



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

**ELENCO DE REINVINDICAÇÕES
DOS TRABALHADORES DA
EMPRESA ERICSSON
TELECOMUNICAÇÕES S/A
REPRESENTADOS PELO
SINDICATO DOS TRABALHADORES
EM EMPRESAS DE
TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO
DE SÃO PAULO – SINTETEL**

**(ACT 2023/2024 – DATA-BASE 1º
DE NOVEMBRO)**



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

INDICE ALFABÉTICO

CLAUSULAS	PÁGINA
ABONO POR APOSENTADORIA	11
AÇÃO DE CUMPRIMENTO	25
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO VALE	6
ADICIONAL DE ACÚMULO DE FUNÇÃO	5
ADICIONAL NOTURNO	9
ALEITAMENTO MATERNO	12
APÓLICE SEGURO DE VIDA E ACIDENTES EM GRUPO	10
ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL	13
ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA UNIFICADA	11
ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS	18
ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES	24
AUMENTO REAL DE SALÁRIOS	6
AUSÊNCIAS LEGAIS	17
AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA	8
AUXÍLIO CRECHE/BABÁ	8
AUXÍLIO FUNERAL	10
AUXÍLIO SOCIAL EMERGENCIAL	11
AVISO PRÉVIO	19
CARTA DE DISPENSA	20
CARTA DE REFERÊNCIA	20
CIPA	22
COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS - DIAS PONTES	17
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	13
COMPROVANTE DE PAGAMENTO	15
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO – CAT	22
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	16
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL	5
DA ENTREGA DO CAGED AOS SINDICATOS DE CLASSE	24
DA UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS	9
DATA BASE	5
DÉCIMA TERCEIRA CESTA DE BENEFÍCIOS	8
DEPÓSITO E REGISTRO	25
DESCONTO DO DSR	18
DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	16
DIREITO A DESCONEXÃO DIGITAL	24



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

DO DIREITO DE IGUALDADE SALARIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	5
ESCALAS DE REVEZAMENTO, PLANTÕES E TURNOS DE TRABALHO	16
EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS	22
FÉRIAS	18
FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS - CCP TELECOM	21
FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	20
GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE	12
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	14
GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE	15
GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL	14
GARANTIAS GERAIS	24
GARANTIAS GERAIS NAS NEGOCIAÇÕES	5
GARANTIAS PARA AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	13
GARANTIAS SINDICAIS	23
HORÁRIO FLEXÍVEL	17
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	9
INCENTIVO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	15
INDENIZAÇÃO AO DEMITIDO COM 45 ANOS OU MAIS	19
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	10
INTERRUPÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	16
JORNADA DE TRABALHO	16
JUÍZO COMPETENTE	24
LICENÇA ADOÇÃO	12
LICENÇA PARA CASAMENTO	13
MÃO DE OBRA	16
MECANISMOS DE COMBATE A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PRÁTICAS ANTSSINDICAIS	5
MEDIDAS DE PROTEÇÃO	21
MENSALIDADES DO SINDICATO	24
MULTA	24
NA RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO	20
NIVEL DE EMPREGO	21
OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	20
PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS	15
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PLR) OU PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)	9
PISO SALARIAL	6
PREVIDÊNCIA PRIVADA	13
PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	22
PROMOÇÕES	11



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

PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	24
REAJUSTE SALARIAL	6
RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS TRABALHADORES (AS) EM UNIÃO HOMOAFETIVA	15
REGIME DE SOBREAVISO	17
REGISTRO DE PONTO	17
SALÁRIO DE ADMISSÃO	11
SERVIÇOS EXTERNOS	12
SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO	11
TELETRABALHO/HOME OFICCE	24
TRANSPORTE	12
USO DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO	23
VALE ALIMENTAÇÃO	7
VALE REFEIÇÃO	7
VIGÊNCIA E ABRANGENCIA	5



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

ELENCO DE REINVIDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DA EMPRESA ERICSSON TELECOMUNICAÇÕES S/A REPRESENTADOS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTETEL (ACT 2023/2024 – DATA-BASE 1º DE NOVEMBRO).

I - DATA BASE

CLÁUSULA 1ª - DATA BASE

As partes acordantes ajustam **1º de novembro** como data base da categoria profissional.

CLÁUSULA 2ª - VIGÊNCIA E ABRANGENCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange a todos os TRABALHADORES da EMPRESA, representados pelo SINTETEL, em efetivo exercício, em **31 de outubro de 2023** ou que venham a ser admitido durante a sua vigência, o qual compreende o período entre **01 de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024**. Sendo que as cláusulas constantes do **ACT 2022/2023**, permanecem inalteradas e vigentes até a finalização do processo negocial.

CLÁUSULA 3ª – GARANTIAS GERAIS NAS NEGOCIAÇÕES

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 acordam 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 EMPRESA não poderá ser implementados no segmento de TELECOM sem a prévia negociação com o SINTETEL, (Exemplos: Banco de horas, teletrabalho, compensação de horas, carga horária e PPR/PLR etc.)

CLÁUSULA 4ª - DO DIREITO DE IGUALDADE SALARIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, em observação ao contido no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no artigo 461 da CLT, nas Convenções 100 e 111 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

Parágrafo único: A EMPRESA se compromete ainda a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres e aos homens, para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos porventura existentes, evitando-se qualquer atitude discriminatória, em reconhecimento às recomendações contidas nas disposições legais mencionadas no “caput” da presente cláusula.

CLÁUSULA 5ª - ADICIONAL DE ACÚMULO DE FUNÇÃO

Ao empregado que exercer além da função a que foi efetivamente contratado fica assegurado o adicional de 30% (trinta por cento) sobre seu salário a título de acúmulo de função.

CLÁUSULA 6ª - MECANISMOS DE COMBATE A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

As EMPRESAS se comprometem 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 7ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A EMPRESA deverá descontar da folha de pagamento, de todos os Trabalhadores abrangidos por esta Norma Coletiva, filiados ou não, com autorização expressa e prévia, nos termos do artigo 611-B inciso XXVI, da CLT, a Contribuição Assistencial Laboral de que trata a Ata de Assembleia devidamente aprovada, no percentual de 8% (oito por cento), sendo 6% (seis por cento) para o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTETEL e 2% (dois por cento) à FEDERAÇÃO NACIONAL DOS



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

TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES – FENATTEL, respeitado o direito de oposição definido nos parágrafos 4º, conforme decidido em assembleia geral da categoria.

