



**Sindicato dos Trabalhadores em  
Telecomunicações no Estado de São Paulo**  
**Presidente:** Almir Munhoz

**SEDE**

Rua Bento Freitas, 64 - Vila Buarque - SP  
**Fone:** (11) 3351-8899

**SUBSEDES**

**ABCDM** (11) 4123-8975 / 4124-6854

**Bauru** (14) 3103-2200

**Campinas** (19) 3236-1080

**Ribeirão Preto** (16) 3610-3015

**Santos** (13) 3225-2422

**S. José do Rio Preto** (17) 3234-5571

**Vale do Paraíba** (12) 3939-4401

**Mais informações no site:** [www.sintetel.org](http://www.sintetel.org)

# Sumário

Palavra do Presidente .....	4
Os Primeiros Sindicatos .....	5
Dia do Trabalho .....	5
Dia Internacional da Mulher.....	5
A Organização Sindical no Brasil .....	6
Consolidação da Leis do Trabalho - CLT .....	6
OIT - Organização Internacional do Trabalho .....	6
Sindicato.....	7
Estatuto .....	7
Data-base .....	7
O que é salário?.....	8
O que é remuneração? .....	8
O que é Contrato Individual de Trabalho? .....	8
O que é Acordo Coletivo de Trabalho? .....	8
O que é Convenção Coletiva de Trabalho? .....	9
O que é Dissídio Coletivo? .....	9
Interrupção do contrato de trabalho.....	9
Férias .....	9
Repouso semanal remunerado ou descanso semanal remunerado – “DSR” .....	11

Insalubridade .....	11
Periculosidade- “por eletricidade” .....	11
Rescisão contratual .....	12
Dispensa sem justa causa .....	12
Dispensa com justa causa.....	12
Homologação.....	16
Seguro-desemprego .....	16
Processos Trabalhistas .....	20
Equiparação Salarial .....	20
FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço .....	20
CIPA.....	20
CCP – Comissão de Conciliação Prévia.....	23
Um Sindicato Forte .....	24
Histórico das Principais Conquistas.....	25

# Palavra do Presidente

**N**este manual, apresentamos, de forma simples e fácil de entender, algumas das questões mais presentes na vida dos trabalhadores de nossa categoria. É muito importante que os companheiros tenham um conhecimento mínimo das leis, do Acordo ou Convenção Coletiva e, sobretudo, da nossa difícil luta trabalhista e sindical.

Sabemos o quanto é difícil reter tanta informação na memória. Por isso, estamos entregando este Manual para você recorrer quando tiver dúvida. É claro que ele não contempla tudo aquilo que precisamos saber para nos mantermos totalmente informados. Enriqueça-o estudando, perguntando e participando dos nossos eventos sindicais.

O trabalhador esclarecido, que tem argumentos convincentes, pode conquistar o respeito de seus superiores e o da própria empresa.

Caro companheiro, esperamos que este Manual contribua com sua conscientização. Que nossa confiança mútua fortaleça a necessidade de união e mobilização no enfrentamento de nossas lutas.

Associar-se à entidade deve ser um ato espontâneo que fortalecerá nossa liderança e aumentará nossa chance de vitória.

Um abraço e boa sorte a todos nós.

**Almir Munhoz**  
Presidente

# Um pouco de história

## 1 – Os primeiros Sindicatos

Pode-se dizer que as primeiras organizações de trabalhadores se deram na Europa, sobretudo na Inglaterra, e depois na França, entre o fim do século 17 e o início do século 18. O início foi árduo, e a luta entre patrões e empregados chegavam a ser sangrentas. Logo após a formação dessas organizações, os governantes da época já criavam leis contrárias a elas .

## 2 – Dia do Trabalho

A data de 1º de maio foi determinada como dia do trabalho em comemoração à coragem de oito trabalhadores americanos que foram presos por pretenderem menores jornadas de trabalho e salários mais dignos. Em 1º de maio de 1886 houve grande paralisação com milhares de trabalhadores e suas famílias em manifestação pacífica. Mas, logo após, a polícia reprimiu os manifestantes e houve mortes, prisões, muitos feridos, inclusive quatro dos oito líderes foram enforcados e um se suicidou na prisão.

A data então foi criada para celebrar o dia do trabalho, que nos dias de hoje deve lembrar as dificuldades com as quais os trabalhadores conquistam seus direitos.

