



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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024

As partes ora signatárias, de um lado, representando a categoria profissional, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTETEL**, com registro Sindical nº 317-066, CNPJ/MF nº 60.970.597/0001-29 e CNES – Livro 070, Folha 099, Ano 1972 – (carta sindical), com sede na Rua Bento Freitas, nº 64 – Vila Buarque, na cidade de São Paulo / SP – CEP: 01.220-000, por seus diretores abaixo assinados, na qualidade de representantes dos **TRABALHADORES**, doravante nomeado simplesmente "SINTETEL", e de outro a **TEJO SOLUCOES E SERVICOS**, registrada sob o CNPJ 05.670.392/0001-10, situada à Alameda Rio Negro, 585, Alphaville Industrial, Barueri/SP, CEP: 06454-000, signatária deste acordo, doravante nomeada **EMPRESA**, a partes celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, data-base 1º de janeiro, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª - DATA BASE

Fica convencionado que a data-base da categoria profissional dos TRABALHADORES representados neste Instrumento é **1º de janeiro**.

CLÁUSULA 2ª – SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo será de **R\$ 1.898,00** (um mil, oitocentos e noventa e oito reais) a partir de **01.01.2024**, excluídos os aprendizes, na forma da lei.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA assegurará aos aprendizes as disposições previstas na Lei no. 10.097, de 19/12/2000.

Parágrafo Segundo: As diferenças relacionadas ao reajuste previsto na presente cláusula, retroativos a janeiro de 2024, serão pagas na folha de pagamento de junho de 2024.

CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial dos empregados abrangidos por este Acordo obedecerá ao mesmo percentual e critérios fixados na norma coletiva do período **2024**, da categoria profissional preponderante do respectivo empregador, com aplicação restrita à vigência desta norma.

Parágrafo único – O salário resultante do reajuste previsto no caput não poderá ser inferior ao salário do paradigma nem ao salário normativo, conforme previsto na cláusula nominada “Salário Normativo”.

CLÁUSULA 4ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

Período de Apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados: Será de **janeiro de 2024** até **junho de 2024**, com o pagamento até o dia **10 de agosto/2024** e de **julho de 2024** até **dezembro de 2024**, com o pagamento até o dia **10 do mês de fevereiro/2025**.



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

Condições Gerais - Faltas: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de **20%** (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a **100%** (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de **20%** (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante do SINTETEL), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc.), no prazo máximo de **02** (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

Valor do PPR: R\$ **323,26** (trezentos e vinte e três reais e vinte e seis centavos), sendo pago em **02** (duas) parcelas semestrais, uma no valor de R\$ **161,63** (cento e sessenta e um reais e sessenta e três centavos) sendo a primeira em **10 de agosto de 2024** e a segunda, no valor de R\$ **161,63** (cento e sessenta e um reais e sessenta e três centavos) em **10 fevereiro de 2025**.

CLÁUSULA 5ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o **5º** (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA deverá disponibilizar, aos TRABALHADORES, acesso aos bancos via internet ou caixas eletrônicos, facilitando o recebimento de salários ou pagamento de contas.

Parágrafo Segundo: Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, a EMPRESA compromete-se a efetuar o repasse dos lançamentos errôneos em até **10** (dez) dias.

Parágrafo Terceiro: Serão fornecidos demonstrativos de pagamento, impresso ou on-line, com a discriminação de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA e o valor de recolhimento de FGTS.

CLÁUSULA 6ª – DESCONTOS DO SALÁRIO DOS TRABALHADORES

A EMPRESA poderão descontar dos salários dos seus TRABALHADORES, consoante o artigo 462º da Consolidação das Leis do Trabalho e além do permitido por lei, valores relativos à alimentação; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; transportes; empréstimos pessoais; despesas de parcelamento de convênio médico/odontológico e transporte, quando do retorno do afastamento do INSS; contribuições às associações, clubes e outras agremiações; mensalidade sindical, colônia de férias e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios TRABALHADORES.



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

CLÁUSULA 7ª – DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado, serão remuneradas com o adicional de **50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, feriados ou domingos, a remuneração será acrescida com o adicional de **100%** (cem por cento).

Parágrafo Segundo: As horas extras habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário, DSR's e demais verbas de cunho salarial, sendo que para o cálculo das férias, 13º salário e demais verbas de cunho salarial, será considerada a média percebida nos últimos **12** (doze) meses.