Parágrafo Primeiro - O percentual acima será calculado sobre o salário nominal do TRABALHADOR, bem como deverá ser recolhido em guia a ser fornecida pelo SINTETEL/FENATTEL até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA repassará ao SINTETEL /FENATTEL os valores descontados até o quinto dia do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Terceiro - O SINTETEL /FENATTEL fornecerá à EMPRESA as guias necessárias aos recolhimentos sindicais e outras contribuições.

Parágrafo Quarto – O prazo para eventual oposição no tocante ao desconto de que trata a presente cláusula dos trabalhadores não filiados ao SINDICATO profissional, deverá ser feita em até **30** (trinta) dias, contados da data base, ou seja, entre **1º de novembro de 2023 a 30 de novembro de 2023**, em conformidade com termos estabelecidos no TAC firmado junto ao Ministério Público do Trabalho, mediante protocolo, na sede e sub sedes da entidade, e nos demais endereços que venham a ser indicados.

II - DAS CONDIÇÕES ECONÔMICAS

CLÁUSULA 8ª - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA reajustará em **01 de novembro de 2023** a remuneração de todos os seus EMPREGADOS de tal forma a recompor o mesmo poder aquisitivo existente em **01 de novembro de 2022**, ou seja, **100%** (cem por cento) das perdas do período.

Parágrafo único: Não serão objetos de compensação todos e quaisquer reajustes decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e termino de aprendizagem.

CLÁUSULA 9ª - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS

Aumento real de salários sobre os salários já reajustados de acordo com este instrumento coletivo, cujo percentual será de **5%** (cinco por cento).

CLÁUSULA 10ª - PISO SALARIAL

O piso salarial na EMPRESA, não poderá ser inferior a **R\$ 2.795,65** (dois mil, setecentos e noventa e cinco reais e sessenta e cinco centavos), a partir de **01 de novembro de 2023**.

Parágrafo único: O Piso salarial previsto na presente cláusula poderá ser aplicado de forma proporcional, desde que observado o descanso remunerado na forma da Lei nº 605/49.

CLÁUSULA 11ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO VALE

A EMPRESA concederá aos seus EMPREGADOS um adiantamento mensal de salário nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de **40%** (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o EMPREGADO já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia **15** (quinze) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo **05** (cinco) dias de antecedência do pagamento;



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

- d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do **13º** (décimo terceiro) salário;
- e) Quando eventualmente ocorrer “estouro salarial” do mês, a EMPRESA poderá abater esse valor do próximo adiantamento quinzenal, objetivando regularizar o saldo no pagamento final do mês seguinte;
- f) Quando eventualmente os débitos permanentes (Imposto Renda, INSS, adiantamento salarial, pensão alimentícia, previdência privada, cooperativa, empréstimo, etc.) projetarem durante um período mínimo de 3 meses, valor acima do líquido a receber na data do pagamento, mediante análise social e com a concordância do EMPREGADO, a EMPRESA poderá adequar o percentual de adiantamento para o mínimo de **30%** (trinta por cento) até a data de regularização dos débitos.

CLÁUSULA 12ª - VALE REFEIÇÃO

O valor do vale refeição será de **R\$ 55,80** (cinquenta e cinco 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: Fica estabelecido que o benefício de que trata o “caput” será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

Parágrafo terceiro: O TRABALHADOR poderá optar pela flexibilização do valor total dos benefícios (vale refeição e vale alimentação).

Parágrafo quarto: 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.

Parágrafo quinto: A EMPRESA concederá para os EMPREGADOS que trabalharem em horário extraordinário, 1 (um) tíquete no valor facial unitário estipulado no presente acordo ou seja, **R\$ 55,80** (cinquenta e cinco reais e oitenta centavos), sem ônus aos mesmos, até **2** (duas) horas por dia.

Parágrafo sexto: Fica facultado aos TRABALHADORES optarem por outro sistema de refeição (ex. restaurante no local de trabalho), o qual deverá ser de responsabilidade da EMPRESA e de forma gratuita aos mesmos.

CLÁUSULA 13ª - VALE ALIMENTAÇÃO

O valor do vale alimentação será de **R\$ 640,30** (seiscentos e quarenta reais e trinta centavos) ao mês.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecido que o benefício de que trata o “caput” será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

Parágrafo segundo: Será fornecido o Vale Alimentação 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.



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

Parágrafo terceiro: O TRABALHADOR poderá optar pela flexibilização do valor total dos benefícios (vale refeição e vale alimentação).

Parágrafo quarto: O valor recebido a título de Programa Alimentação não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 178º, do Decreto nº. 10.854, de 10/11/2021.

CLÁUSULA 14ª - DÉCIMA TERCEIRA CESTA DE BENEFÍCIOS

A EMPRESA concederá, a título de **13ª** (décima terceira) cesta de benefícios, juntamente com o pagamento da 2ª (segunda) parcela do **13º** (décimo terceiro) do respectivo exercício, a todos TRABALHADORES, inclusive aos afastados, o valor de **R\$ 2.090,71** (dois mil e noventa e um reais e setenta e um centavos), através de crédito em cartão eletrônico ou sob a forma de tíquetes, sem ônus aos trabalhadores.

CLÁUSULA 15ª - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

Se a EMPRESA contar com pelo menos **30** (trinta) EMPREGADAS com mais de **16** (dezesesseis) anos de idade, e se a EMPRESA não possuir creche própria, as EMPREGADAS poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389, da CLT, ou reembolsar diretamente:

- a) As Despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência do filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, à sua escolha, até o valor limite de **100%** (cem por cento) do menor salário normativo da categoria vigente na época do evento, por mês, por filho (a) com idade até **7** (sete) anos;
- b) A importância paga, reembolsada ou subsidiada, não integrará, para nenhum efeito, o salário do EMPREGADO, não tendo nenhum caráter remuneratório ou salarial, não incorporando qualquer rendimento ao EMPREGADO, tendo como característica, quando for o caso, o ressarcimento de despesas, não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário, bem como, para efeitos legais não se aplica o regime da “habitualidade” podendo ser suprimidos a qualquer necessidade.

CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A EMPRESA concederá auxílio ao “dependente com deficiência”, para o filho (a), sem limite de idade, do EMPREGADO (a), ou dependente a ele equiparado (assim entendido enteado (a), sob guarda legal ou judicial), correspondente ao valor limite mensal equivalente a **100%** (cem) do maior salário normativo da categoria. Este auxílio será concedido enquanto perdurar o atendimento especializado e a condição de vínculo empregatício.

Parágrafo primeiro: Este auxílio será concedido ao beneficiário que esteja efetivamente caracterizado como “excepcional”, mediante a apresentação de relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim.

Parágrafo segundo: Fica definido que “dependente com deficiência” é a pessoa portadora de problema estrutural ou congênito, que compromete a sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social, caracterizando-a como “dependente com deficiência”. Será caracterizado seguindo os tipos de deficiência a seguir relacionados:

- a) Mental – deficiência mental leve, moderada ou severa;
- b) Distúrbio de conduta – dificuldade de atenção e aprendizado, problemas de psicomotricidade, agitação, excetuando-se os casos de origem exclusivamente emocional;
- c) Física – afecção muscular e/ou ortopédica;
- d) Sensorial – auditiva ou visual;
- e) Paralisção cerebral – deficiência física com deficiência neurológica;
- f) Múltipla – associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.



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

Parágrafo terceiro: A importância paga, por se tratar de mera liberalidade, não integrará, para nenhum efeito, o salário do EMPREGADO, não tendo nenhum caráter remuneratório ou salarial, não incorporando qualquer rendimento ao EMPREGADO, tendo como característica, quando for o caso, o ressarcimento de despesas, não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário, bem como, para efeitos legais não se aplica o regime da “habitualidade” podendo ser suprimidos a qualquer necessidade.

CLÁUSULA 17ª - DA UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS

Fica estabelecido que, na hipótese do EMPREGADO, para exclusivo desempenho de suas atribuições, vier a necessitar de veículo a ser disponibilizado pela EMPRESA, ficará esta obrigada ao ressarcimento das despesas com combustível e manutenção periódica preventiva quando aplicável, desde que efetivamente comprovados pelo EMPREGADO.

Parágrafo primeiro: A EMPRESA antecipará a importância de **R\$ 1.065,00** (um mil e sessenta e cinco reais), para o custeio das despesas de que trata o “caput”, a qual deverá ser compensada quando da efetiva prestação de contas pelo empregado, mediante comprovantes.

Parágrafo segundo: Os valores de que trata esta cláusula, são de caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim.

III – DOS BENEFÍCIOS

CLÁUSULA 18ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PLR) OU PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

As partes (EMPRESA e SINDICATO) se comprometem a negociar e firmar Acordo Coletivo de Trabalho específico de PLR/PPR, até 31 de março de cada ano, conforme previsão da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000.

CLÁUSULA 19ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I) As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas na forma da tabela abaixo:

- a) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, **50%** (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- b) As horas extras excedentes à **25** (vinte e cinco) até 40 (quarenta) horas mensais, **60%** (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- c) As horas extras excedentes à **40** (quarenta) até **60** (quarenta) horas mensais, **80%** (oitenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;
- d) As horas extras excedentes à 60 (sessenta) horas mensais, **100%** (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

II) As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remuneradas com **100%** (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de **8** (oito) horas diárias, sendo as excedentes pagas com o acréscimo de **150%** (cento e cinquenta por cento), também em relação à hora normal.

Parágrafo único: A base de cálculo do salário hora será observado o divisor efetivo da jornada de trabalho do EMPREGADO.

CLÁUSULA 20ª - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 20h00 e 05h00 será acrescida do adicional de **40%** (quarenta por cento) sobre o valor da hora normal.



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

Parágrafo único: Caso haja a continuidade da prestação de serviço, após as 05h00, o labor prestado será considerado também, para todos os fins legais, como horário noturno.

CLÁUSULA 21ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de EMPREGADO, a EMPRESA pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, **2** (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental e 10 (dez) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

CLÁUSULA 22ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente a **2** (dois) salários nominais. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual:

a) Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos na legislação específica e atestados pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Legislação Vigente;

b) Caso a EMPRESA que mantenha plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá apenas a diferença;

b) Não serão consideradas como salários para quaisquer fins as contribuições paga pela EMPRESA relativa a prêmios de seguro de vida em grupo, obrigatórios ou espontâneos, a favor de seus EMPREGADOS.

CLÁUSULA 23ª - APÓLICE SEGURO DE VIDA E ACIDENTES EM GRUPO

A EMPRESA disponibilizará, opcionalmente, uma apólice de seguro de vida e acidentes em grupo a todos os EMPREGADOS, tendo como beneficiários os próprios EMPREGADOS ou aqueles indicados legalmente pelo titular.

a) A EMPRESA deverá assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não na apólice existente. Em caso de opção pela não participação no convênio, fica a EMPRESA desobrigada de lhe fornecer qualquer outro tipo de cobertura no tocante a este assunto;

b) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a EMPRESA pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio EMPREGADO na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 4 (quatro) salários nominais. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer rescisão contratual;

c) Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos na legislação específica e atestados pelo INSS;

d) Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na legislação vigente;

e) A indenização não será devida caso a EMPRESA disponibilize apólice de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social. Nesse caso está isenta do cumprimento desta cláusula;

f) No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a EMPRESA cobrirá apenas a diferença.



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

CLÁUSULA 24ª - ABONO POR APOSENTADORIA

Será pago um abono ao EMPREGADO com **5** (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à EMPRESA, quando dela vier a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, no valor equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de **5%** (cinco) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a **5** (cinco).

- a) Se o EMPREGADO permanecer trabalhando na EMPRESA após a aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.
- b) Será pago um abono ao EMPREGADO com menos de **5** (cinco) anos de serviço na EMPRESA, no equivalente a **5%** (cinco) do seu último salário, para cada ano de serviço, até o limite de **20%** (vinte por cento).

CLÁUSULA 25ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA UNIFICADA

A EMPRESA deverá fornecer Convênio Médico e Odontológico Familiar unificado, sem ônus aos TRABALHADORES.

Parágrafo primeiro: Serão incluídos como dependentes pai e mãe.