## 3 – Dia Internacional da Mulher

No dia 8 de março de 1857, em Nova York, morreram carbonizadas 129 tecelãs da Fábrica Cotton, que ousaram cruzar os braços e exigir mais dignidade no trabalho.

A partir daí, as mulheres se uniram cada vez mais em defesa de

seus direitos e em busca de novas conquistas. Em 1910, durante a II Conferência Internacional de Mulheres Socialistas, uma de suas líderes, Clara Zetkin, propôs a organização de uma jornada internacional para incentivar a organização feminina pela garantia do direito de voto. Foi fixada então a data de 8 de março para a manifestação mundial em homenagem às 129 trabalhadoras que perderam suas vidas de modo tão trágico.

#### **4 – A Organização Sindical no Brasil**

A organização dos trabalhadores brasileiros começou somente após a abolição da escravatura (13/05/1888), pois não há organização de trabalhadores se não houver trabalho assalariado. “O Treze de Maio não é uma data apenas entre outras, número neutro, notação cronológica. É o momento crucial de um processo que avança em duas direções. Para fora: o homem negro é expulso de um Brasil moderno, cosmético, europeizado. Para dentro: o mesmo homem negro tangido para os porões do capitalismo nacional, sórdido, brutesco. O senhor liberta-se do escravo e traz ao seu domínio o assalariado, migrante ou não...” diz Alfredo Bosi.

#### **5 – Consolidação da Leis do Trabalho - CLT**

Em 10 de novembro de 1937, o então presidente da república Getúlio Vargas fechou o Congresso Nacional, suprimiu a Constituição de 1934 e outorgou uma nova Carta Constitucional. Período que ficou conhecido como Estado Novo. Dentro desse regime autoritário, no dia 1º de maio de 1943, foi assinado o decreto Nº 5452, que instituiu a CLT, baseada na Carta del Lavoro, do ditador italiano Benito Mussolini. Essa CLT, com pouquíssimas mudanças, rege até os dias de hoje a vida dos trabalhadores.

#### **6 – OIT - Organização Internacional do Trabalho**

É um organismo da ONU (Organização das Nações Unidas) composto por vários países que propõem normas e editam convenções para melhorar as condições dos trabalhadores em nível mundial.

## **7– Sindicato**

Sindicato é uma entidade de trabalhadores ou de empregadores, legalmente constituída, para representar e defender interesses comuns aos integrantes de uma mesma categoria profissional – em nosso caso, os trabalhadores em telecomunicações no Estado de São Paulo.

A Diretoria do Sindicato é composta de trabalhadores que pertencem obrigatoriamente à categoria e são eleitos pela maioria dos associados. É administrada de forma e tempo determinados pelo Estatuto da Entidade.

Qualquer trabalhador pertencente à categoria, maior de idade, associado à entidade, pode votar e/ou se candidatar às eleições do Sindicato, desde que esteja quite com seus direitos sindicais e civis e preencha os requisitos previstos no Estatuto.

## **8 – Estatuto**

Consiste nas várias regras instituídas para o funcionamento do Sindicato, da Federação ou da Confederação, e que regula a vida dos sócios, os benefícios, as negociações, enfim, a forma de atuação de cada entidade de classe.

## **9 – Data-base**

É a data mais importante do calendário do trabalhador, pois é o dia do reajuste dos salários, ou seja, é a data em que a categoria estabelece para renovação do acordo ou da convenção coletiva. É nessa época que são negociadas as condições do contrato de trabalho, o reajuste salarial, os percentuais dos benefícios (tíquetes auxílios, etc.) e todas as cláusulas que compõem o acordo ou a convenção. Isso quer dizer que se na data-base for feito um bom acordo o trabalhador terá um ano de tranqüilidade pela frente. Porém, se o acordo for ruim o trabalhador amargará 12 meses de dificuldades.

## **10 – O que é salário?**

É a paga que o empregado recebe na semana, quinzena ou mês, pelo serviço prestado. Poderá ser parte em benefícios, como habitação, alimentação, vestuário e outros valores que representem bens econômicos definidos; não poderá ser sob a forma de substâncias prejudiciais à saúde, por exemplo: cigarros, bebidas e outras drogas nocivas.

## **11 – O que é remuneração?**

É a soma de tudo que o empregado recebe pelo serviço que faz. Forma a remuneração o salário e outros valores recebidos, como por exemplo vantagens pessoais, ajuda de custo, cesta básica, tíquetes e outros.