Parágrafo Terceiro: As horas em que o TRABALHADOR permanecer à disposição da EMPRESA para a realização de cursos e treinamentos e que excederem à jornada de trabalho, serão remuneradas como extras.

CLÁUSULA 8ª – HORA NOTURNA

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de **20%** (vinte por cento), entendendo-se como tal, o trabalho realizado das **22:00** (vinte e duas) horas de um dia até as **5:00** (cinco) horas do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho a cada **52:30** (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), nos termos do artigo 73 da CLT, ou aplicação do percentual de **37,14%** (trinta e sete vírgula quatorze por cento) sobre a hora normal, como forma alternativa.

CLÁUSULA 9ª – VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá, mensalmente, tíquete refeição no valor de **R\$ 19,77** (dezenove reais e setenta e sete centavos), por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o **5º** (quinto) dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Primeiro: As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

Parágrafo Segundo: Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto, a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do Caput.

Parágrafo Terceiro: As diferenças relacionadas ao reajuste previsto na presente cláusula, retroativos a janeiro de 2024, serão pagas na folha de pagamento de junho de 2024.

CLÁUSULA 10ª – VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá, mensalmente, sem ônus para o trabalhador, tíquete alimentação no valor de **R\$ 137,79** (cento e trinta e sete reais e setenta e nove centavos) a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho.



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

Parágrafo Primeiro: O empregado que apresentar falta sem justificativa legal no mês, não fará jus ao benefício.

Parágrafo Segundo: O vale alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de **120** (cento e vinte) dias.

Parágrafo Terceiro: O vale alimentação deverá ser pago até o dia **20** (vinte) do mês subsequente.

Parágrafo Quarto: Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Parágrafo Quinto: Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus ao vale alimentação deverão ter trabalhado no mínimo **15** (quinze) dias no mês.

Parágrafo Sexto: As diferenças relacionadas ao reajuste previsto na presente cláusula, retroativos a janeiro de 2024, serão pagas na folha de pagamento de junho de 2024.

CLÁUSULA 11ª – PAGAMENTO DE VALE TRANSPORTE AOS TRABALHADORES

A EMPRESA, em face de determinação legal, fornecerá aos seus TRABALHADORES o vale transporte conforme condições previstas na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: As partes, de comum acordo, convencionam que a EMPRESA, para cumprimento das obrigações estipuladas no “caput” desta Cláusula, poderá efetuar, o pagamento da importância equivalente a cada TRABALHADOR, em espécie, cujo valor será pago, juntamente com a folha de pagamento, sob a rubrica “VT”, com o devido desconto previsto na legislação vigente.

Parágrafo Segundo: O pagamento acima estipulado não tem caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporará em hipótese alguma ao salário dos TRABALHADORES, não havendo, inclusive, sobre esta incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA fornecerá o vale-transporte na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a residência do TRABALHADOR, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Quarto: Fica garantido o vale-transporte de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao TRABALHADOR que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado, ou comparecido para jornada extraordinária não contínua com sua jornada normal.

CLÁUSULA 12ª – JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos TRABALHADORES operadores em Teletendimento, em regime de escala de revezamento, cuja implementação a critério da EMPRESA fica autorizada, será de **36** (trinta e seis) horas semanais, sendo de seis horas diárias.



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

Parágrafo Primeiro: Os TRABALHADORES operadores terão uma folga semanal, sendo essa folga, pelo menos uma vez por mês, concedida aos domingos.

Parágrafo Segundo: As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do parágrafo único do artigo 67 da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida, bem como a regra do parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA poderá, também, contratar TRABALHADORES para trabalhos especiais, a serem executados em dias determinados do mês ou da semana laboral, pagando-lhes o valor proporcional ao salário-base, não inferior ao piso da categoria em relação ao número de horas trabalhadas, respeitadas as normas da legislação vigente quanto ao número máximo de horas extras.

Parágrafo Quarto: Para todos os demais TRABALHADORES serão mantidas as jornadas de trabalho atualmente praticadas.

CLÁUSULA 13ª – REGISTRO DE PONTO

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, conexão/desconexão ao sistema de atendimento, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizadas a adotar sistemas alternativos eletrônicos, de controle de jornada de trabalho nos termos da Portaria MTP-671/2021, restando ainda suprida à necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e alimentação que é concedido de acordo com o previsto na legislação vigente.