Parágrafo segundo: A EMPRESA assegurará que os EMPREGADOS tenham a faculdade de estender os planos, nos moldes previstos na Lei nº 9.659/1998.

Parágrafo terceiro: Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

Parágrafo quarto: A EMPRESA não exigirá prévia requisição de guia para encaminhamento do EMPREGADO ao convênio, quando necessitar de atendimento de urgência.

CLÁUSULA 26ª - AUXÍLIO SOCIAL EMERGENCIAL

A EMPRESA se compromete a avaliar os casos de solicitação de auxílio emergencial, via adiantamento de salário a ser descontado em parcelas mensais sucessivas ou outro meio disponibilizado, como empréstimos, concessões, subvenções, reembolsos, conforme política interna, com comprovadamente desequilíbrio econômico-financeiro do seu EMPREGADO. As solicitações devem ter como fundamento situações emergenciais não passíveis de planejamento.

CLÁUSULA 27ª - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Será garantido ao EMPREGADO admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o menor salário do substituído sem considerar as vantagens pessoais, excetuando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único EMPREGADO no seu exercício.

- a) Se a EMPRESA possuir estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no presente instrumento, será garantido o menor salário de cada função;
- b) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula “promoções”.

CLÁUSULA 28ª - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Será efetivado na função o EMPREGADO que substituir outro por período superior a **30** (trinta) dias, aplicando-se, na hipótese, a condição “promoções”. Não se aplica a garantia supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

CLÁUSULA 29ª - PROMOÇÕES

A promoção do EMPREGADO para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias.



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

Parágrafo primeiro: Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a **60** (sessenta) dias.

Parágrafo segundo: Será garantido ao promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento real de salário; para os demais após o período experimental previsto nesta cláusula, será garantido o menor salário da função.

Parágrafo terceiro: Vencido o prazo experimental, citado acima a promoção e o aumento serão concedidos e anotados na CTPS.

CLÁUSULA 30ª - SERVIÇOS EXTERNOS

Nos casos de viagem a serviço, a EMPRESA arcará com todas as despesas necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após realização das despesas deverá haver a prestação de contas pelo TRABALHADOR, de acordo com as normas e procedimentos da EMPRESA.

CLÁUSULA 31ª - TRANSPORTE

A EMPRESA concederá auxílio transporte, através do sistema de vale transporte oficial, correspondente ao trajeto residência/trabalho/residência, referente ao início e ao fim do expediente, mediante custeio total pela EMPRESA para todos os EMPREGADOS, observando-se a opção individual de cada um deles.

Parágrafo primeiro: Fica facultado ao TRABALHADOR optar entre o vale transporte legal, ônibus fretado, ônibus intermunicipal, ou alternativamente pelo reembolso das despesas com estacionamento e combustível; situação em que a EMPRESA custeará integralmente, mediante comprovante.

Parágrafo segundo: A EMPRESA garantirá o transporte especial seletivo e gratuito aos EMPREGADOS que trabalham no horário das **22** (vinte e duas) horas às **6** (seis) horas.

IV – DAS CONDIÇÕES SOCIAIS

CLÁUSULA 32ª - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

Fica estabelecida a Licença Gestante pelo período de **180** (cento e oitenta) dias a partir do afastamento determinado pelo médico.

Parágrafo primeiro: Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante pelo período de **60** (sessenta) dias após o retorno do afastamento de que trata o “caput”.

Parágrafo segundo: A garantia de que trata o parágrafo primeiro supra, será facultativa à EMPREGADA.

CLÁUSULA 33ª - LICENÇA ADOÇÃO

Aos EMPREGADOS (AS) que adotarem filhos, a licença será de 180 (cento e oitenta) dias, a teor da Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2010, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392-A da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva.

CLÁUSULA 34ª - ALEITAMENTO MATERNO

Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, parágrafo 1º e 396 da CLT, a EMPRESA concorda em reduzir em 2 (duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas TRABALHADORAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.



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

CLÁUSULA 35ª - GARANTIAS PARA AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

Ao EMPREGADO afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, além do aviso prévio previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho;

- a) Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica pelo INSS, a EMPRESA arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a alta pelo INSS;
- b) Dentro do prazo limitado por esta garantia, este EMPREGADO não poderá ter seu contrato de trabalho rescindido pela EMPRESA a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo com a assistência do SINDICATO.

CLÁUSULA 36ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao EMPREGADO em gozo de benefício do auxílio-doença, decorrente de doença típica, acidente do trabalho ou doença profissional, fica garantido, entre o **16º** (décimo sexto) dia e enquanto perdurar afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do EMPREGADO, limitado este ao teto previdenciário;

- a) Quando o EMPREGADO não tiver direito ao auxílio-doença por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a EMPRESA pagará seu salário nominal entre o **16º** (décimo sexto) dia e enquanto perdurar afastamento, respeitado o teto previdenciário;
- b) Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio-doença acima, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;
- c) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais EMPREGADOS;
- d) Ao EMPREGADO afastado, no primeiro ano do afastamento será garantido o complemento do **13º** (décimo terceiro) salário, mesmo que não tenha completado o período de carência para a percepção deste benefício ou mesmo que o período do afastamento tenha sido igual ou inferior a **180** (cento e oitenta) dias. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do EMPREGADO, limitado este ao teto previdenciário

CLÁUSULA 37ª - PREVIDÊNCIA PRIVADA

A EMPRESA se compromete a manter o plano de Previdência Privada, nos moldes atualmente praticados.

CLÁUSULA 38ª - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento a licença remunerada será de **10** (dez) dias úteis ou **8** (oito) dias corridos, a critério do EMPREGADO, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA 39ª - ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

As partes acordam 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 efetuado por trabalhador devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima; a empresa deverá criar uma comissão para averiguação, com a participação da entidade sindical, no prazo máximo de **10** (dez) dias da data do recebimento da denúncia.



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

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 da empresa prestar total apoio ao trabalhador assediado, através de assistência psicológica, jurídica e financeira necessária à cobertura das despesas que o caso requerer. Além do mais deverá 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 seja respeitado os critérios acima, os trabalhadores envolvidos juntamente com o sindicato de classe, denunciará a empresa 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 40ª - GARANTIA AO TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Aos TRABALHADORES afastados do serviço por acidente de trabalho ou doença ocupacional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego e salário, por 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, além do aviso prévio previsto na CLT e nesta Norma Coletiva.