## **12 – O que é Contrato Individual de Trabalho?**

É o contrato de trabalho, baseado na CLT (art. 442), que o trabalhador assina sozinho com o empregador através da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), que pode ser por tempo determinado ou indeterminado. Ele determina a forma e o valor da remuneração (mensalista – horista, diarista, etc.); o tipo de contratação (temporária; efetiva; prestação de serviços, etc.). O Contrato Individual de Trabalho garante ao trabalhador os benefícios previstos na lei (INSS, etc.).

Mudanças no Contrato Individual só ocorrem através de Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos. É bom ressaltar que os Sindicatos lutam pela conquista do Contrato Coletivo de Trabalho.

## **13 – O que é Acordo Coletivo de Trabalho?**

É o momento de maior importância para o trabalhador. É ele que determinará as relações entre empregado e empregador durante sua vigência (que pode ser até de dois anos). O Acordo Coletivo tem força de lei, e por isso só pode ser celebrado e homologado depois de devidamente aprovado em assembléia pelos trabalhadores.

O Acordo Coletivo é assim chamado quando é negociado pelos trabalhadores de uma determinada empresa, através da representação do Sindicato da categoria, e os representantes da referida empresa.

#### **14 – O que é Convenção Coletiva de Trabalho?**

A Convenção Coletiva obedece os mesmos critérios do Acordo Coletivo, entretanto, tem uma maior abrangência. A Convenção Coletiva é negociada pelo Sindicato de Trabalhadores e por várias empresas de uma mesma categoria profissional, que podem também ser representadas por um sindicato patronal.

#### **15 – O que é Dissídio Coletivo?**

Quando há impasse nas negociações, qualquer uma das partes pode ajuizar o Dissídio Coletivo (entrar com ação na justiça).

O Dissídio é ajuizado no TRT (2ª Instância), onde se processa ainda uma tentativa de conciliação.

Não havendo conciliação, o Dissídio Coletivo vai a julgamento.

A decisão do Dissídio Coletivo poderá ser estendida a todos os empregados da categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal, na forma da lei.

#### **16 – Interrupção do contrato de trabalho**

Ocorre quando o empregado, por algum motivo, é obrigado a parar temporariamente de trabalhar, mas continua a receber o salário. Esse fato é comum nos primeiros 15 dias de auxílio doença ou acidente do trabalho, férias, ou qualquer outro tipo de licença remunerada em que o empregado não presta o serviço mas recebe o salário.

#### **17 – Férias**

Todo empregado tem direito de gozar férias após 12 meses de trabalho efetivo. Entretanto, poderá perder esse direito o empregado que:

**I** - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias (voltar a trabalhar na mesma empresa);

**II** - permanecer em gozo de licença, recebendo salários, por mais de 30 (trinta) dias;

**III** - deixar de trabalhar, recebendo salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

**IV** - tiver recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, mesmo que descontínuos. Isto no espaço de tempo em que está adquirindo o direito às férias.

### **O empregado quando falta perde dias nas férias?** **Sim. Na seguinte proporção:**

<b>FALTAS</b>	<b>DIAS DE FÉRIAS</b>
Máximo de 5 (cinco) faltas	30 (trinta) dias corridos de férias
De 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas	24 (vinte e quatro) dias corridos
De 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas	18 (dezoito) dias corridos
De 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas	12 (doze) dias corridos

**Importante:** 1) a época de gozo das férias em geral é "escolhida" pelo empregado, mas, por lei, é direito do empregador indicar o mês em que o empregado deve sair de férias.  
2) as faltas acima referidas só serão consideradas quando não justificadas.

## **18 – Repouso semanal remunerado ou descanso semanal remunerado – “DSR”**

É a folga, geralmente no sábado e domingo, a que o empregado tem direito. Essa folga não é presente do patrão, o empregado já trabalhou durante a semana para ter o direito de descansar. Por isso, se trabalhar nesses dias, terá direito a receber como horas extras e acrescidas de até 100% ou mais, dependendo do acordo ou convenção coletiva.

## **19 – Insalubridade**

É um adicional acrescentado ao salário do empregado quando ele presta serviços em ambientes prejudiciais à sua saúde. Esse adicional é muito cruel, pois além de ser mínimo, compra por preço muito baixo a saúde dos trabalhadores. A CLT, art. 192, estabelece que existem 3 graus desse adicional: máximo, médio e mínimo, sendo 40%, 20%, e 10% do salário mínimo respectivamente.

O SINTETEL luta para melhorar esses valores, pois entende que ele não paga a saúde de quem é obrigado a trabalhar nessas condições.

