

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

A/C: MAURO CAVA DE BRITTO - Diretor Secretário Geral – SINTETEL

Ref.: Negociações Coletivas de Trabalho – Renovação ACT 2026/2027 – Data-base 01/01/2026

São Paulo, 10 de fevereiro de 2026.

Prezados(as) Senhores(as),

Na sequência das negociações e conforme combinado, compartilhamos a proposta da **PULSE CLIENT EXPERTS LTDA.** visando à renovação do Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027, com data-base em 01/01/2026.

Propostas:

1. Vigência do Acordo

02 anos – de 01/01/2026 a 31/12/2027;

2. Cláusula Combate à violência e discriminação contra mulher;

DO REPUDIO À VIOLENCIA CONTRA A MULHER

A EMPRESA expressa seu repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher e se compromete a adotar todos os esforços no sentido de apoiar as empregadas que forem vítimas de atos desta natureza, à medida em que for acionado pela parte interessada, sempre com o respeito e o sigilo que o assunto merece.

PARÁGRAFO ÚNICO - As EMPRESAS manterão canal de denúncias e ética, que deverá ser acessível 24 (vinte e quatro) horas por dia, com o objetivo de contribuir para o bem-estar e apoiar a(o) empregado(a)s a qualquer momento.

3. Cláusula Day Off

FOLGA DIA DO ANIVERSÁRIO

Os empregados ativos terão direito a 1 (um) dia de ausência remunerada a título de **folga aniversário**, observando as seguintes condições:

- a) A folga deverá ser usufruída em dia útil e, preferencialmente, na data do aniversário do Empregado, desde que previamente alinhado entre Empregado e Empresa.
- b) Caso o aniversário recaia em final de semana, feriado ou não haja possibilidade de usufruto na própria data, a folga poderá ser gozada em dia útil diverso, definida de comum acordo entre Empregado e Empresa.

c) A folga deverá ser usufruída no prazo máxima de 30 (trinta) dias, contados da data de aniversário, ficando estipulado que:

- I. Não possui caráter cumulativo;
- II. Não poderá ser convertida em pecúnia;
- III. Não configura natureza salarial.
- IV. Será automaticamente perdida caso não seja usufruída dentro do prazo estabelecido.

d) Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o dia de folga não será indenizado caso não tenha sido efetivamente gozado.

4. Prorrogação da Licença maternidade

CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

A EMPRESA concederá o Auxílio Creche ao(s) empregado(a)s com filho(a)s com idade entre 04 (quatro) meses e 60 (sessenta) meses de idade, o valor de R\$ 270,40 (duzentos e setenta reais e quarenta centavos) mensais, sempre reembolsados mediante comprovação do pagamento à Creche/Ensino Infantil, por meio de documento onde conste razão social, endereço e CNPJ da Instituição recebedora.

Parágrafo Primeiro - Fica facultado à EMPRESA, conceder esse benefício, não cumulativo, a todos empregados com filhos portadores de necessidades especiais, sem limite de idade.

Parágrafo Segundo - A condição de excepcional, assim entendida aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada, anualmente, em atestado médico idôneo, sujeito à averiguação por parte do serviço médico da EMPRESA.

Parágrafo Terceiro - O presente benefício não se estenderá para além do contrato de trabalho, e, em razão de sua natureza social, não tem caráter salarial, não se integra à remuneração do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

Parágrafo Quarto - As Partes convencionam que as concessões contidas no "caput" desta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, da Portaria nº 01, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.69, D.O.U. de 24.01.69, bem como da Portaria nº 3296, do Ministério do Trabalho, D.O.U. de 05.09.86, alterada pela Portaria nº 670/97, do mesmo Ministério.

Parágrafo Quinto - O benefício previsto no caput será igualmente devido na hipótese de o(a) empregado(a) preferir a contratação de Babá/Cuidador(a), condicionado o reembolso à comprovação do pagamento por meio de documento onde conste nome, endereço, RG e CPF, em se tratando de Pessoa Física.

Parágrafo Sexto - Quando ambos os cônjuges forem empregados da empresa, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem por escrito à EMPRESA o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo Sétimo - O Auxílio Creche não será cumulativo com o Auxílio Babá, devendo o beneficiário fazer a opção por um ou outro e o pedido de reembolso deverá ser feito, após

o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de até **30** (trinta) dias, salvo se disposto de forma mais benéfica na política interna da EMPRESA.

Parágrafo Oitavo - Em **1º de janeiro de 2027** o valor previsto no “caput” desta cláusula, será reajustado pelo índice correspondente ao INPC/IBGE acumulado de janeiro de **2026 a dezembro de 2026**.

5. Reajuste Salarial e Benefícios: INPC (JAN-DEZ/25 – 3,9%) em 2026 e INPC (JAN-DEZ/26) em 2027.

- a. Piso da Categoria: **R\$ 1.621,00 – (6,79%)**;
- b. Proposta aos demais salários – **Reajuste em 3,9% (INPC jaz/dez25) e INPC em 2027**;
- c. VR– 06h: **R\$ 23,92**;
- d. VR – 08h: **R\$ 28,26**;
- e. Aux. Alimentação adicional: **R\$ 112,89**;
- f. Auxílio creche: **R\$ 270,38**;
- g. Aux. Funeral: **R\$ 3.845,91**.

6. Quadro comparativo

Benefícios		2026	2027
SALARIOS		3,9% INPC (JAN25/DEZ25)	INPC (JAN26/DEZ26)
VR	6h	R\$ 23,92	INPC (JAN26/DEZ26)
	8h	R\$ 28,26	INPC (JAN26/DEZ26)
Aux. Alimentação adicional		R\$ 112,89	INPC (JAN26/DEZ26)
Aux. Creche		R\$ 270,38	INPC (JAN26/DEZ26)
Aux. Funeral		R\$ 3.845,91	INPC (JAN26/DEZ26)

7. Teletrabalho

O regime jurídico de teletrabalho (art. 62, inciso III e 75-A e seguintes da CLT) será aplicado pela Empresa ao empregado que desempenha atividades fora das dependências da Empresa, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação, independentemente da celebração de ajuste individual escrito. O empregado em regime de teletrabalho não está sujeito ao controle de jornada, nem faz jus ao pagamento de horas extras ou adicionais decorrentes de sobrejornada, considerando que a prestação do serviço é mensurada ou aferida segundo critérios estabelecidos pelo empregador, como, por exemplo, quantidade de atividades concluídas, tarefas executadas, cumprimento de metas, resultados e entregas. O comparecimento eventual às dependências da Empresa não descaracteriza o regime de teletrabalho. A utilização de sistemas, equipamentos ou ferramentas eletrônicas, bem como a existência de quaisquer outros instrumentos de acompanhamento de desempenho pelo empregador, não

configura controle de jornada e não afasta a aplicação do regime de teletrabalho e os efeitos da presente previsão coletiva.

Demais condições do Acordo 2024/25 permanecerão vigentes e sem alteração.

Aguardamos o retorno e validação das cláusulas para darmos sequência na minuta e assembleia.

Atenciosamente,

PULSE CLIENT EXPERTS LTDA.

Marcelo Couto Cavaleiro - Relações Trabalhistas & Sindicais