- a) Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;
- b) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes TRABALHADORES não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo EMPREGADOR, a não ser em razão de prática de falta grave;
- c) Os TRABALHADORES garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela EMPRESA. Tais processos, quando necessários, serão, preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.

CLÁUSULA 41ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos EMPREGADOS que comprovadamente estiverem a um máximo de **12** (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de **5** (cinco) anos de trabalho na EMPRESA, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se:

- a) Aos EMPREGADOS que comprovadamente estiverem a um máximo de **18** (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de **10** (dez) anos de trabalho na EMPRESA, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;
- b) Caso o EMPREGADO dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá **30** (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de **60** (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;
- c) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes EMPREGADOS somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo SINDICATO representativo da categoria profissional;



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

- d) O EMPREGADO, sempre que possível, deverá comunicar a EMPRESA quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

CLÁUSULA 42ª - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Abono de Falta - Serão abonadas as faltas do EMPREGADO estudante para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisada a EMPRESA com o mínimo de **8** (oito) dias corridos e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao EMPREGADOR:

- a) Horário de Trabalho - O EMPREGADO estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a EMPRESA deverá ser notificada dentro dos **30** (trinta) dias seguintes à assinatura deste Acordo ou imediatamente após a matrícula;
- b) Estágio - A EMPRESA assegurará aos seus EMPREGADOS ESTUDANTES a realização de estágio na EMPRESA, desde que compatível com a formação profissional e com as atividades desempenhadas e com a abertura de vagas de trabalho.

CLÁUSULA 43ª. - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS TRABALHADORES (AS) EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos TRABALHADORES (AS) em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento na sua integralidade, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes reconhecidos na forma legal.

CLÁUSULA 44ª - INCENTIVO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A EMPRESA, dentro da sua política de incentivo à qualificação, capacitação e desenvolvimento profissional dos seus EMPREGADOS, deverá mediante critérios internos de indicação e orçamento limite, reembolsar despesas relativas á educação, em cursos superiores, de pós-graduação, de especialização ou cursos de idiomas.

Parágrafo único: A importância paga, reembolsada ou subsidiada, não integrará, para nenhum efeito, o salário do EMPREGADO, não tendo nenhum caráter remuneratório ou salarial, não incorporando qualquer rendimento ao EMPREGADO, tendo como característica, quando for o caso, o ressarcimento de despesas, não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário, bem como, para efeitos legais não se aplica o regime da “habitualidade” podendo ser suprimidos a qualquer necessidade.

V – DAS RELAÇÕES/CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 45ª - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o último dia útil do mês ao da prestação de serviço, exceção feita se este coincidir com sábados, domingos ou feriados devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

Parágrafo único: Ao efetuar o pagamento dos salários, férias e do **13º** (décimo terceiro) salário através de depósito em conta corrente bancária, a EMPRESA fica desobrigada de obter a assinatura do EMPREGADO nos respectivos comprovantes.

CLÁUSULA 46ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA, valor do recolhimento do FGTS, e sempre que possível com a função exercida.



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

CLÁUSULA 47ª - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido à EMPRESA abrangida por este Acordo Coletivo de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo; transporte; planos médicos-odontológicos com participação dos EMPREGADOS nos custos; alimentação; convênios; alimentos; convênio com supermercados, medicamentos; convênios com assistência médica e clube/ agremiações; previdência privada; contribuições para projetos sociais e cooperativas, cooperativas de crédito, instrução (educação) desde que expressamente autorizado pelo EMPREGADO.

CLÁUSULA 48ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pela EMPRESA observando-se um único período, de **30** (trinta) dias.

Parágrafo único: Não será celebrado o contrato de experiência no caso de readmissão de EMPREGADO para a mesma função anteriormente exercida, bem como no caso de EMPREGADO, com contrato que esteja prestando serviço na mesma função temporariamente.

CLÁUSULA 49ª – MÃO DE OBRA

A mão de obra terceirizada deverá ser discutida com o SINDICATO, mediante negociação específica.

Parágrafo primeiro: Caso a EMPRESA venha utilizar mão de obra de estagiários, deverá respeitar integralmente às determinações constantes da legislação específica.

Parágrafo segundo: Caso a EMPRESA venha necessitar de mão de obra temporária observando-se os critérios da Lei nº 6.019 de janeiro de 1974, deverá utilizar-se de EMPRESA reconhecidas pelo SINDICATO.

Parágrafo terceiro: Fica expressamente proibida a utilização da mão de obra por cooperativa.

CLÁUSULA 50ª - JORNADA DE TRABALHO

A carga horária do EMPREGADO abrangido por este Acordo é de **40** (quarenta) horas semanais, de conformidade com o estabelecido no contrato individual de trabalho, estando a EMPRESA autorizada a processar compensações, desde que, observado o limite máximo de **10** (dez) horas diárias e o repouso semanal remunerado. Devendo ainda serem observadas as jornadas inferiores, em razão de aplicação específica de Lei, contrato de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou outro documento idôneo.

CLÁUSULA 51ª - INTERRUPTÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As interrupções durante a jornada de trabalho, por responsabilidade da EMPRESA, caso fortuito ou força maior, não poderá ser descontadas ou compensadas posteriormente.

Parágrafo único: Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia ao SINDICATO, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo o SINDICATO, no prazo de **72** (setenta e duas) horas, opor-se a fim de promover o entendimento.

CLÁUSULA 52ª - ESCALAS DE REVEZAMENTO, PLANTÕES E TURNOS DE TRABALHO

Considerando sua natureza pública e a sua necessidade de contínuo desenvolvimento de atividades técnico-operacionais, a EMPRESA poderá adotar o regime de rodízios e plantões com turnos ininterruptos de trabalho.

Parágrafo primeiro: Devem ser observadas as disposições do Art. 7º, XIV, da Constituição Federal/88, sem prejuízo dos esforços que visem à racionalização da composição de equipes aos domingos e feriados.



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

Parágrafo segundo: A escala será organizada trimestralmente, devendo ser de conhecimento prévio dos Empregados envolvidos e afixada em local visível, com antecedência mínima de **48** (quarenta e oito) horas de sua vigência.