## **20 – Periculosidade- “por eletricidade”**

Instituído em 1985, atendia apenas a reivindicação justa dos eletricitários. A lei diz que o empregado que trabalha no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de 30% sobre o seu salário.

Com muita luta, o adicional foi também concedido para trabalhadores (inclusive telefônicos) que trabalhavam próximos a linhas energizadas, cabines de força ou outras fontes de energia. Permanece ainda a discussão sobre o tempo de exposição e o percentual de risco a que cada trabalhador está exposto.

Em nosso entendimento isso não deve ser levado em conta, pois pode-se morrer de choque elétrico em poucos

segundos. Entretanto, novas determinações legais devem sair sobre o assunto.

O percentual estabelecido em lei é de 30% do salário do empregado, diferente e bem mais vantajoso do que a insalubridade. A periculosidade está presente ainda em outras atividades como as relacionadas a combustíveis, explosivos, para os trabalhadores em prédios de empresa de telecomunicações que abriguem depósitos de combustíveis para geradores, onde também há o risco e deve ser aplicada a lei.

## **21 – Rescisão contratual**

Consiste no ato de desfazer (terminar) o contrato de trabalho, por parte do empregado ou por parte do empregador. A rescisão pode ocorrer por vários motivos: dispensa sem justa causa, com justa causa, pedido de demissão, término do contrato por prazo determinado, fim da obra certa.

## **22 – Dispensa sem justa causa**

É a terminação da relação de emprego por iniciativa do empregador. A lei permite que o empregador demita o empregado sem uma causa justa, desde que pague todos os direitos que o trabalhador adquiriu durante o tempo em que trabalhou para a empresa.

## **23 – Dispensa com justa causa**

É o desfazimento do contrato por um motivo grave, ou seja, em consequência do cometimento de uma falta por parte do empregado que implique em prejuízo ao contrato de trabalho ou à empresa. As hipóteses de faltas graves estão na lei (artigo 482 da CLT), e são:

**A – Improbidade:** é aquela circunstância em que o empregado age de forma desonesta no desempenho de suas funções, exemplos: furto, roubo, apropriação indébita, extorsão, violação de patentes, falsificação de documentos, etc.

**B – Incontinência de conduta ou mau procedimento** – são atos considerados contrários à moral e aos bons costumes do local onde se trabalha ou vive. O empregado que é dado a violação dos bons princípios sociais e aos vícios, direta ou indiretamente, poderá afetar a imagem da empresa, e o empregador poderá demiti-lo.

**C** – Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador. Desde que, de forma direta ou indireta, acarrete prejuízo ou estabeleça concorrência com o empregador, ou mesmo atrapalhe as atividades exercidas na empresa.

**D** – Condenação criminal do empregado, caso não tenha havido a suspensão da execução da pena. Não importa aí o crime cometido, o que se leva em consideração é a prisão, a qual impede o empregado de comparecer ao trabalho e cumprir suas obrigações contratuais. Nesse caso o empregador poderá demiti-lo.

**E – Desleixo no desempenho das funções** – este é um caso bastante comum de terminação do contrato, pois é a indolência do empregado, a preguiça e desinteresse pelo serviço. Esse fato poderá se configurar por várias advertências, suspensões, mas poderá também se configurar por apenas uma falta cometida, como por exemplo, um empregado que fica responsável por desligar determinada máquina num horário da noite e acaba dormindo, acarretando grandes prejuízos para a empresa.

**F – Embriaguez habitual ou em serviço** – Nos dias de hoje, a embriaguez habitual já é tida como doença. A empresa deve auxiliar o empregado a tratá-la, por essa razão, é vista com reservas para a justa dispensa. Porém, a embriaguez em serviço poderá colocar em risco a atividade da empresa, sendo por isso motivo de rescisão por justa causa.

**G – Violação de segredo da empresa** – a violação do segredo não se limita apenas às patentes de invenções ou fórmulas, mas

abrange todos os sigilos de forma geral, até mesmo listas de fornecedores, estratégias de negócios ou listas de preços, que beneficiem concorrentes.

**H – Ato de indisciplina ou insubordinação** – O contrato de trabalho diz que o poder de direção é do empregador, e o dever de obedecer, do empregado.

- Indisciplina é o descumprimento de ordens gerais da empresa, não observância do regulamento, de ordens editadas para o funcionamento e a elaboração de serviços.
- Insubordinação é o descumprimento de uma ordem direta do empregador ou chefe.

