SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES
NO ESTADO DE SÃO PAULO

PAUTA DE REINVINDICAÇÕES DA CATEGORIA DIFERENCIADA DAS TELEFONISTAS REPRESENTADAS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTETEL - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

DATA-BASE 1º MARÇO

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – Cj. 13 - Vila Buarque - CEP: 01.221-010 – Tel.: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

INDICE ALFABÉTICO

CLÁUSULA	PÁGINA
ABRANGÊNCIA	4
ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO	12
ADICIONAL NOTURNO	6
ALEITAMENTO MATERNO	9
ASSÉDIO MORAL /ASSÉDIO SEXUAL	9
AUMENTO REAL	5
AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	7
AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	5
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	6
AUXÍLIO CRECHE	6
CARTA AVISO DE DISPENSA	7
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO	11
COMPROVANTES DE PAGAMENTO	5
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL	12
DAS FÉRIAS	8
DESCONTO DO DSR	7
DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO	4
GARANTIA À GESTANTE	9
GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA	9
HORÁRIOS DE TRANSPORTE	9

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	7
LICENÇA ADOTANTE	9
MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS	13
MECANISMOS DE COMBATE A VIOLÊNCIANAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PRÁTICAS ANTISSIDICAIS	4
MULTAS	12
NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	10
NORMAS CONSTITUCIONAIS OU LEGAIS	13
NORMAS DAS CATEGORIAS PREPONDERANTES	4
PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCOS	5
PISO SALARIAL	5
PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	4
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	12
PROTEÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL/INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)	10
QUADRO DE AVISOS	12
REAJUSTE DAS DEMAIS PARCELAS DA REMUNERAÇÃO	5
REPOSIÇÃO SALARIAL	5
SALÁRIO ADMISSÃO	6
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	6
UNIFORMES	11
VALE-REFEIÇÃO	6
VIGÊNCIA E DATA-BASE	4

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

PAUTA DE REINVINDICAÇÕES DA CATEGORIA DIFERENCIADA DAS TELEFONISTAS REPRESENTADAS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTETEL (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026– DATA-BASE 1º MARÇO)

CAPÍTULO I – DA ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de março de 2025** a **28 de fevereiro de 2026**, e a data-base da categoria em **1º de março**.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA
Esta Convenção Coletiva aplica-se à categoria profissional, unificada e diferenciada, dos "Operadores de Mesas Telefônicas"- "Telefonistas em Geral –, no Estado de São Paulo", prevista no Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o artigo 577 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a esta anexa (Portaria MTPS 3.099, de 04 de abril de 1973 - DOU de 10 de abril de 1973), com abrangência territorial no Estado de São Paulo.

CLÁUSULA TERCEIRA – PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO
Considerando que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, autoriza a negociação, mas o seu pressuposto é que a negociação seja para ampliar ou acrescentar outros direitos além dos assegurados na lei e na Constituição, as partes signatárias do presente instrumento convencionam que, toda e qualquer negociação oriunda da aplicação da Lei 13.467/2017, em relação aos pontos sujeitos à livre negociação diretamente entre TRABALHADORES e EMPRESAS não poderão ser implementados no segmento de TELECOM sem a prévia negociação com o SINTETEL, uma vez que os TRABALHADORES não poderão ter direitos inferiores aos assegurados em lei.

CLÁUSULA QUARTA – MECANISMOS DE COMBATE A VIOLÊNCIANAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PRÁTICAS ANTISSIDICAIS
As EMPRESAS se comprometem a implementar com a participação do SINTETEL mecanismos e campanhas para a combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho, bem como tomarem todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos TRABALHADORES o livre exercício do direito sindical, proibindo qualquer tipo de prática antissindical, em observância as Convenções n.º 190 e 87, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, respectivamente.

CLÁUSULA QUINTA - DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO
A EMPRESA deverá garantir paridade de direito e oportunidade às mulheres, possibilitando sua participação em todos os níveis hierárquicos, inclusive em cargos de liderança, desde que atendidos os requisitos definidos pela empresa, evitando qualquer conduta discriminatória conforme preconiza a Constituição Federal.