Parágrafo terceiro: A escala deverá ser organizada de tal forma que, a cada período de **7** (sete) semanas, o Empregado tenha uma folga coincidindo com o dia de domingo. No caso de prorrogação da jornada normal de trabalho, o intervalo entre as jornadas de trabalho será de no mínimo **11** (onze) horas consecutivas.

CLÁUSULA 53ª - HORÁRIO FLEXÍVEL

A EMPRESA poderá adotar um sistema de horário flexível diário, com variação máxima de **120** (cento e vinte) minutos, aplicado sobre o horário normal ou compensado, onde o EMPREGADO poderá antecipar ou postergar seu horário de entrada com a consequente antecipação ou postergação de seu horário de saída, de forma a não alterar o número de horas de sua jornada de trabalho.

Parágrafo único: As horas antecipadas ou postergadas que diferem do horário normal ou compensado, não caracterizam horas extraordinária.

CLÁUSULA 54ª - REGIME DE SOBREAVISO

Para atender às necessidades de seus serviços, a EMPRESA adotará o regime de sobreaviso, remunerando o EMPREGADO envolvido à base de **1/3** (um terço) das horas em que ficar sujeito a esse regime.

Parágrafo primeiro: As horas efetivamente trabalhadas durante o regime de sobreaviso serão remuneradas conforme cláusula para pagamento de hora extraordinária.

Parágrafo segundo: Caso tenha efetivamente trabalhado, não se aplicará a duplicidade entre horas extraordinárias e horas normais em regime de sobreaviso. Serão pagas somente as horas trabalhadas.

Parágrafo terceiro: As horas em regime de sobreaviso serão registradas em sistema de ponto, devendo ser assinadas pelos EMPREGADOS envolvidos.

CLÁUSULA 55ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS - DIAS PONTES

As concessões de folgas nos “dias pontes”, entendendo-se como aqueles que caem antes ou depois do feriado, sendo emendados, bem como aqueles resultantes do eventual recesso de final de ano, poderão ser compensados com o equivalente acréscimo diário da jornada de trabalho, de acordo com os critérios adotados pela EMPRESA, sempre levando em conta a ampliação dos períodos de descanso para o EMPREGADO.

Parágrafo único: Esta compensação de horas não caracteriza jornada extra.

CLÁUSULA 56ª - REGISTRO DE PONTO

Todos os TRABALHADORES deverão assinar o cartão de ponto na entrada e na saída da jornada de trabalho respeitando o contido da portaria nº. 671, do Ministério do Trabalho e Previdência, de 08 de novembro de 2021.

Parágrafo único: Com base no artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei Nº. 10.243/2001 que estabeleceu que não serão descontados nem computados como jornada extraordinária às variações no registro de entrada e saída, será tolerado em quinze minutos na entrada e o mesmo na saída.

CLÁUSULA 57ª - AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:



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

- a) **5** (cinco) dias úteis e consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendente, sogro (a), irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência;
- b) **8** (oito) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;
- c) **15** (quinze) dias úteis consecutivos ao pai, no decorrer da primeira semana de vida do filho ou na primeira semana em que ocorrer a adoção;
- d) **2**(dois) dias para doação de sangue;
- e) Pelo prazo que se fizer necessário para internação hospitalar de esposa, filho, pai ou mãe;
- f) **6** (seis) dias para acompanhamento de esposa ou companheira em consultas médicas ou exames complementares, durante o período de gravidez;
- g) Qualquer dia em que levar filho ou dependente menor de 16 anos ao médico, mediante comprovação por atestado de acompanhamento;
- h) Quando o EMPREGADO tiver que comparecer em juízo, nos termos da lei nº 9.853 de 27/10/1999;
- i) Abonação da ausência no dia do aniversário do TRABALHADOR;

Parágrafo primeiro: Para efeito desta cláusula, sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo segundo: Entende-se por ascendente: pai, mãe, bisavós; e por descendentes: filhos e netos.

CLÁUSULA 58ª - ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e/ou odontológicos apresentados pelos TRABALHADORES a EMPRESA será sempre aceito, desde que emitidos por profissionais habilitados.

CLÁUSULA 59ª - DESCONTO DO DSR

A ocorrência de **1** (um) atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não superior a **30** (trinta) minutos, não acarretará o desconto do descanso semanal remunerado correspondente. Nessa hipótese, a EMPRESA não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 60ª - FÉRIAS

A EMPRESA comunicará ao EMPREGADO, com **30** (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individual.

- a) As férias individuais e/ou coletiva poderão ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias pontes ser remuneradas como extraordinárias;
- b) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 1º/01, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- c) A remuneração do adicional de **1/3** (um terço) das férias, de que trata o Inciso XVII, do art. 7º da Constituição Federal de 1988 será pago no início das férias individual ou coletiva;
- d) Essa parcela corresponderá a **1/3** (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver;



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

- e) O EMPREGADO poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do **13º** (décimo terceiro) previsto em lei, no prazo de até **48** (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra “a”.
- f) No mesmo prazo de **48** (quarenta e oito) horas, o EMPREGADO poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pela EMPRESA, em abono pecuniário, conforme art. 143-CLT;
- g) É vedado à EMPRESA interromper o gozo das férias concedidas;
- h) Se a EMPRESA cancelar as férias, já comunicadas conforme a letra “a” acima ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo EMPREGADO antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;
- i) Ao EMPREGADO cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa da EMPRESA, sem justa causa, e no prazo de **30** (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a **03** (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 único: Essa remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

CLÁUSULA 61ª - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte da EMPRESA, o aviso prévio observará as disposições contidas na lei nº 12.506/2011 e obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do EMPREGADO, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do EMPREGADO por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o EMPREGADO poderá optar por 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c) Caso seja o EMPREGADO impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d) Ao EMPREGADO que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar à EMPRESA, por escrito, e fizer prova de recolocação no mercado de trabalho fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a EMPRESA está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme itens acima nesta cláusula;
- e) O Aviso Prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, ficando garantidos os mais favoráveis ao EMPREGADO.

