



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**



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

**PAUTA DE REINVIDICAÇÕES 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 VIOLÊNCIAS RELACIONADAS AOS RELACIONAMENTOS DE TRABALHO E PRÁTICAS ANTISSINDICAIS**

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 específicas a categoria profissional abrangida, ficam estendidas aos TRABALHADORES representados pelo SINTETEL-SP, as demais cláusulas gerais e respectivos



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

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.



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

### **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.



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

**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 VIGÉSSIMA 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 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 comprovado acompanhamento de pais maiores de 60 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,



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

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 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.



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

**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 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.



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

**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 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 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.





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

**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



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

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 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.



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

### 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.