Parágrafo Único: Em conformidade com o estabelecido na Lei 14.611/2023, as ações para assegurar a equidade salarial são a implementação de mecanismos que tornem os salários transparentes, reforço das atividades de fiscalização, instituição de canais dedicados à denúncia de situações de disparidade salarial, promoção de iniciativas voltadas para inclusão das mulheres no ambiente de trabalho, incentivo à capacitação e ao treinamento de Mulheres visando sua entrada, permanência e progressão no mercado de trabalho, em pé de igualdade com os homens.

CLÁUSULA SEXTA – NORMAS DAS CATEGORIAS PREPONDERANTES
Respeitadas as cláusulas objeto deste instrumento e que são especificas a categoria profissional abrangida, ficam estendidas aos TRABALHADORES representados pelo SINTETEL-SP, as demais cláusulas gerais e respectivos

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

benefícios, tais como, mas não se limitando a: Programa de Participação nos Resultados (PPR), auxílio-creche e demais benefícios, constantes, de eventuais normas coletivas de trabalho existentes, e que estejam e venham a permanecer em vigor a partir de 01/03/2025, bem como das que vierem a ser pactuadas durante a vigência desta Convenção Coletiva, aplicáveis para a categoria profissional preponderante nas EMPRESAS, isoladamente consideradas, nas quais prestem seus serviços profissionais, obedecida, porém, a data de início de vigência da presente Convenção Coletiva, ou seja, 01/03/2025.

CLÁUSULA SÉTIMA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, aos TRABALHADORES, contendo a identificação das EMPRESAS e com a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados e dos recolhimentos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCOS

As EMPRESAS que efetuarem o pagamento de salário/vale, através de depósitos bancários, deverão proporcionar aos TRABALHADORES tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação.

CLÁUSULA NONA – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às EMPRESAS abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho a proceder ao desconto em folha de pagamento quando oferecida a contraprestação de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médicos-odontológicos com participação dos TRABALHADORES nos custos; alimentação; convênios com supermercados; medicamentos; óticas e outros; convênios com assistência médica; convênios com instituições de ensino; clube/agremiações e convênios com instituições financeiras, destinados a empréstimos consignados, entre outros itens, quando expressamente autorizados pelo TRABALHADOR.

CAPÍTULO II – DA REMUNERAÇÃO E OUTRAS VANTAGENS

CLÁUSULA DÉCIMA – REPOSIÇÃO SALARIAL

As EMPRESAS deverão reajustar em **01/03/2025** a remuneração de todos os TRABALHADORES abrangidos por essa Convenção de tal forma a recompor o mesmo poder aquisitivo existente em **01/03/2024**, ou seja, **100%** (cem por cento) da recomposição das perdas do período.

Parágrafo Único: Não serão objetos de compensação todos e quaisquer reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PISO SALARIAL

O piso salarial deverá ser correspondente a **R$ 2.258,50** (dois mil e duzentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos), a partir de **01/03/2025**.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUMENTO REAL

As EMPRESAS deverão conceder **5%** (cinco por cento) a título de aumento real para todos os TRABALHADORES, de forma cumulativa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – REAJUSTE DAS DEMAIS PARCELAS DA REMUNERAÇÃO

As EMPRESAS deverão reajustar as demais parcelas pecuniárias da remuneração relativa à contraprestação dos serviços e não referidas expressamente nesta convenção, pelos índices relacionados nas “cláusulas” de reposição salarial e de aumento real, aplicadas aos salários.

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
As EMPRESAS deverão garantir ao TRABALHADOR substituto, inclusive de cargos de chefia, setor e subsetor, a percepção do salário e vantagens do substituído a partir do primeiro dia de substituição, desde que o afastamento do titular seja igual ou superior a **05**(cinco) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO ADMISSÃO
Admitido TRABALHADOR para a mesma função de outro, independente da forma do desligamento, será garantido, àquele salário igual ao do TRABALHADOR demitido.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ADICIONAL NOTURNO
Deverá ficar assegurado o pagamento do adicional noturno no valor de **30%** (trinta por cento) sobre a hora normal de trabalho. Considera-se horário noturno o período de 22h00min as 05h00min horas, nos termos do artigo 73 da CLT.

Parágrafo Único: Caso haja continuação na prestação de serviço após as 05h00min horas, este incidirá o mesmo percentual de que trata o "caput"; inclusive no tocante a hora reduzida.