CLÁUSULA 14ª – REGISTRO ELETRÔNICO E ATUALIZAÇÕES EM CTPS

A EMPRESA manterá controle informatizado do registro de TRABALHADORES em conformidade com a Portaria nº 671/2021 do MTP.

CLÁUSULA 15ª – INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do TRABALHADOR, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada à remuneração.

CLÁUSULA 16ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A EMPRESA poderá estipular contrato de experiência pelo prazo máximo de **90** (noventa) dias.

Parágrafo Único: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de TRABALHADORES para a mesma função anteriormente exercida na EMPRESA, bem como para os casos de admissão de TRABALHADORES que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

CLÁUSULA 17ª – AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do EMPREGADOR, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela EMPRESA por escrito e contrarrecibo com esclarecimentos se será trabalhado ou não;



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

- b) Fica garantido a todo TRABALHADOR, a redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, que será utilizado atendendo à conveniência do TRABALHADOR no início ou no fim da jornada de trabalho, ou o TRABALHADOR poderá optar por **7** (sete) dias corridos durante o período do aviso prévio, quaisquer dessas opções mediante manifestação única do TRABALHADOR, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, não sendo aceitas alterações;
- c) Caso os trabalhadores venham a serem impedidos pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ele fica desobrigado de comparecer a EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d) Ao TRABALHADOR dispensado pela empresa que no curso do aviso trabalhado, solicitar imediato desligamento ao EMPREGADOR, por escrito, e comprovar recolocação no mercado de trabalho, será atendido e terá a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das **02** (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcional ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra “b” desta cláusula.

CLÁUSULA 18ª – LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS RESCISÓRIOS

A EMPRESA efetuará o pagamento dos direitos rescisórios com a homologação dos títulos pagos perante a entidade sindical, conforme a legislação vigente, inclusive no tocante ao prazo.

CLÁUSULA 19ª – CARTA DE AVISO DE DISPENSA

O TRABALHADOR dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contrarrecibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 20ª – FÉRIAS

A EMPRESA poderá, por ocasião das férias dos TRABALHADORES, praticarem as seguintes regras:

- a) Aos TRABALHADORES estudantes e aos TRABALHADORES que tem filhos, o período de férias poderá coincidir com as férias escolares;
- b) O TRABALHADOR poderá requerer o abono pecuniário, se assim lhe convier, no prazo estabelecido no artigo 143 da CLT, mesmo que o seu contrato de trabalho esteja em vigência, por jornada parcial;
- c) A concessão de férias será formalizada, por escrito, ao TRABALHADOR, com antecedência mínima de **30** (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- d) O início das férias não poderá coincidir com sexta-feira, sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados;
- e) Por solicitação do TRABALHADOR, quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério da EMPRESA, as férias podem ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a **10** (dez) dias.



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

f) A EMPRESA não poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas.

CLÁUSULA 21ª – PROMOÇÕES

A promoção de TRABALHADOR para cargo de nível superior ao exercido, observará um período experimental que não poderá exceder a **60** (sessenta) dias, sendo que será garantido ao TRABALHADOR promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período de experiência previsto nesta cláusula, um aumento salarial, conforme política de cargos e salários da EMPRESA para a função.

Parágrafo Único: Para efeitos de promoções dos TRABALHADORES as punições serão canceladas após **06** (seis) meses da data da sua aplicação.

CLÁUSULA 22ª- FOLGAS SEMANAIS, ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTÃO

A folga semanal sem dia da semana pré-definido, não poderá ser concedida em dia de feriado, sob pena de ser devida outra folga compensatória ou as horas extras correspondentes.

Parágrafo Primeiro: Os TRABALHADORES que cumprem escala de revezamento, escala de plantão e trabalham em dias considerados feriados, terão direito ao mesmo número de folgas concedidas, no mês, àqueles TRABALHADORES que não se sujeitam à escala de revezamento.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA manterá regime de escala de revezamento de plantão nas festividades de Natal e Ano Novo, de tal forma que os TRABALHADORES tenham folga garantida em uma das datas.