**I – Abandono de emprego** – é a falta intencional cometida pelo empregado, que por sua vontade quer sair do emprego e não pede demissão, ou não formaliza a documentação para oficializar o fim do contrato. As empresas costumam publicar anúncios em jornais, pedindo o comparecimento do empregado, mas basta constatar a vontade do empregado de abandonar o emprego para se configurar a falta. Exemplo: o empregado é encontrado prestando serviço para outra empresa, no horário em que deveria estar trabalhando.

**J – Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.** Esses atos são configurados como calúnia, injúria e difamação. Exemplo: “fofoocas”, que tragam consequências para a organização da empresa.

**K – Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.** Caracteriza-se mesmo fora do local de trabalho, desde que atinja o empregador. Exemplos: ameaças a integridade física, constrangimentos.

**L – Prática constante de jogos de azar** – só se caracteriza quando é constante, reiterada, repetitiva. O vício do jogo é tido como interferência negativa na vida do empregado e da comunidade.

**M** – Prática, devidamente comprovada, em inquérito administrativo, de atos atentatórios à Segurança Nacional.

**N** – Não pagamento frequente de dívidas legalmente exigíveis. Esta falta é prevista mais diretamente aos bancários que não pagam suas dívidas pessoais, entretanto, não significa que não possa ser aplicada ao “caloteiro” de fama conhecida por todos, que de forma reiterada aplica golpes nos colegas.

**O contrato de trabalho pode chegar a seu fim também por falta grave do empregador ou rescisão indireta.**

**Isso ocorre quando o empregador comete falta grave contra o empregado. O empregado poderá considerar terminado o contrato e pedir a indenização nas seguintes ocorrências:**

**A** – Quando for exigido serviço além de suas forças ou proibidos por lei e contrários aos bons costumes ou que não estejam previstos no contrato;

**B** – O patrão tratá-lo com rigor excessivo, isto é, com brutalidade, descortesia ou falta de educação;

**C** – For exposto a risco de mal considerável e a doenças.

**D** – O patrão não pagar os salários em dia ou descumprir as obrigações do contrato;

**E** – ou praticar atos defamatórios ao empregado e a seus familiares;

**F** – ou ofender fisicamente o empregado, salvo em legítima defesa;

**G** – ou ainda reduzir o trabalho, quando for por peça ou tarifa, de modo a reduzir os vencimentos do empregado.

Além da justa causa e sem justa causa, o contrato de trabalho poderá ter fim por culpa recíproca, isto é, na hipótese do empregado e empregador terem dado causa para a terminação do contrato.

## 24 – Homologação

É o ato pelo qual o Sindicato ou o órgão competente do Ministério do Trabalho fiscalizam os valores pagos ao empregado por ocasião de sua saída da empresa. O prazo para pagamento dos direitos do empregado é de 10 dias corridos após o último dia de trabalho. Entretanto, se o empregado trabalhou durante o aviso prévio, o pagamento deve ser feito no primeiro dia útil depois desse prazo. Se o empregador não cumprir esses prazos ficará sujeito à multa de um salário do trabalhador.

<b>O homologador confere:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- exame médico;</li><li>- extrato do FGTS;</li><li>- guia da GRFC (multa 40% FGTS);</li><li>- cópia do aviso prévio;</li><li>- Termo de Rescisão de Contrato de trabalho.</li></ul>	<b>O homologador calcula:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- saldo de salário;</li><li>- aviso prévio;</li><li>- 13º salário;</li><li>- férias;</li><li>- horas extras;</li><li>- descontos gerais (INSS, vale transporte, etc.)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>O homologador</b> analisa e interpreta o Acordo Coletivo de Trabalho;</li><li>- apresenta ressalvas sobre pendências no pagamento das rescisões;</li><li>- analisa a conformidade com a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas);</li><li>- Formaliza a homologação em 5 vias (3 para o empregado, 1 para o empregador e 1 para o Sindicato).</li></ul>	

## 25 – Seguro-desemprego

O Seguro-Desemprego Formal foi instituído pela Lei n.º 9.998, de 11 de janeiro de 1990, alterado pela Lei n.º 8.900, de 30 de junho de 1994 e posteriormente pela Lei n.º 13.134, de 16 de junho de 2015, com a finalidade de prover assistência financeira temporária a trabalhadores desempregados sem justa causa, e auxiliá-lo na

manutenção e na busca de emprego, provendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social que tem por objetivo, além de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado sem justa causa, auxiliá-lo na manutenção e na busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

O trabalhador no período que estiver recebendo o seguro-desemprego, não pode receber outra remuneração oriunda de vínculo empregatício formal ou informal.