CAPÍTULO III – DOS BENEFÍCIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
As EMPRESAS concederão a todos os TRABALHADORES, vale-alimentação, na importância de **R$ 464,88** (quatrocentos e sessenta e quatro reais e oitenta e oito centavos) mensais. O referido benefício terá a participação do empregado de **R$ 2,00** (dois reais).

Parágrafo Único: As EMPRESAS aplicarão, quando existente, os valores e condições da categoria predominante, desde que mais favoráveis.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – VALE-REFEIÇÃO
O valor do vale refeição será de **R$ 42,50** (quarenta e dois reais e cinquenta centavos), sendo fornecido o correspondente a **26** (vinte e seis) dias, independentemente da quantidade dos dias úteis no mês para TRABALHADORES com jornada igual ou superior a **36** (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Serão fornecidos os Vales Refeição integralmente aos TRABALHADORES afastados:

a) em férias;
b) em Auxílio Doença enquanto perdurar o afastamento;
c) em Acidente de Trabalho enquanto perdurar o afastamento;
d) em Licença Maternidade/Licença Adoção enquanto perdurar a licença.

Parágrafo Segundo: O referido benefício terá a participação do TRABALHADOR no importe de **R$ 2,00** (dois reais).

Parágrafo Terceiro: O valor recebido a título de Programa Alimentação não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 178, do Decreto nº. 10.854, de 10/11/2021.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO CRECHE
As EMPRESAS pagarão integralmente o auxílio creche para aos TRABALHADORES que tenham filhos com idade de até **7** (sete) anos, desde que devidamente comprovado através de documentos idôneo.

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

Parágrafo Único: As EMPRESAS aplicarão, quando existente, os valores e condições da categoria preponderante, desde que mais favoráveis.

CAPÍTULO IV – DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA – CARTA AVISO DE DISPENSA
Entrega aos TRABALHADORES de carta-aviso, nos casos de dispensa sob alegação de prática de falta grave, contra recibo, informando o enquadramento legal previsto no Artigo 482 da CLT, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA PRIMEIRA – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
As interrupções do trabalho, que independam da vontade do TRABALHADOR, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEGUNDA – DESCONTO DO DSR
A ocorrência de atrasos ao trabalho, durante a semana, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese as EMPRESAS não poderão impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho. Ficando ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS
As EMPRESAS considerarão justificadas as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes, mediante comprovação legal:

a) **05** (cinco) dias consecutivos considerando o dia do evento, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível e irmão, bem como de pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica.

b) **05** (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento.

c) **09** (nove) dias remunerados por ano, nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) menor de até **16** (dezesseis) anos de idade para o colaborador que possuir até **2** (dois) filhos ou mais, desde que previamente informado a EMPRESA e a consulta ou internação tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do (a) TRABALHADOR (A), ressalvados os casos de emergência. O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento.

d) **09** (nove) dias por ano remunerados, nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) com deficiência, legalmente reconhecido, sem limite de idade, desde que previamente informado a EMPRESA e a consulta ou internação tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do TRABALHADOR (A), ressalvados os casos de emergência. O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento.

e) **05** (cinco) dias remunerados por ano, nos casos de acompanhamento de comprovado acompanhamento de pais maiores de **60** (sessenta) anos, em consulta ou internação médica, desde que previamente informado à EMPRESA e a consulta ou internação tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do(a) TRABALHADOR(A), ressalvados os casos de emergência. O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento.

f) A EMPRESA abonará o dia do trabalhador que necessitar se ausentar para acompanhar a esposa ou companheira em consultas, exames e procedimentos realizados em unidades de saúde públicas ou privadas, independentemente de notificação prévia, conforme prevê o Art. 19-J da Lei 14.737/23 de 27/11/2023,

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

ficando a concessão do abono condicionada à apresentação do devido comprovante de acompanhamento à empresa, em até **48** (quarenta e oito) horas do ocorrido.

g) Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de 20 (vinte) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai ou mãe adotante, será concedido nos termos da lei de adoção.

h) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de TRABALHADOR motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e **13º** (décimo terceiro) salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do TRABALHADOR, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

Parágrafo Primeiro: Serão abonadas as faltas do TRABALHADOR para prestação de exames vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o EMPREGADOR com o mínimo de **72** (setenta e duas) horas e comprovação posterior, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao EMPREGADOR e à comprovação da realização da prova.