CLÁUSULA 62ª - INDENIZAÇÃO AO DEMITIDO COM 45 ANOS OU MAIS

O EMPREGADO com **45** (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, quando for demitido sem justa causa, receberá uma indenização equivalente a **20** (vinte) dias de salário, acrescido de 01(um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 (seis) meses a partir de **45** (quarenta e cinco) anos de idade, sem prejuízo das disposições contidas na Lei nº 12.506/2011.



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

Parágrafo único: Quaisquer condições mais favoráveis aos empregados que eventualmente venham serem implantadas por força de lei, estas substituirão na íntegra as regras aqui pactuadas.

CLÁUSULA 63ª - 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** (dez) 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 Nota Técnica nº 184, do M.T.E. A qual esclarece que a proporcionalidade do aviso prévio aplica-se exclusivamente em benefício do trabalhador. O aviso prévio proporcional varia de **30** (trinta) a **90** (noventa) dias, conforme o tempo de serviço do empregado, podendo o mesmo ser totalmente indenizado ou cumprido o período máximo de **30** (trinta) dias e indenizado o período proporcional adicional. Se a demissão partir do empregado, o aviso prévio será de no máximo **30** (trinta) dias, sendo trabalhado ou indenizado.

CLÁUSULA 64ª - CARTA DE DISPENSA

O EMPREGADO dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 65ª - CARTA DE REFERÊNCIA

A EMPRESA não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o EX-EMPREGADO dela necessitar para ingresso em EMPRESA que assim o exigir.

Parágrafo único: Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a EMPRESA informará os cursos concluídos pelo EX-EMPREGADO.

CLÁUSULA 66ª - FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A EMPRESA deverá preencher a documentação exigida pela Seguridade Social, quando solicitada pelo EMPREGADO, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

- a) Obtenção de Auxílio Doença: **5** (cinco) dias úteis;
- b) Obtenção de Aposentadoria: **10** (dez) dias úteis;
- c) Obtenção de Aposentadoria Especial: **15** (quinze) dias úteis;

Parágrafo único: A EMPRESA fornecerá por ocasião do desligamento do EMPREGADO, quando for o caso, os formulários exigidos pela Seguridade Social, para fins de instrução do processo de Aposentadoria Especial.

CLÁUSULA 67ª - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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 EMPREGADO motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e **13º** (décimo terceiro) salário.



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

Parágrafo único: Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

CLÁUSULA 68ª - NÍVEL DE EMPREGO

As partes, EMPRESA e SINDICATO, permanecem abertos à discussão deste tema que envolve as relações trabalhistas em geral, para em conjunto, reverem o andamento, a aplicação e as implicações gerais das relações entre as partes.

CLÁUSULA 69ª - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS - CCP TELECOM

As controvérsias decorrentes da aplicação do presente INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO serão resolvidas perante a Comissão de Conciliação Prévia da seguinte forma:

- I) CONFLITOS INDIVIDUAIS - As divergências individuais sofrerão obrigatoriamente exame conciliatório por parte da Comissão, procedimento indispensável para a propositura de Reclamação Trabalhista perante a JUSTIÇA DO TRABALHO.;
- II) CONFLITOS COLETIVOS - O Dissídio, para solução de conflitos de natureza coletiva, só poderá ser instaurado se houver comprovada recusa de negociação por uma das partes.
- III) PRAZOS - A Comissão terá prazo de **10** (dez) dias, contados do protocolo do pedido do interessado, empregado ou empregador, para realizar a tentativa de conciliação do conflito.

Parágrafo único - A Comissão de Conciliação Prévia de que trata esta Cláusula é composta de representantes legais do SINTETEL e do SINSTAT, sendo que neste ato, a EMPRESA signatária do presente instrumento coletivo adere de forma integral a seu regimento interno, para todos os fins estabelecidos na legislação aplicável à espécie, em especial as diretrizes estampadas na Lei nº 9.958, de 12.1.2000, que acrescentou o Título VI-A, à CLT.

VI- DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA 70ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A EMPRESA adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do EMPREGADO:

- a) O SINDICATO oficiará à EMPRESA das queixas fundamentadas por seus EMPREGADOS, em relação às condições de trabalho e a segurança e saúde do TRABALHADOR;
- b) No prazo de **30** (trinta) dias a EMPRESA responderá ao SINDICATO, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo. No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de **10** (dez) dias;
- c) No primeiro dia de trabalho do EMPREGADO, a EMPRESA fará o treinamento com o EPI e dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- d) O médico do trabalho da EMPRESA ou o seu S.E.S.M.T. opinará sobre a utilização adequada do Equipamento de Proteção Individual - EPI.
- e) A EMPRESA fornecerá, sem ônus para o seu EMPREGADO, os EPI's necessários ao desempenho de sua função, como luvas, cintos de segurança, calçados especiais, capacetes, óculos de segurança, graduados de acordo com receita médica, etc. Os EPI's deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego;



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

f) Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho ou nas instalações prediais, será lícito à área de Segurança do Trabalho ou à CIPA, interromper ou interditar as atividades em referência, sem prejuízos de quaisquer direitos, até a completa eliminação dos riscos.

CLÁUSULA 71ª - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da EMPRESA, especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho, definido pela legislação vigente, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação.

Parágrafo único: O contrato de trabalho desse profissional não poderá ter os horários coincidentes em Empresas diferentes.

CLÁUSULA 72ª - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

A EMPRESA fará realizar semestralmente, em todos os EMPREGADOS, exames médicos com o fim de prevenir moléstias profissionais e outras.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de constatação de doença, a EMPRESA arcará com as despesas médicas, exames específicos e medicação necessária.

Parágrafo segundo - Constatada a moléstia profissional, a EMPRESA se obriga a realocar o EMPREGADO de acordo com a sua nova capacidade funcional, sem prejuízo das vantagens de seu cargo de origem, salvo condições mais favoráveis.

Parágrafo terceiro – Caso a EMPRESA venha a dispensar funcionário em tratamento médico comprovado, a EMPRESA manterá assistência médica até o final do tratamento.

Parágrafo quarto: A EMPRESA se compromete a orientar e disponibilizar exames de Mamografia e Próstata aos trabalhadores, na mesma oportunidade de que trata o “caput” e nas mesmas condições.

CLÁUSULA 73ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO – CAT

A EMPRESA enviará ao SINDICATO, para fins estatísticos, cópia da CAT emitida.