### **Como Requerer?**

O trabalhador dispensado sem justa causa recebe do empregador o Requerimento do Seguro-Desemprego devidamente preenchido. Duas vias desse formulário devem ser levadas a um posto de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, junto com outros documentos, como Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e os dois últimos contracheques.

#### **Confira a relação de documentos que deve ser apresentada:**

- Guias do seguro-desemprego conforme Resolução CODEFAT nº 736 (Empregador Web)
- Cartão do PIS-Pasep, extrato atualizado ou Cartão do Cidadão;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS (verificar todas que o requerente possuir);
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT devidamente quitado;
- Documentos de Identificação: Carteira de identidade; ou Certidão de nascimento; ou Certidão de casamento com o protocolo de requerimento da identidade (somente para recepção); ou Carteira nacional de habilitação (modelo novo); ou Carteira de trabalho (modelo novo); ou Passaporte ou certificado de reservista.
- Três últimos contracheques, dos três meses anteriores ao mês de demissão;

- Documento de levantamento dos depósitos do FGTS (CPF-GTS) ou extrato comprobatório dos depósitos ou relatório da fiscalização ou documento judicial (Certidão das Comissões de Conciliação Prévia / Núcleos Intersindicais / Sentença / Certidão da Justiça).
- Comprovante de residência.
- Comprovante de escolaridade.

## Quantidade de Parcelas

Solicitação	Exigências	Parcelas
<b>Primeira</b>	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 18 e no máximo 23 meses no período de referência.	<b>Quatro</b>
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 24 meses no período de referência.	<b>Cinco</b>
<b>Segunda</b>	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo nove meses e no máximo 11 meses no período de referência	<b>Três</b>
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 12 meses no máximo 23 meses no período de referência	<b>Quatro</b>
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 24 meses no período de referência	<b>Cinco</b>
<b>Terceira</b>	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo seis meses e no máximo 11 meses no período de referência	<b>Três</b>
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses no período de referência	<b>Quatro</b>
	Trabalhador deve comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou física de no mínimo 24 meses no período de referência	<b>Cinco</b>

## Intermediação de Segurados

A Lei 7.998/1990 que rege o Seguro-Desemprego prevê a articulação entre o seguro-desemprego e a intermediação da mão-de-obra:

Art. 2º O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade:

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego tem auxiliado os trabalhadores no retorno ao mercado de trabalho. Ao dar entrada no requerimento do Seguro-Desemprego nas agências do MTE, na CAIXA ou nas agências do SINE, o trabalhador está automaticamente inscrito no processo de intermediação de emprego.

Se der entrada no SINE o processo de busca pelo emprego ocorrerá de forma automática, no exato momento do requerimento, visto que informações mais detalhadas do perfil do trabalhador estão sendo coletadas na própria agência. Contudo, o trabalhador que requerer seu benefício nas agências do MTE e da CAIXA, caso existam vagas compatíveis com seu perfil profissional, será convidado a comparecer no SINE para participar do processo de seleção.

Vale ressaltar que o benefício do seguro-desemprego será cancelado pela recusa, por parte do trabalhador desempregado condizente com sua qualificação e remuneração anterior, de outro emprego.

**Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência Social**

## **26 – Processos Trabalhistas:**

O trabalhador que se sentir enganado pelo patrão tem o prazo de 2 anos para reclamar seus direitos na Justiça do Trabalho, mesmo que tenha sido despedido. Após esse prazo a reclamação perde o efeito. A entrada do processo na Justiça do Trabalho pelo trabalhador sindicalizado deve ser feita através do Sindicato. Não se esqueça: mesmo que demore, a razão do trabalhador não perde efeito. O trabalhador terá assegurado, durante o correr do processo, a correção monetária do dinheiro a receber.

**O companheiro trabalhador deve ter consciência de que todos os direitos trabalhistas são fruto de muita luta. Nada nos foi dado, mas sim conquistado.**

## **27 – Equiparação Salarial**

Todo trabalhador que executar o mesmo serviço que outro com a mesma perfeição, produtividade e qualidade, tem direito a salário igual, mesmo registrado em outra função.