Parágrafo Segundo: As EMPRESAS abonarão **1** (um) dia por semestre, a falta ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DAS FÉRIAS

As EMPRESAS concederão a seus TRABALHADORES quando o mesmo fizer opção no aviso de férias, um adiantamento no valor igual a **1** (um) salário nominal que será ressarcido as EMPRESAS, em **10** (dez) parcelas iguais e sucessivas após o segundo mês do retorno das férias.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS concederão um abono, na data do pagamento da remuneração das férias, no valor correspondente a **70%** (setenta por cento) da remuneração, não incluído o **1/3** (um terço) assegurado na Constituição Federal.

Parágrafo Segundo: Ao TRABALHADOR cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do EMPREGADOR, sem justa causa, e no prazo de **30** (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a **3** (três) salários nominais mensais. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

Parágrafo Terceiro: As EMPRESAS se comprometem a conceder as férias ao trabalhador estudante na mesma época do recesso escolar.

Parágrafo Quarto: Fica facultado ao TRABALHADOR requerer o parcelamento das férias, sendo que nenhum período poderá ser inferior a **10** (dez) dias.

Parágrafo quinto: Fica assegurada a incidência de um terço estabelecido pela Constituição Federal sobre o abono pecuniário, quando o TRABALHADOR optar em vender **10** (dez) dias de suas férias, conforme previsão contida no artigo 143 da CLT.

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

Parágrafo Sexto: As EMPRESAS aplicarão, quando existente, os valores e condições da categoria preponderante, desde que mais favoráveis aos TRABALHADORES.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – HORÁRIOS DE TRANSPORTE
O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas EMPRESAS que não fornecerem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público.

Parágrafo Único: Quando o encerramento do expediente se der após as 22hs00 as Empresas se comprometem a transportar os funcionários sem qualquer ônus até as suas residências.

CAPÍTULO V – DAS CONDIÇÕES SOCIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – LICENÇA ADOTANTE
Aos TRABALHADORES que adotarem filhos, a licença será de **180** (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Único: O benefício de que trata a presente cláusula será extensivo aos casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – GARANTIA À GESTANTE
Fica assegurada à TRABALHADORA gestante a licença maternidade, desde o afastamento médico, até **180** (cento e oitenta) dias, independentemente da opção ao Programa "EMPRESA CIDADÃ".

Parágrafo Único: Fica estendida a estabilidade provisória de emprego à gestante pelo prazo de **90** (noventa) dias após o retorno do afastamento de que trata o "caput".

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ALEITAMENTO MATERNO
Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, parágrafo 1º e 396 da CLT, as EMPRESAS concordam em reduzir em 2 (duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas TRABALHADORAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 06 (seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA
a) Aos TRABALHADORES que comprovadamente estiverem a um máximo de **12** (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contém com um mínimo de **5** (cinco) anos de trabalho nas mesmas EMPRESAS, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

b) Aos TRABALHADORES que comprovadamente estiverem a um máximo de **18** (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contém com mais de **10** (dez) anos de trabalho nas mesmas EMPRESAS, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

c) As EMPRESAS se comprometem a incorporar aos salários o anuênio, triênio, bem como a média de horas extras nos últimos **12** (doze) meses que antecedam à aposentadoria. Ficando ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ASSÉDIO MORAL /ASSÉDIO SEXUAL
As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação dos procedimentos adequados.

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

Parágrafo Primeiro: A denúncia de assédio moral ou assédio sexual, deverá ser efetuada por trabalhador devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima; as empresas deverão criar uma comissão para averiguação, com a participação da entidade sindical, no prazo máximo de **10** (dez) dias da data do recebimento da denúncia.

Parágrafo Segundo: Fica convencionado que toda e qualquer denúncia/resposta encaminhada às partes (EMPRESA/SINDICATO) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.

Parágrafo Terceiro: Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou assédio sexual, a obrigação das empresas prestarem total apoio ao trabalhador assediado, através de assistência psicológica, jurídica e financeira necessária a cobertura das despesas que o caso requerer. Além do mais deverão indenizar o trabalhador no valor correspondente a **20** (vinte) vezes a remuneração do trabalhador no momento do ato praticado, tendo em vista a responsabilidade objetiva pelos danos materiais e morais causados em decorrência da ausência de cautela e descumprimento das normas de segurança e saúde, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato tomar as medidas legais que julgue cabível.