Parágrafo Terceiro: As escalas de revezamento deverão ser divulgadas, com pelo menos **10** (dez) dias de antecedência, ressalvando-se alterações em casos emergenciais informados ao SINTETEL, respeitando-se o intervalo de **11** (onze) horas entre jornadas, com a faculdade de troca negociada entre os TRABALHADORES, desde que haja comunicação ao superior hierárquico com antecedência mínima de **05** (cinco) dias.

CLÁUSULA 23ª – DESCONTO SEMANAL REMUNERADO - DSR

A ocorrência de até dois atrasos ao trabalho, em semanas diferentes durante o mês, não superiores a **15** (quinze) minutos cada, não acarretarão os descontos correspondentes do D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado) nesta hipótese, a EMPRESA não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 24ª – GARANTIAS DO TRABALHADOR PARA A HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NA REGIÃO

Se a EMPRESA, por qualquer motivo, encerrar totalmente suas atividades na base territorial do SINTETEL, obriga-se a comunicar tal fato ao Sindicato com antecedência mínima de **30** (trinta) dias.

CLÁUSULA 25ª – GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE

a) O TRABALHADOR estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, somente poderá ter o seu horário de trabalho alterado, até o término da etapa que estiver sendo cursada, desde que não interfira em seu horário escolar. Para tanto, a EMPRESA deverá ser notificadas dentro dos **30** (trinta) dias seguintes à assinatura desta norma coletiva ou imediatamente após a matrícula;



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

b) Fica a EMPRESA proibida de prorrogar a jornada de trabalho do TRABALHADOR estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

CLÁUSULA 26ª – CARTA DE REFERÊNCIA

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a EMPRESA fornecerá mediante solicitação do TRABALHADOR, uma carta de referência com o seguinte texto: **“nada consta em seu prontuário que desabone a sua conduta durante o vínculo empregatício”**; bem como toda documentação de eventuais cursos que os TRABALHADORES tenham concluído na EMPRESA, ou justificará por escrito a sua recusa em fornecê-los.

CLÁUSULA 27ª – COOPERATIVAS / MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS/ESTAGIÁRIOS

Fica expressamente vedada à EMPRESA a contratação de TRABALHADORES através de cooperativas de mão-de-obra, mão de obra de terceiros e estagiários, para executarem os serviços das atividades fins ou preponderante da EMPRESA.

CLÁUSULA 28ª – EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E MEDICINA PREVENTIVA

A EMPRESA realizará exames periódicos, sem ônus, para todos os TRABALHADORES, inclusive por ocasião da rescisão contratual, fornecendo cópia dos resultados.

Parágrafo Único: A EMPRESA promoverá campanhas educacionais na área da Saúde.

CLÁUSULA 29ª – AUXÍLIO CRECHE/REEMBOLSO CRECHE

A empresa que não possua creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, deverão conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **30%** (trinta por cento) do salário-mínimo vigente no país, por filho com até **24** (vinte e quatro) meses de idade, para fins de guarda e assistência aos filhos.

Parágrafo Primeiro: O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

Parágrafo Segundo: O benefício se aplica aos filhos com idade até **21** (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

Parágrafo Terceiro: Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Parágrafo Quarto: As diferenças relacionadas ao reajuste previsto na presente cláusula, retroativos a janeiro de 2024, serão pagas na folha de pagamento de junho de 2024.

CLÁUSULA 30ª – GARANTIA À GESTANTE

Fica assegurada à TRABALHADORA gestante a garantia do emprego, desde a confirmação da gravidez até **180** (cento e oitenta) dias a partir do início da licença-maternidade.



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

CLÁUSULA 31ª – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A EMPRESA deverá preencher e encaminhar ao INSS, a CAT dos TRABALHADORES vítimas de acidente do trabalho ou doença profissional, bem como, deverão enviar mensalmente ao SINTETEL, cópia das CAT's abertas no período.

CLÁUSULA 32ª – GARANTIAS AO TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Ao TRABALHADOR afastado do serviço por acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, por mais de **15** (quinze) dias, será garantido emprego ou salário, a partir da alta médica, pelo período de **12** (doze) meses, além do aviso-prévio previsto em lei.

- a) Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social havidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica pelo INSS;
- b) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes TRABALHADORES não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo EMPREGADOR, nos termos da legislação aplicável;
- c) Os TRABALHADORES garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela EMPRESA;
- d) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o TRABALHADOR não colaborar com o processo de readaptação às novas funções;
- e) A EMPRESA envidará esforços para a criação de um Projeto Especial de Responsabilidade Social, onde poderão ser designados funcionários com estabilidade ou com pedido de reabilitação profissional para atuarem em trabalhos sociais junto à comunidade local.

