



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E
OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

**PAUTA DE REINVINDICAÇÕES DA
CATEGORIA DIFERENCIADA DAS
TELEFONISTAS REPRESENTADAS
PELO SINDICATO DOS
TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
TELECOMUNICAÇÕES E
OPERADORES DE MESAS
TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO
PAULO – SINTETEL - CONVENÇÃO
COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

DATA-BASE 1º MARÇO



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

PAUTA DE REINVIDICAÇÕES DA CATEGORIA DIFERENCIADA DAS TELEFONISTAS REPRESENTADAS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTETEL (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024– 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 2023 a 28 de fevereiro de 2024, 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 NAS RELAÇÕES 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 - IMUNIZAÇÃO CONTRA A COVID-19 (VACINAÇÃO)

Com o objetivo único e exclusivo de preservar a saúde de seus empregados, e manter o bem-estar social geral da população, o interesse público da coletividade, para influenciar de forma positiva no comportamento das pessoas para que não haja dúvidas em relação à vacinação, as partes, observarão os seguintes critérios:



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

- I) Empregados novos a serem admitidos as empresas deverão solicitar os documentos que comprovem a imunização contra a COVID-19;
- II) Empregados em atividades, independente da modalidade de trabalho (presencial, home office/teletrabalho) as empresas deverão solicitar que seja fornecidos os comprovantes de imunização;
- III) Empregados que por motivos de saúde não possam ser imunizados, solicitar atestado médico detalhado que recomenda pela não imunização.

Parágrafo Único: Os documentos de que trata a presente cláusula serão mantidos em absoluto sigilo no prontuário do empregado, sob pena de multa indenizatória em favor da parte prejudicada, sem prejuízo de outras medidas que esta entender cabível, nos termos da legislação aplicável à espécie.

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 benefícios constantes de eventuais normas coletivas de trabalho existentes, e que estejam e venham a permanecer em vigor a partir de 01/03/2023, 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, 01/03/2023.

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, mantido as demais condições da portaria nº. 3.281/84, do Ministério do Trabalho.

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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO II – DA REMUNERAÇÃO E OUTRAS VANTAGENS

CLÁUSULA DÉCIMA – REPOSIÇÃO SALARIAL

As EMPRESAS deverão reajustar em 01/03/2023 a remuneração de todos os TRABALHADORES abrangidos por essa Convenção de tal forma a recompor o mesmo poder aquisitivo existente em 01/03/2022, 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\$ 1.955,00 (um mil e novecentos e cinquenta e cinco reais), a partir de 01/03/2023.

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.

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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO III – DOS BENEFÍCIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As EMPRESAS concederão a todos os TRABALHADORES, vale-alimentação, na importância de R\$ 402,50 (quatrocentos e dois reais e cinquenta 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\$ 36,80 (trinta e seis reais e oitenta 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 6º, do Decreto nº. 5, de 14/01/1991.

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.

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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

CLÁUSULA VIGÉSSIMA PRIMEIRA – INTERRUPTÕES 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 (dezesesseis) 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 acompanhamento 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) 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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

g) 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.

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



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

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.

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.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

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.

CAPÍTULO VI – DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA – UNIFORMES

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

CAPÍTULO VII – DAS RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

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 2023/2024, 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, com um mínimo mensal de R\$ 20,00 (vinte reais) e limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensal, no período de março de 2023 até fevereiro de 2024, respeitado o direito de oposição definido nos parágrafos 1º, a título de contribuição assistencial, conforme decidido em



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

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 2023/2024, 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 01/03/2023 à 30/03/2023.

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 2023.

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.

CAPITULO VIII – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA – 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 2022/2023, inclusive reajustando-os pelos mesmos índices econômicos estabelecidos no processo negocial.

Iml LS 08/11/2022