Parágrafo Quarto: Caso não sejam respeitados os critérios acima, os trabalhadores envolvidos juntamente com o sindicato de classe, denunciarão as empresas junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho para as devidas providências, sem prejuízo de outras cominações legais que o caso requer, inclusive propor a competente reclamação trabalhista.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos direitos dos empregados no prazo abaixo, indicado, e a homologação da rescisão contratual será sempre perante a entidade sindical, respeitando-se os procedimentos estabelecidos com a mesma, para os contratos acima de **1**(um) ano.

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão realizar o pagamento das verbas descritas no TRCT, no prazo de **10** (dez) dias, a partir do término do aviso, quando trabalhado e, a partir do aviso de dispensa, quando indenizado e, se obrigam a realizar as homologações de todos os seus trabalhadores demitidos, junto ao Sindicato no prazo máximo de 30 dias, a partir do término do aviso, quando trabalhado e, a partir do aviso de dispensa, quando indenizado, devem ainda encaminhar os documentos necessários a essas conferências no prazo de até **10** (dez) dias após a dispensa; além de agendar dia e hora para comparecer no sindicato afim de sacramentar o ato homologatório.

Parágrafo Segundo: Para fins de cumprimento do aviso prévio, considera-se o período de 30 (trinta) dias, nos termos da NT nº 184, do M.T.E. A qual esclarece que a proporcionalidade do aviso prévio aplica-se exclusivamente em benefício do trabalhador. O aviso prévio proporcional varia de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço do empregado, podendo o mesmo ser totalmente indenizado ou cumprido o período máximo de 30 (trinta) dias e indenizado o período proporcional adicional. Se a demissão partir do empregado, o aviso prévio será de no máximo **30** (trinta) dias, sendo trabalhado ou indenizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL/INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

Em decorrência da implementação de tecnologias de Inteligência Artificial (IA) que possam impactar os postos de trabalho dos empregados, as empresas se comprometem a adotar medidas que garantam a proteção e a valorização dos trabalhadores afetados.

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

Parágrafo Primeiro: Os empregados que tiverem seus postos de trabalho diretamente impactados pela adoção de IA terão direito a um programa de requalificação profissional, a ser desenvolvido em parceria com instituições de ensino e capacitação. Este programa incluirá, mas não se limitará a:

a) Cursos de capacitação em novas tecnologias e competências demandadas pela empresa;
b) Orientação profissional para transição de carreira;
c) Acompanhamento psicológico e suporte na adaptação a novas funções.

Parágrafo Segundo: As empresas se comprometem a priorizar a realocação dos trabalhadores requalificados em novas funções disponíveis dentro da organização, em setores onde suas habilidades possam ser aproveitadas. A realocação será realizada com base nas competências adquiridas durante o programa de requalificação.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores afetados serão informados sobre as mudanças com antecedência mínima de 60 dias, permitindo tempo adequado para a participação no programa de requalificação e para a busca de novas oportunidades dentro das empresas.

Parágrafo Quarto: As empresas se comprometem a manter um canal de comunicação aberto e transparente com os trabalhadores, promovendo reuniões regulares para discutir o processo de requalificação e as oportunidades de realocação, garantindo que todos os empregados tenham voz ativa nas decisões que os afetam.

Parágrafo Quinto: Esta cláusula será revisada anualmente, com a participação dos representantes dos trabalhadores, para garantir que as medidas de proteção e requalificação estejam atualizadas e atendam às necessidades dos empregados em face das inovações tecnológicas.

Parágrafo Sexto: Essa cláusula tem como objetivo não apenas proteger os direitos dos trabalhadores, mas também promover um ambiente de trabalho adaptável e inclusivo, onde a tecnologia e as pessoas possam coexistir de forma harmoniosa.

CAPÍTULO VI – DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA – UNIFORMES

Fornecimento gratuito de uniformes, aos TRABALHADORES, com obrigatoriedade de uso por parte destes, quando exigidos pelas empresas para prestação de serviços.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO

As EMPRESAS estão obrigadas ao cumprimento da legislação vigente sobre as “CIPAs”, encaminhando aos SINDICATOS dos Trabalhadores a documentação referente ao processo eleitoral, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, independente de solicitação das entidades sindicais.