CLÁUSULA 33ª – AUSÊNCIAS LEGAIS

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até **2** (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até **3** (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por **5** (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por **1** (um) dia, em cada **12** (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até **2** (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) por **3** (três) dias, a cada **12** (doze) meses de trabalho, para acompanhamento de filho (a) de até 18 (dezoito) anos de idade em consulta médica e internações;



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

g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

l) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

Parágrafo Único: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

CLÁUSULA 34ª - ABONO DE FALTAS PARA PAIS E RESPONSÁVEIS DE CRIANÇAS EM IDADE ESCOLAR

A EMPRESA aceitará como ausência justificada, **02** (duas) falta (s) por semestre dos TRABALHADORES que são pais ou responsáveis legais de crianças de até **12** (doze) anos quando estes necessitarem se ausentar do trabalho para comparecer às reuniões escolares.

Parágrafo Único: A justificativa será concedida apenas a um dos pais/responsáveis, mediante comprovação expedida pela escola, por meio de declaração de frequência, que deverá ser entregue no prazo de **24** (vinte e quatro) horas, a contar do início da próxima jornada.

CLÁUSULA 35ª – SEGURO DE VIDA / AUXÍLIO FUNERAL

A EMPRESA manterá Seguro de Vida em grupo, contemplando auxílio funeral, para todos os TRABALHADORES, enquanto mantiver o vínculo contratual, podendo ainda descontar a participação com prévia autorização do TRABALHADOR, mantendo as condições atualmente praticadas pela EMPRESA.

CLÁUSULA 36ª – LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA abrangida por este Instrumento Coletivo de Trabalho concederá licença remunerada de **2** (dois) dias por ano, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para os (as) TRABALHADORES (AS) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

CLÁUSULA 37ª – GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica garantido o emprego durante o período de **12** (doze) meses que antecedem a data de aquisição do direito à aposentadoria (integral ou proporcional) ao TRABALHADOR que tenha no mínimo **05** (cinco) anos de trabalho na EMPRESA, observando a legislação vigente.

Parágrafo Único: Para fazer jus à garantia prevista no “caput”, o TRABALHADOR deverá comunicar por escrito a área de Recursos Humanos da EMPRESA, dentro do prazo de **30** (trinta) dias que antecedem ao início do período de **12** (doze) meses que faltam para aquisição do direito à aposentadoria, comprovando, documentalmente, o preenchimento dos requisitos concernentes ao tempo de contribuição e, se necessário, de idade, suficientes para aquisição do direito.

CLÁUSULA 38ª – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA



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

A EMPRESA reitera sua adesão à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), nos termos da Lei 9958/2000, constituída no âmbito de representação dos sindicatos signatários do presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: As partes ratificam integralmente, neste ato, para todos os fins de direito, as normas de organização e funcionamento da CCP, conforme documento próprio, inclusive no que se refere os expedientes internos.

CLÁUSULA 39ª – DIA DAS TELEFONISTAS

Fica mantido o dia **29** (vinte e nove) de junho como Dia da Telefonista.

CLÁUSULA 40ª – ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

- a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica;
- b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

Parágrafo Primeiro: O atestado deverá ser entregue, pessoalmente, ou, no caso de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, ou ainda, por meio eletrônico até **48** (quarenta e oito) horas após a emissão do referido atestado médico, sendo convalidado pelo médico da empresa.

Parágrafo Segundo: Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

Parágrafo Terceiro: Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime, previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

Parágrafo Quarto: Caso a fraude seja constatada, poderá implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

CLÁUSULA 41ª – FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

O apontamento mensal da folha de pagamento considerará o período entre o dia **16 de um mês** e o dia **15 do mês seguinte**, ou outro período mensal que venha a ser fixado, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Instrumento Coletivo de Trabalho.



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

CLÁUSULA 42ª - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

A EMPRESA envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao SINTETEL/SP, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicações de acidentes de trabalhos;
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;
- c) CIPA;
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrências de doenças ocupacionais, dentro da sua jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a Dort/Ler e os casos de Depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

Parágrafo Segundo: Os TRABALHADORES receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos, a serem realizados na periodicidade determinada pelo Médico do Trabalho responsável pelo PCMSO – NR-9, da EMPRESA.

