais.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ASSISTÊNCIA MÉDICA

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

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

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

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

14.3. 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

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 até 12 (doze) meses após o afastamento, nas mesmas condições existentes anteriormente.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO-DOENÇA – COMPLEMENTAÇÃO DO INSS

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. No caso de a 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

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, as empresas pagarão aos dependentes legais deste, a importância de **R$ 9.513,77 (nove mil, quinhentos e treze reais e setenta e sete centavos)**, a partir de 1º de setembro de 2022.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE

No período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas reembolsarão mensalmente em folha de pagamento a importância de **R$ 522,39 (quinhentos e vinte e dois reais e trinta e nove centavos)**, 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, excetuando-se esse benefício a crianças que já cursem o ensino fundamental, em estabelecimento de livre escolha.

18.1. 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 SINCAB para arquivo.

18.2. 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.

ASSESSORIA JURÍDICA SEJA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – Auxílio Educação Especial AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

No período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas concederão um auxílio mensal sob a forma de reembolso ao dependente com Deficiência, para cada filho de empregado, devidamente declarado junto à Previdência Social, no valor de **R$ 522,39 (quinhentos e vinte e dois reais e trinta e nove centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula, para fins de acompanhamento especializado ou acompanhamento educacional especializado, tratamento clínico ou médico especializado, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como "Pessoa com Deficiência", mediante a apresentação de relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico da EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica conceituado que "Pessoa com Deficiência" é a pessoa portadora de problema estrutural ou congênito, que compromete sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social, caracterizando-a como deficiente. A deficiência será caracterizada seguindo os tipos a seguir relacionados:

a) Mental: deficiência mental moderada ou severa;
b) Distúrbio de conduta: problemas de psicomotricidade;
c) Física: afecção muscular e/ou ortopédica;
d) Sensorial: auditiva ou visual;
e) Paralisação cerebral: deficiência física com deficiência neurológica;
f) Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido ao empregado, de acordo com esta cláusula e parágrafos integrantes, enquanto perdurar o atendimento especializado e a condição de empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA – SEGURO DE VIDA

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

As empresas deverão contratar seguro de vida em grupo, que cubra os riscos de acidente e morte, cuja apólice individual, no período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não será inferior a **R$ 33.381,72 (trinta e três mil, trezentos e oitenta e um reais e setenta e dois centavos)**, obedecidas as normas das empresas seguradoras, caso não ofereçam a seus empregados.

20.1. 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 PRIMEIRA – APOSENTADORIA – GARANTIAS

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:

Mais de 5 até 7 anos	- 12 meses de recolhimentos custeados pelo empregador
Mais de 7 até 9 anos	- 15 meses de recolhimentos custeados pelo empregador
Mais de 9 anos	- 18 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

21.1. 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.

21.2. Em caso de extinção da empresa, por qualquer motivo, desde que o empregado esteja inserido na previsão contida na cláusula 21ª, terá garantido para si, o recebimento da indenização correspondente ao valor dos recolhimentos previdenciários custeados pelo empregador, nos exatos termos previstos na tabela da referida cláusula, cabendo ao empregado a adoção das medidas cabíveis para sua inscrição perante o INSS como contribuinte autônomo, objetivando os devidos recolhimentos nas épocas oportunas.

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual é regulado pela CLT, 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;
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 de 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

22.1. Não será devida a multa prevista na CLT, se as empresas efetuarem os depósitos das verbas rescisórias nos prazos legais, devendo ser expressamente comunicada ao empregado a efetivação do depósito.

22.2. 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 que não forem efetivamente trabalhados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – RECICLAGEM PROFISSIONAL

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.

ASSESSORIA JURÍDICA SFTA

23.1. 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.

23.2. 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.

23.3. Os convênios operacionais atualmente vigentes entre SETA e SINCAB, serão mantidos com os seus respectivos escopos, bem como as referidas contribuições anuais.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CUIDADOS COM FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS

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.

24.1. Em caso de quebra de instrumento e/ou material ou utensílio utilizado pelo empregado, desde que não tenha agido com culpa, a substituição do mesmo deverá ser providenciada pela empresa, sem qualquer ônus para o empregado, devendo a empresa também providenciar a substituição dos instrumentos e/ou materiais ou utensílios de trabalho utilizados pelo empregado, motivados pelo desgaste natural.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – MARCAÇÃO DE PONTO

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

25.1. Será permitido às empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a adoção de SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, nos termos das Portarias nºs 1510/2009 e 373/2011, assim como dos Precedentes Administrativos nºs 23 e 78 do Ministério do Trabalho e Emprego, e Artigos 62, incisos I e II e 74, Parágrafo 2º, da CLT e nas demais fundamentações e disposições legais.

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

25.2. Para todos os efeitos a adoção de Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, será objeto de acordo específico celebrado entre empresa e o SINCAB, com base na Portaria 373/11, do Ministério do Trabalho e Emprego.