Parágrafo Primeiro: A eleição dos “CIPEIROS” sempre deverá ser acompanhada pelos SINDICATOS.

Parágrafo Segundo: As reuniões e cursos dos “CIPEIROS” deverão ocorrer no período normal de trabalho, sendo certo que no caso de ocorrer fora do horário de trabalho, o TRABALHADOR fará jus ao recebimento de horas extraordinárias.

Parágrafo Terceiro: As EMPRESAS deverão fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da “CIPA”, mediante recibo.

Parágrafo Quarto: As EMPRESAS deverão cumprir rigorosamente as disposições contidas na Lei 14.457/22, tendo em vista que mencionado dispositivo, exige que para as empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

e de Assédio), ou seja, devem adotar condutas e procedimentos para combater e prevenir casos de assédio moral, sexual e outras violências no âmbito profissional.

CAPÍTULO VII – DAS RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – QUADRO DE AVISOS
As EMPRESAS permitirão a afixação no Quadro de Avisos, em locais acessíveis aos TRABALHADORES, de matéria de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – MULTAS
Fica pactuado multa diária até o adimplemento, no valor equivalente a **R$ 300,00** (trezentos reais), por infração e por TRABALHADOR, em favor deste ou da parte prejudicada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO
Fica permitido o acesso dos representantes do Sindicato, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, para tratar de assuntos da categoria profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL
Em conformidade com o Tema 935 do Excelso Supremo Tribunal Federal, as EMPRESAS descontarão de todos os TRABALHADORES elegíveis, filiados ou não, com autorização expressa e prévia, nos termos do artigo 611-B, inciso XXVI, da CLT, ao SINDICATO profissional, referente a CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO correspondente ao período **2025/2026**, do salário nominal de todos os empregados, inclusive dos admitidos durante a vigência deste instrumento, **0,5%** (meio por cento) ao mês, inclusive **13º** (décimo terceiro) salário, limitado a **R$ 50,00** (cinquenta reais) mensais, no período de **março de 2025** até **fevereiro de 2026**, respeitado o direito de oposição definido nos parágrafos 1º, a título de contribuição assistencial, conforme decidido em assembleia geral da categoria, e recolherá o valor descontado ao SINDICATO, respectivamente, em até **10** (dez) dias após os descontos.

Parágrafo Primeiro: Conforme aprovado em assembleia da categoria o ACT **2025/2026**, os trabalhadores não filiados ao SINDICATO profissional poderão exercer o direito de oposição aos descontos, mediante manifestação escrita e assinada, conforme TAC firmado com o MPT, tendo como prazo entre **01/03/2025** à **30/03/2025**.

Parágrafo Segundo: O SINDICATO se compromete a enviar para as **EMPRESAS,** relação dos empregados que manifestaram oposição as contribuições acima, até **10 de abril de 2025**.

Parágrafo Terceiro: Caso os descontos ora estabelecidos sejam considerados nulos ou anulados através de decisão judicial que implique em obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o beneficiário final do repasse da contribuição assistencial laboral, o SINDICATO assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus da devolução recaia sobre **as EMPRESAS**, estas poderão cobrar do beneficiário final ou valer-se de compensação com quaisquer outros valores que acaso devam ser pagos ou repassados pelas EMPRESAS ao SINDICATO, inclusive relativos às contribuições associativas.

Parágrafo Quarto: É de exclusiva responsabilidade do SINDICATO da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o SINDICATO Profissional.

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br

CAPITULO VIII – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - NORMAS CONSTITUCIONAIS OU LEGAIS

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva, desde que mais favoráveis aos TRABALHADORES, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS

As EMPRESAS se obrigam a manter todos os benefícios que não foram mencionados/contemplados nesta Pauta de Reivindicações, bem como, as condições mais favoráveis existentes na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025, inclusive reajustando-os pelos mesmos índices econômicos estabelecidos no processo negocial.

Rua Santa Isabel, 160 – 1º andar – cj 13 - Vila Buarque - CEP: 01221-010 - Tel: (11) 3224-2800
Site na Internet: www.sintetel.org.br / Correio Eletrônico: sintetel@sintetel.org.br