Parágrafo Terceiro: As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 3 (três) meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o SINTETEL.

CLÁUSULA 43ª – MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A EMPRESA adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança dos TRABALHADORES, conforme Portaria nº. 3214/78.

CLÁUSULA 44ª – 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 e procedimentos adequados.

Parágrafo Primeiro: A denúncia de assédio moral ou assédio sexual deverá ser efetuada por TRABALHADOR devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima; a EMPRESA deverá proceder à averiguação no prazo máximo de 15 dias da data do recebimento da denúncia.

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

Parágrafo Terceiro: Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação da EMPRESA prestar total apoio ao TRABALHADOR assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do TRABALHADOR submetido ao ato, tomar as medidas legais que julgue cabível.



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

CLÁUSULA 45ª – RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos TRABALHADORES em união homoafetiva, reconhecida na forma legal, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento na sua integralidade, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes reconhecidos na forma legal.

Parágrafo Único: Fica assegurado desde já que a EMPRESA envidará esforços para garantir o direito do TRABALHADOR (A), utilizar o nome social e de se vestir como se identifica.

CLÁUSULA 46ª – CONDIÇÕES DE TRABALHO E OUVIDORIA

A EMPRESA buscará a contínua melhoria das condições de trabalho, respeitando as disposições contidas no Anexo II da NR17, bem como as condições previstas no presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 47ª – FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA

A EMPRESA deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de quaisquer benefícios devidos tais como: Aposentadoria (inclusive especial), auxílio-doença, acidente de trabalho, auxílio natalidade, abono de permanência; entregando aos TRABALHADORES a respectiva comunicação em 5 (cinco) dias úteis a contar da data do pedido.

CLÁUSULA 48ª – SOBREPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste Instrumento Coletivo de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos TRABALHADORES, vedada em qualquer hipótese à acumulação.

CLÁUSULA 49ª – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

CLÁUSULA 50ª – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O SINTETEL/SP representativo da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

CLÁUSULA 51ª – QUADROS DE AVISOS

A EMPRESA autorizará, desde que previamente avisado, a afixação em seus quadros de aviso, de material informativo do SINTETEL, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA 52ª – GARANTIAS SINDICAIS

a) A EMPRESA se compromete a entregar até o quinto dia útil do mês subsequente ao de competência, à guia de depósito bancário, ficha de compensação ou cheque nominal ao SINTETEL, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos TRABALHADORES sindicalizados e o valor de sua contribuição individual;



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

- b) Com fundamento em decisão emanada da Assembleia Geral da Categoria, todos os TRABALHADORES da EMPRESA que venham a ser admitidos durante a sua vigência, serão convidados a ingressar no quadro associativo do SINTETEL sob as condições estabelecidas em seu estatuto;
- c) Os TRABALHADORES associados poderão, a qualquer tempo, se manifestar por escrito junto ao sindicato para desligamento do quadro de associados da entidade, solicitando sempre antes do fechamento da folha de pagamento, através de carta preenchida de próprio punho e entregue pessoalmente na sede do SINTETEL;
- d) As mensalidades devidas pelos TRABALHADORES ao SINTETEL, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas até o 10º (décimo) dia após o desconto.

CLÁUSULA 53ª - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO

Aos dirigentes do SINTETEL é permitido o acesso às dependências da EMPRESA, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas e desde que autorizados pelos clientes da EMPRESA.

Parágrafo Único: O acesso de dirigentes sindicais aos locais de trabalho, para tratar assuntos de interesse da categoria, não poderão trazer interrupções ao curso normal dos serviços e deverá ser solicitado a Gerência de Recursos Humanos da EMPRESA, com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e somente ocorrerá a liberação após anuência formal do cliente da EMPRESA que ocupar o espaço a que o SINTETEL pretenda transitar.

CLÁUSULA 54ª – RELACIONAMENTO SINDICAL

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESA/SINTETEL-SP, fica estabelecido que:

- a) A EMPRESA e o SINTETEL/SP se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do Instrumento Coletivo de Trabalho, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussões amigáveis entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;
- b) A parte contrária, através de seu Departamento Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de quaisquer das cláusulas do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista.