Parágrafo primeiro: No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da EMPRESA, o SINDICATO deverá ser comunicado no prazo de **48** (quarenta e oito) horas.

Parágrafo segundo: Na ocorrência de acidente de trajeto, com mutilação ou fatal, a comunicação ao SINDICATO deverá ser feita no mesmo prazo acima, a partir da data em que a EMPRESA tomar conhecimento do fato.

CLÁUSULA 74ª - CIPA

Em cumprimento à NR-5-CIPA, a EMPRESA convocará eleições para a “CIPA”, com **60** (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao SINDICATO nos primeiros **10** (dez) dias do período acima estipulado.

a) A EMPRESA considerará como quadro funcional para efeito de definição da composição da “CIPA”, somente os EMPREGADOS com atuação fixa na sede da EMPRESA, desconsiderando os EMPREGADOS que atuam em trânsito, alocados em locais disponibilizados pelos seus clientes, fora da sede da EMPRESA.

b) Caso esteja desobrigada de implantar a “CIPA”, fica designado o técnico de Segurança do Trabalho como responsável para o cumprimento das atribuições da “CIPA”.

c) A documentação referente ao processo eleitoral da “CIPA”, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ser encaminhada ao SINDICATO.



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

d) A EMPRESA deverá fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da "CIPA", mediante recibo.

CLÁUSULA 75ª - USO DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

A EMPRESA fornecerá, quando necessário e compatível, sem ônus para o EMPREGADO, equipamentos de trabalho, tais como laptop, celular e assemelhado, calculadora, aparelhos e instrumentos de precisão, ferramentas de trabalho, placas, cartões, etc., necessários ao desempenho de sua função.

Parágrafo primeiro: O EMPREGADO obriga-se ao uso e conservação desses equipamentos, sob pena de aplicação das penalidades previstas na legislação e no seu regulamento interno, sendo facultado à EMPRESA solicitar, a qualquer tempo, vistoria nesses equipamentos em posse do EMPREGADO, devendo o mesmo ser apresentado em condições adequadas de uso e conservação.

Parágrafo segundo: Quando solicitado pela EMPRESA, fica o EMPREGADO obrigado a devolver todo e qualquer equipamento de trabalho utilizado, no estado em que se encontrar.

VII- DAS RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 76ª - GARANTIAS SINDICAIS

Dirigente Sindical - O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com EMPRESA de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a EMPRESA designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho:

a) Sindicalização - Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos EMPREGADOS, a empresa colocará à disposição do respectivo SINDICATO representativo da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim;

b) Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da EMPRESA, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho;

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais:

I) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, **13º** (décimo terceiro) salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada a EMPRESA, por escrito, pelo respectivo SINDICATO representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de **48** (quarenta e oito) horas;

II) Este benefício será estendido aos EMPREGADOS em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1) Caso a EMPRESA tenha mais de **50** (cinquenta) empregados e até **500** (quinhentos) EMPREGADOS, limitado a **1** (uma) pessoa por ano;

2) Caso a EMPRESA tenha mais de **500** (quinhentos) e até **1000** (mil) empregados, limitado a **3** (três) pessoas por ano;

3) Caso a EMPRESA tenha mais de **1000** (mil) empregados, limitado a **5** (cinco) pessoas por ano.

III) Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes.



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

CLÁUSULA 77ª - DA ENTREGA DO ESOCIAL AOS SINDICATOS DE CLASSE

A EMPRESA deverá encaminhar mensalmente cópia do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais ao SINDICATO LABORAL, até **10** (dez) dias, após a entrega do referido documento no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, cujo objetivo é manter as entidades sindicais, e seus respectivos bancos de dados atualizados, para o efetivo cumprimento aos preceitos do presente instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 78ª - MENSALIDADES DO SINDICATO

As mensalidades devidas pelos EMPREGADOS ao SINDICATO, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas à entidade beneficiada até o **5º** (quinto) dia após o efetivo desconto.

Parágrafo único: As relações de associados enviadas à EMPRESA deverão ser devolvidas ao SINDICATO, no prazo máximo de **15** (quinze) dias, contados a partir do recebimento das mesmas. Na devolução destas relações, a EMPRESA fica obrigada a informar nominalmente os associados demitidos.

CLÁUSULA 79ª - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A EMPRESA, deixando de recolher ao SINDICATO, dentro do prazo de **10** (dez) dias após o pagamento das contribuições associativas prevista neste Acordo, incorrerá em multa no valor correspondente a **5%** (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

CLÁUSULA 80ª. TELETRABALHO/HOME OFFICE

Fica acordado/pactuado que as EMPRESAS somente poderão implementar teletrabalho/home office com seus trabalhadores (as), mediante negociação específicas das condições com o SINTETEL, independente de previsão na legislação ordinária, previsão em cláusulas contratuais regimentos internos, etc.

CLÁUSULA 81ª. DIREITO A DESCONEXÃO DIGITAL

Fica acordado/pactuado desde já que as empresas deverão negociar com o SINTETEL, a inclusão de cláusula específica sobre desconexão digital cujo objetivo é criar mecanismo para garantir o direito do trabalhador à desconexão, e evitar assim qualquer prática de assédio de forma geral, abuso do poder diretivo, independente de previsão na legislação ordinária, previsão em cláusulas contratuais regimentos internos, etc.

VIII – DAS GARANTIAS GERAIS

CLÁUSULA 82ª - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições decorrentes deste Acordo, com relação a quaisquer cláusulas que vier a vigorar em futura negociação coletiva entre o SINDICATO Representativo da categoria Profissional e a EMPRESA.

CLÁUSULA 83ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA 84ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente ACORDO, nos termos da Legislação aplicável à espécie.

CLÁUSULA 85ª - MULTA

Fixação de multa diária no valor de **20%** (vinte por cento) do Piso, por infração e por TRABALHADOR, mediante notificação circunstanciada, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Acordo e das normas previstas em Lei, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada.



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

CLÁUSULA 86ª - DEPÓSITO E REGISTRO

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para as categorias econômicas e de TRABALHADORES por elas abrangidas, as partes depositarão cópia da presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho em São Paulo, nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

CLÁUSULA 87ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O SINTETEL/SP na condição de representante legal da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento.

Parágrafo único: Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente Acordo.

PS. 07/11/2023.