**Mas para isso é preciso que não haja entre eles diferença no tempo de função superior a 2 anos.**

## **28 – FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**

O FGTS é uma espécie de poupança aberta pela empresa em nome de seu trabalhador. O objetivo é proteger o empregado em caso de demissão sem justa causa. Entretanto, o dinheiro do fundo pode ser sacado em algumas situações, mesmo que o trabalhador não tenha deixado o emprego. Isso é válido, por

exemplo, na aquisição da casa própria. Vale destacar que todos que possuem carteira assinada têm direito ao FGTS.

Uma dúvida freqüente diz respeito ao direito do trabalhador de receber uma multa caso seja dispensado após sacar o FGTS para a aquisição da casa própria. Quando um trabalhador solicita o saque com essa finalidade, e depois é dispensado do emprego, ele não perde o direito a multa de 40%. O empregador deverá depositar a multa de 40% acrescida da contribuição social de 10%.

O fundo funciona assim: o empregador deve depositar mensalmente um valor correspondente a 8% do valor do salário de seu empregado. O percentual de 8% do FGTS não é recolhido somente sobre o valor do salário, mas incide também sobre o total do valor pago em horas extras, adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade), 13º salário, férias e aviso prévio.

Não há desconto desse valor no salário do trabalhador. A conta do FGTS rende juros e correção monetária e no final do período de um ano, a soma dos depósitos equivale a mais de um salário bruto mensal.

É obrigação do empregador depositar todos os meses os valores referente ao FGTS na conta do trabalhador. Quando estes depósitos não estiverem sendo feitos, o trabalhador ou o sindicato que o representa poderá entrar com um processo na Justiça do Trabalho para obrigar o depósito dos valores corretos. Se o trabalhador ainda estiver na empresa, o prazo para entrar com o processo é de 30 anos, contados da data em que o recolhimento do FGTS deveria ser feito. Se o trabalhador já tiver sido demitido, o prazo para entrar com o processo é de dois anos a partir da data da rescisão do contrato.

### **O trabalhador pode retirar seu FGTS nas seguintes situações:**

- dispensa sem justa causa;
- falecimento do empregador (quando ele é o único responsável pela empresa);
- por extinção total ou parcial da empresa;
- aquisição de casa própria;
- pagamento de prestações do SFH (Sistema Financeiro de Habitação);
- liquidação ou amortização do SFH;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado;
- dispensa do empregado antes do término do contrato por prazo determinado;
- aposentadoria;
- falecimento;

## **29 – CIPA**

As CIPAs foram criadas em 1944 como espaço legal de discussão entre empregados e patrões sobre questões de trabalho e saúde. Os representantes dos trabalhadores são eleitos por inscrição individual ou chapas, adquirindo portanto estabilidade no emprego. O mesmo já não acontece com os representantes da empresa que são indicados pelos patrões.

### **Atribuições da CIPA:**

- Observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho.
- Solicitar medidas para reduzir, eliminar e/ou neutralizar, os riscos existentes.

- Discutir os acidentes ocorridos e solicitar medidas que previnam outros semelhantes.
- Orientar os demais trabalhadores quanto à prevenção de acidentes.

### **A importância do Cipeiro**

O Sindicato apoia os cipeiros e recomenda que os trabalhadores sindicalizados candidatem-se às eleições da CIPA. Usando de sua estabilidade, o cipeiro pode desenvolver, em conjunto com o Sindicato, trabalhos muito mais amplos na organização das bases. Pode ainda aprofundar seus conhecimentos das Ações desenvolvidas pelo Sindicato e divulgá-las aos trabalhadores da base.

### **30 – CCP – Comissão de Conciliação Prévia**

É uma equipe de profissionais que se constitui no âmbito do Sindicato ou da empresa, com a finalidade específica de solucionar conflitos. Sua existência está prevista na CLT.

Quando existir nas dependências do Sindicato, o funcionamento será definido em convenção ou acordo coletivo. No âmbito da empresa, dependem exclusivamente de ato de vontade do empresário e seus empregados. Nessa hipótese, cabe ao Sindicato da classe supervisionar a escolha de seus representantes.

Essas comissões conciliarão os conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes às categorias profissionais e às bases territoriais das entidades sindicais que as instituíram. É preciso salientar que as comissões não são para dar assistência nas homologações das rescisões contratuais, mas para solucionar pendências provenientes do contrato de trabalho.

# Um Sindicato Forte

Filiado à FENATTEL - Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações - que congrega grande parte desta categoria, representando quase um milhão de trabalhadores em todo o Brasil, o SINTETEL lidera uma das mais fortes, esclarecidas e mobilizadas categorias do País.