Parágrafo Único: A EMPRESA assegurará a frequência livre dos Dirigentes Sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, desde que as partes negociem previamente com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas de antecedência a participação nos eventos.

CLÁUSULA 55ª – MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

A EMPRESA se obriga a manter as condições mais benéficas, ou seja, tanto as relacionadas a salários, bem como no que tange aos benefícios praticados, devendo referidas condições serem reajustadas nos mesmos moldes previstos na cláusula 3ª do presente Instrumento Coletivo de Trabalho.



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

Parágrafo Único: As partes convencionam que em conformidade com o artigo 611-B da CLT, que nenhum Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser firmado entre SINTETEL e EMPRESA contendo condições inferiores, em nenhum item deste Instrumento Coletivo de Trabalho, sem o assessoramento da FENINFRA, sob pena de multa por descumprimento.

CLÁUSULA 56ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Em conformidade com a legislação aplicável, bem como a decisão emanada da assembleia, fruto do edital de convocação, a qual aprovou, dentre outros tópicos, a autorização para desconto de contribuição de custeio da entidade sindical laboral, na forma do Artigo 8º da Constituição Federal, combinado com as disposições do Artigo 611-A da CLT, fica ajustado que:

- 1) A EMPRESA descontará em folha de pagamento de seus empregados, inclusive dos trabalhadores que vierem a ser admitidos durante a vigência da norma, a contribuição assistencial laboral através de **12** (doze) parcelas iguais de **0,5%** (meio por cento) sobre o salário de cada trabalhador, limitado ao valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) mensais, iniciando-se na folha de pagamento de **Janeiro/2024**, devendo ainda ser respeitado o prazo do repasse, o qual deve ocorrer até o dia **10** (dez) de cada mês, através de guias/boleto fornecidas pelo SINTETEL;
- 2) Conforme constou do edital e Termo de Ajuste de Conduta - nº 000088.2016 assinado no Ministério Público do Trabalho (MPT), foi outorgado prazo de 30 (trinta) dias contados da data-base o direito de oposição dos trabalhadores, iniciando-se em **01/01/2024**, devendo o trabalhador manifestar-se por escrito no SINTETEL e nas SUBSEDES, mediante protocolo;
- 3) Fica ajustado que a EMPRESA fornecerá a relação em conformidade com o E-SOCIAL, durante o período de desconto, mensalmente, para o respectivo acompanhamento;
- 4) Os valores das contribuições dos meses de janeiro de 2024 a maio de 2024 serão descontados em parcela única, na primeira junto com a folha de pagamento de junho de 2024.

CLÁUSULA 57ª - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS

A EMPRESA deverá formalizar individualmente, junto ao SINTETEL, **até dia 22 de abril de 2024**, aditivo detalhando as suas respectivas especificidades.

Parágrafo Único: Não havendo manifestação pela EMPRESA, fica entendido que ela aplicará aos seus empregados o contido integralmente no presente Instrumento Coletivo de Trabalho respeitada à data base.

CLÁUSULA 58ª - ABRANGÊNCIA / VIGÊNCIA

O presente Instrumento Coletivo de Trabalho abrange todos os TRABALHADORES da EMPRESA integrante da Categoria Profissional representada pelo SINTETEL, com vigência de **01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**.

CLÁUSULA 59ª – FORO



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

Fica eleita a Justiça do Trabalho de São Paulo, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, sobrepondo-se a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

CLÁUSULA 60ª – MULTAS

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, a EMPRESA pagará multa mensal de **5%** (cinco por cento), do piso salarial salarial estabelecido neste Instrumento por infração e por TRABALHADOR em favor deste ou da parte atingida.

CLÁUSULA 61ª – DEPÓSITO

E, por assim estarem justos e avençados assinam o presente em **03** (três) vias de igual teor, destinando-se a primeira para fins de arquivo e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho.

São Paulo, 13 de maio de 2024.

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

Gilberto Rodrigues Dourado
Presidente

Mauro Cava de Britto
Diretor Secretário
Geral

Áurea Barrence
Diretora Relações
Sindicais

**Leonardo Sóter de
Oliveira**
Advogado

TEJO SOLUÇÕES E SERVIÇOS

Vanessa Coccuzzo Sampaio Lima
Superintendente de Recursos Humanos