25.3. O SINCAB e as empresas definirão qual o sistema a ser adotado, o qual só terá validade mediante o fornecimento do competente CERTIFICADO TÉCNICO DE UTILIZAÇÃO DO SISTEMA, assinado por técnico com a devida qualificação que ateste que o sistema está em conformidade com os normativos legais, e ainda que assume as consequências legais e criminais quanto a falsa declaração, falso atestado e falsidade ideológica.

25.4. O sistema cuja adoção pela empresa poderá ser autorizada, permitirá registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como:

a) Restrições à marcação do ponto;
b) Marcação automática do ponto;
c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e
d) Alteração ou eliminação de dados registrados pelo empregado.

25.5. Em qualquer hipótese a implantação do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, não poderá se dar em período inferior a 30 (trinta) dias da assinatura do respectivo acordo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ATRASO TOLERÂNCIA

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 em setor de teleatendimento (*callcenter*), 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.

26.1. Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias, nem no 13º salário.

ASSESSORIA JURIDICA SETA

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TRABALHO AOS DOMINGOS

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.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ABONOS DE FALTAS

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.

29.1. As empresas concederão 03 (três) dias úteis de folga, sem prejuízo de salário, por motivo de casamento, devendo ser avisada com 30 (trinta) dias de antecedência, e a comprovação ser feita no retorno, mediante apresentação da certidão de casamento.

29.2. 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 previamente avisado o empregador com a antecedência mínima de 48 horas e comprovação posterior.

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E DO ADOLESCENTE

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.

30.1. 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 CLT.

30.2. 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.

30.3. 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA – SOBREAVISO

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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – BANCO DE HORAS

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.

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho para os trabalhadores inseridos nesta categoria profissional, não poderá exceder de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, de segunda-feira a sábado.

33.1. 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.

33.2. 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 nº 605/49.

33.3. 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.

33.4. 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.

33.5. 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.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS

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.

34.1. 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.

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – GESTANTES – LICENÇA MATERNIDADE

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DEMAIS DISPOSIÇÕES À GESTANTE

6.1. 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.

36.2. 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.

36.3. Visando a proteção à trabalhadora gestante, as empresas poderão solicitar às empregadas exame demissional para a comprovação da 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 SÉTIMA – LICENÇA PATERNIDADE

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 e Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

ASSESSORIA JURÍDICA SFTA

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.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos Cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DAS COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO – CIPAS

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 e o resultado das eleições.

Relações Sindicais
Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – COMUNICAÇÕES DO SINCAB

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.

40.1. As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão 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 de trabalho, em cujo certificado constará o percentual da quantidade de acidentes do trabalho versus o quadro total de efetivos.

40.2. 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

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

segurança dos trabalhadores, notadamente em observância às NR's nº 07 e 09, que tratam de PPRA e PCMSO.

40.3. 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.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – Homologações de Rescisões

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes se comprometem à instalação de comissão conjunta para, no prazo de 90 (noventa) dias, decidir sobre a viabilidade da criação de Câmara de Conciliação Prévia para o setor, com a análise prévia de custos para sua instalação e funcionamento, bem como para a adoção de outros meios alternativos de solução de conflitos previstos na CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – COMBATE À PIRATARIA

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

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 no valor de **R$ 95,80 (noventa e cinco reais e oitenta centavos)** por empregado, em favor dos mesmos, independentemente das medidas judiciais cabíveis.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS

As empresas asseguram aos parceiros de trabalhadores homossexuais, a concessão de todos os benefícios do presente instrumento previsto a dependentes legais, no sentido de resguardar a igualdade, considerando que é inconstitucional a distinção de tratamento legal às uniões estáveis constituídas por pessoas do mesmo sexo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – subsídio para aquisição de produtos

As empresas poderão proporcionar aos seus empregados descontos ou subsídios na aquisição de seus produtos, conforme políticas internas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional dos **Trabalhadores de Televisão por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicações, aí incluídos os Trabalhadores em Empresas Programadoras e Operadores de Sistema de Televisão por Assinatura e Serviço de Acesso Condicionado (SeAC), a Cabo, MMDS – Distribuição de Sinal Multiponto e Multicanal, DTH e Similares, Inclusive Futuros, denominados Telemáticos, com abrangência no territorial nacional.**

ASSESSORIA JURÍDICA SETA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – Dia Nacional do Trabalhador em Empresas de Sistemas de TV por Assinatura

Fica convencionado entre as partes que o dia 11 de agosto será considerado o "Dia Nacional do Trabalhador em Empresas de Sistemas de TV por Assinatura".

São Paulo, 18 de outubro de 2022

FRANCISCO CANINDE PEGADO DO NASCIMENTO
Presidente
SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SISTEMAS DE TV POR ASSINATURA E SERVIÇOS ESPECIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES

RODRIGO ANDRE FERNANDES
Presidente
SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS OPERADORAS DE SISTEMAS DE TV PORASSINATURA E SERVIÇO DE ACESSO CONDICIONADO

ASSESSORIA JURÍDICA SETA