

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026

Pelo presente instrumento, o **SINTELMARK** — Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos e o **SINTRATEL** - Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo, em conformidade com o Art. 611-A da CLT, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1) CATEGORIA ABRANGIDA: O **SINTELMARK** abrange, de acordo com seus estatutos, todas as empresas do Estado de São Paulo de Telemarketing que agenciam e prestam serviços através dos meios públicos de telecomunicação e de serviços postais no atendimento de consumidores e clientes relacionados com: atendimento telefônico para informações gerais e de interesse público, seja de entretenimento ou de conteúdo publicitário, promocional e de propaganda, pesquisa ou enquete, venda, pós-venda e assistência técnica de produtos e serviços, marketing por telecomunicações, telemarketing das empresas operadoras usuárias de linhas telefônicas 200, 800, 900 e similares, telemarketing bancário, marketing via postal, marketing por banco de dados, teleatendimento, telesserviços, telecobrança, e outras que sejam correlatas, conexas, similares ou afins e;

o **SINTRATEL** abrange, de acordo com seus estatutos, todos os tipos de funcionários ligados direta ou indiretamente ao Telemarketing/Teleatendimento, compreendendo toda e qualquer transação comercial e assistencial feita por telefone na cidade de São Paulo e na Grande São Paulo, abrangendo-se os seguintes municípios: Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Lourenço da Serra, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista. A abrangência, em compasso com o Estatuto Social da entidade sindical, tem como eixo a organização dos (as) profissionais que estejam ligados (as) direta ou indiretamente ao trabalho desenvolvido nas empresas de Telemarketing/Teleatendimento, sejam estes em trabalho presencial, ou teletrabalho, ou

trabalho em casa (home office), compreendendo toda atividade profissional através da terceirização de serviços de negócios que usam intensamente a tecnologia da informação pelo sistema telefônico para transações comerciais e assistenciais em conformidade com a descrição sumária da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO-4223 no que tange:

- Relações de terceirização de processos e negócios com clientes e usuários de serviços e produtos para sua aquisição, cobrança, pesquisa, prestação de serviços técnicos e cadastramento, com a comunicação pela voz e pela palavra escrita, com o uso de equipamento telefônico e equipamento de relacionamento virtual, através da mensagem eletrônica digital também em tempo real, como Chat, WhatsApp, Messenger, SMS, e-mail, ou qualquer outro canal de comunicação pela voz ou pela palavra escrita.

2) DATA BASE: A data base da categoria para fins de negociação coletiva anual é 1º de janeiro, ficando entre as partes ajustado que a próxima revisão do presente acordo ocorrerá em 1º de janeiro de 2027.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

3) REAJUSTE SALARIAL: Ficam convencionados os seguintes pisos salariais e, reajustes salariais:

3.1) Dos Pisos Salariais

- a) **Para os empregados (as) com jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas mensais**, fica estabelecido que o piso de R\$ 1.522,28 (um mil e quinhentos e vinte e dois reais e vinte e oito centavos), **será reajustado para R\$ 1.625,28** (um mil e seiscentos e vinte e cinco reais e vinte e oito centavos), a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026, perfazendo o percentual de 6,77% (seis vírgula setenta e sete por cento);
- b) **Para os supervisores (as) de operação com jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais**, fica convencionado o piso salarial atual de R\$ 2.188,01 (dois mil e cento e oitenta e oito reais e um centavo), a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026.

3.2) Dos Reajustes Salariais

A partir de 1º de janeiro de 2026, para pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de fevereiro de 2026, será concedido reajuste salarial para todos os empregados (as) abrangidos nesta convenção coletiva, em conformidade com as faixas salariais descritas a seguir, exceto o já estabelecido nas alíneas (a) e (b) dos Pisos Salariais (3.1) desta cláusula:

- a) Para os empregados (as) que recebem remuneração no valor de R\$ 1.522,29 (um mil e quinhentos e vinte e dois reais e vinte e nove centavos), ou valor superior a esse, desde que não estejam contemplados pelo reajuste estabelecido nas alíneas (a) e (b) dos Pisos Salariais (3.1) desta cláusula, e até o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), será concedido reajuste de 5,0% (cinco por cento), sobre os salários vigentes em 31/12/2025;
- b) Para os empregados (as) que recebem remuneração no valor de R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo) ou valor superior a esse, desde que inferior a R\$ 9.999,99 (nove mil e novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos), será concedido reajuste de 3,90% (três vírgula noventa por cento), sobre os salários vigentes em 31/12/2025;
- c) Para aqueles empregados (as) que percebam remuneração igual ou superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em 31/12/2025, ficará a critério de cada Empresa e seus respectivos empregados (as), a livre negociação do reajuste que trata esta cláusula.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecida a garantia do piso da categoria, a todos os operadores(as)/teleatendentes com jornada de trabalho de 180 horas mensais, independente da nomenclatura que se dê ao cargo.

