



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 DA EMPRESA TEJO  
SOLUÇÕES E SERVIÇOS  
REPRESENTADAS PELO SINDICATO  
DOS TRABALHADORES EM  
EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES  
NO ESTADO DE SÃO PAULO –  
SINTETEL - CONVENÇÃO COLETIVA  
DE TRABALHO 2024**

**DATA-BASE 1º JANEIRO**

**ÍNDICE ALFABÉTICO**



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

<b>CLÁUSULA</b>	<b>PÁGINA</b>
ABRANGÊNCIA	4
ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO	11
ADICIONAL NOTURNO	6
ALEITAMENTO MATERNO	9
ASSÉDIO MORAL /ASSÉDIO SEXUAL	10
AUMENTO REAL	6
AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	7
AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	5
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	6
AUXÍLIO CRECHE	7
CARTA AVISO DE DISPENSA	7
COMPROVANTES DE PAGAMENTO	5
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL	11
DAS FÉRIAS	8
DESCONTO DO DSR	7
GARANTIA À GESTANTE	9
GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA	9
HORÁRIOS DE TRANSPORTE	9
DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO	4
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	7
LICENÇA ADOTANTE	9
MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS	12
MECANISMOS DE COMBATE A VIOLÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PRÁTICAS ANTISSINDICAIS	4
MULTAS	11
NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	10



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

NORMAS CONSTITUCIONAIS OU LEGAIS	12
NORMAS DAS CATEGORIAS PREPONDERANTES	5
PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCOS	5
PISO SALARIAL	5
PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	4
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	11
QUADRO DE AVISOS	11
REAJUSTE DAS DEMAIS PARCELAS DA REMUNERAÇÃO	6
REPOSIÇÃO SALARIAL	5
SALÁRIO ADMISSÃO	6
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	6
UNIFORMES	11
VALE-REFEIÇÃO	6
VIGÊNCIA E DATA-BASE	4



## 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 DA EMPRESA TEJO SOLUÇÕES E SERVIÇOS REPRESENTADAS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTETEL (ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024 – DATA-BASE 1º JANEIRO)**

### **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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

#### **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**

A EMPRESA se compromete a implementar com a participação do SINTETEL mecanismos e campanhas para 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.



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

### **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 01/01/2024, 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, 01/01/2024.

### **CLÁUSULA SÉTIMA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, aos TRABALHADORES, contendo a identificação da EMPRESA 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**

A EMPRESA que efetuar o pagamento de salário/vale, através de depósitos bancários, deverá 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 à EMPRESA abrangida por este Acordo Coletivo 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**

A EMPRESA deverá reajustar em 01/01/2024 a remuneração de todos os TRABALHADORES abrangidos por esse Acordo Coletivo de Trabalho de tal forma a recompor o mesmo poder aquisitivo existente em 01/03/2023, 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\$ 2.150,50 (dois mil e cento e cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos), a partir de 01/01/2024.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUMENTO REAL**

A EMPRESA deverá 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**



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

A EMPRESA deverá 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**

A EMPRESA deverá 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**

A EMPRESA concederá a todos os TRABALHADORES, vale-alimentação, na importância de R\$ 442,75 (quatrocentos e quarenta e dois reais e setenta e cinco centavos) mensais. O referido benefício terá a participação do empregado de R\$ 2,00 (dois reais).

**Parágrafo Único:** A EMPRESA aplicará, 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\$ 40,48 (quarenta reais e quarenta e oito 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.



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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO CRECHE**

A EMPRESA pagará 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:** A EMPRESA aplicará, 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 – 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 a EMPRESA não poderão impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho. Ficando ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

A EMPRESA considerará 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



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

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.

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

A EMPRESA concederá 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:** A EMPRESA concederá 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:** A EMPRESA se compromete 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 E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

**Parágrafo Sexto:** A EMPRESA aplicará, 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, na EMPRESA que não fornece 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 a Empresa se compromete 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 na mesma EMPRESA, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

c) A EMPRESA se compromete 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**



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

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

A EMPRESA efetuará 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:** A empresa deverá 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.

### CAPÍTULO VI – DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO



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

### 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 TRIGÉSSIMA TERCEIRA – QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA permitirá 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 TRIGÉSSIMA 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 TRIGÉSSIMA 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 TRIGÉSSIMA 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 TRIGÉSSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A EMPRESA descontará 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 ao ACORDO COLETIVO DE TRABALHO correspondente ao período 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 janeiro de 2024 até dezembro de 2024, 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 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 01/01/2024 à 30/01/2024.

**Parágrafo Segundo:** O SINDICATO se compromete a enviar para a EMPRESA, relação dos empregados que manifestaram oposição as contribuições acima, até 10 de fevereiro de 2024.

**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 a EMPRESA, esta poderá cobrar do beneficiário final ou valer-se de compensação com quaisquer outros valores



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

que acaso devam ser pagos ou repassado pela EMPRESA 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**

A EMPRESA se obriga a manter todos os benefícios que não foram mencionados/contemplados nesta Pauta de Reivindicações, bem como, as condições mais favoráveis existentes no Acordo Coletivo de Trabalho 2023, inclusive reajustando-os pelos mesmos índices econômicos estabelecidos no processo negocial.