Esses milhares de trabalhadores distribuem-se em empresas de pequeno, médio e grande porte, entre as quais operadoras de telefonia fixa e móvel, teleatendimento e prestadoras de serviço no setor das telecomunicações.

Mas todos os trabalhadores, sejam de que empresa forem, recebem do Sindicato a mesma atenção e o mesmo empenho, quer na luta por novas conquistas, quer na luta pela garantia de direitos, quer na defesa da ampliação dos benefícios existentes.

**A Diretoria**

## Histórico das Principais Conquistas

- 1956** - Conquista do Abono de Natal quando não existia o 13º salário.
- 1960** - Conquista da redução da jornada de trabalho das telefonistas de 8 para 6 horas.
- 1962** - Conquista dos 30 dias de Férias, quando todos os trabalhadores brasileiros tinham apenas 20 dias.
- Anos 80** - Conquista do Vale Refeição. Única categoria na época a recebê-lo no Brasil.
- 1987** - Turno de 6 horas para fone e/ou vídeo - dentro do escritório de serviço.
- 1989** - Conquista do Adicional de Periculosidade para os trabalhadores da Telesp.
- 1993** - Conquista dos Planos Verão e Bresser.
- 1994** - Gratificação de Férias de 70% + 1/3 Constitucional (apenas para São Paulo).
- 1995** - Aumento no percentual de Periculosidade de 15% para 22,5%.
- 1995** - Ato histórico em frente ao prédio da Telesp da Martiniano de Carvalho.
- 1998** - Conquista do melhor acordo coletivo após a privatização. Criação do Fundo de Ações Teleações: liberação de ações da Telebrás para trabalhadores ativos e aposentados.
- 1999** - Conquista do primeiro PPR em prestadoras (Logictel)
- 2000** - 36 horas semanais para as atendentes das prestadoras
- 2000** - Tíquete refeição para todos os trabalhadores da Icomon

- 2001** - Ampliação da representatividade para além das operadoras, incluindo as prestadoras e o teleatendimento.
- 2002** - Assinatura da 1ª Convenção Coletiva no setor de telecomunicações. Implementação do PCS na Telefônica.
- 2003** - Redução de jornada de trabalho na empresa Atento, de 44 para 40 horas semanais para trabalhadores do administrativo.
- 2003** - Convenção Coletiva das prestadoras garante PPR em todas as empresas do segmento.
- 2005** - Plano de saúde familiar na Icomon, posteriormente estendido para todo o segmento.
- 2005** - Periculosidade para trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.
- 2008** - Insalubridade para os trabalhadores da Icomon, posteriormente estendida para todo o segmento.
- 2009** - Assinatura da 1ª Convenção Coletiva no teleatendimento.
- 2011** - Conquista do piso por função nas empresas prestadoras de serviços em telecomunicações com data-base em 1º de abril.
- 2012** - Unificação da data-base das prestadoras para 1º de abril, que fortalece a categoria como um todo.
- 2013** - Conquista do VA/VR nas férias para os trabalhadores nas empresas de telecomunicações com data-base em 1º de abril.
- 2015** - Greve de uma semana na Líder Telecom garantiu que a contratante Vivo arcasse com todos os encargos devidos pela terceirizada.

Além de lutar pela manutenção e ampliação de direitos e conquistas, o Sindicato também oferece a seus associados:

-  **Assistência Médica aos aposentados;**
-  **Departamento Jurídico;**
-  **Imprensa Sindical;**
-  **Colônia de Férias:**

## **Portanto, não perca tempo! SINDICALIZE-SE!**

Somente com a participação e a união de todos os trabalhadores, o SINTETEL continuará sendo o carro-chefe do movimento sindical na área de telecomunicações em todo o País.

Preencha uma ficha de filiação e venha somar com a gente. Ajude a manter o Sindicato em linha direta com os bons resultados.

# Visite nossas colônias de férias

## **CARAGUÁ I**

Ministro João Cleófas  
Av. José Herculano, 5035  
Porto Novo, Caraguatatuba - SP  
(12) 3887-2782

## **CARAGUÁ II**

José Fernandes da Silva (Gigante)  
Rua José Cândido Capelli, 395  
Porto Novo, Caraguatatuba - SP  
(12) 3887-3469

## **PRAIA GRANDE**

Doutor José dos Santos Neto  
Av. Eponina, 320  
B. da Aviação, Praia Grande - SP  
(13) 3481-2142