Parágrafo segundo: As antecipações ou reajustes concedidos a título de reposição salarial deverão estar expressamente denominados na folha de pagamento. Os reajustes espontâneos anteriores a 31/12/2025 podem ser deduzidos da base de cálculo do reajuste previsto no presente instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo terceiro: As Empresas reajustarão em 01/01/2026 a remuneração de todos os trabalhadores (as) abrangidos (as) por este Instrumento Coletivo de Trabalho, independentemente do tempo de serviço.

CLÁUSULAS SOCIAIS

4) REGISTROS DE EMPREGADO: As Empresas obrigam-se a promover o registro formal do contrato de trabalho na CTPS, especificando o cargo a que o empregado (a) estiver exercendo efetivamente. As alterações salariais e de função estarão na ficha financeira do empregado (a), conforme a lei.

Parágrafo único: O período de treinamento será considerado como parte do contrato de trabalho.

5) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência, previsto no parágrafo único do art. 445 da CLT, será estipulado pelas Empresas observando-se o máximo de uma prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo único: Os empregados (as) readmitidos na mesma função a menos de um ano do desligamento não serão submetidos ao contrato de experiência.

6) DEVOLUÇÃO DA CTPS: A CTPS recebida mediante comprovante, para anotação, deverá ser devolvida ao empregado em 3 (três) dias úteis, a exceção no caso da CTPS digital.

7) PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As Empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda corrente ou depósito em conta corrente em instituição financeira localizada a menos de 1 (um) quilômetro do local de trabalho, deverão proporcionar aos empregados (as) que trabalhem em jornada integral, tempo hábil para o recebimento no banco dentro do expediente bancário ou, alternativamente, providenciar para que os aludidos empregados (as) tenham acesso a cartões magnéticos.

Parágrafo único: Serão fornecidos os holerites de pagamentos, impressos ou por meio eletrônico, com a discriminação dos títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da Empresa.

8) DATA DE PAGAMENTO MENSAL: O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

Parágrafo único: No caso de atraso, fica estipulada multa de 10% sobre o salário, que deverá ser paga no mês subsequente ao mês que ocorreu o atraso, juntamente com o próximo salário.

9) ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO: Fica estipulado o prazo de 5 (cinco) dias úteis contados a partir da comunicação por escrito do erro cometido pelo empregador apresentado pelo empregado (a) e, comprovadamente entregue, para a Empresa efetuar o pagamento de eventual diferença salarial devida ao empregado (a) igual ou superior a 10% (dez por cento) do salário, sob pena de arcar com multa de 10% (dez por cento), calculada sobre o montante devido.

10) PRAZO PARA PAGAMENTO E ENTREGA DE DOCUMENTOS RESCISÓRIOS: Em conformidade com o artigo 477 da CLT, o prazo para pagamento e entrega dos documentos rescisórios, independente do motivo de dispensa, é de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro: A entrega dos documentos rescisórios poderá ser feita pelo empregador por meio de plataformas digitais e/ou de comunicação eletrônica (e-mail, WhatsApp, portais de assinatura eletrônica) desde que respeitado o prazo legal mencionado acima para tal envio, independente da data de homologação para conferência e certificação dos pagamentos realizados.

Parágrafo segundo: Caberá ao empregador que optar pelo envio dos documentos por meio de plataformas digitais e/ou de comunicação eletrônica, no ato da demissão, atualizar os meios digitais e/ou eletrônicos de comunicação designados pelo (a) empregado (a), para recepção dos documentos rescisórios, informando o meio pelo qual pretende receber tais documentos e, não o fazendo, o prazo de entrega deverá iniciar na data em que o (a) empregado (a) comprovar a informação de fornecimento do meio de entrega ao empregador, que terá 10 (dez) dias corridos a partir dessa data.

11) SUBSTITUIÇÃO: Ao operador (a) de telemarketing/ teleatendimento /telesserviços/ telecobrança substituto (a), é assegurado o mesmo salário do substituído (a), durante o período de substituição, se preenchidos os requisitos do artigo 450 da CLT e Sumula 159 do TST.

12) CARTA-AVISO: Na hipótese de justa causa, as Empresas ficam obrigadas a entregar ao empregado carta aviso, com os motivos da dispensa e a indicação da falta grave.

13) JORNADA DE TRABALHO: A duração da jornada de trabalho dos operadores (as) em telemarketing / teleatendimento / telesserviços / telecobrança, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, assegurado a esses empregados (as) um intervalo diário para repouso ou alimentação, nos termos do parágrafo 1º do artigo 71 da CLT e do Anexo II da NR 17 do MTE. Todos os demais empregados (as) terão a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo primeiro: A carga horária semanal poderá, através de Acordo Coletivo de Trabalho entre Empregadores e empregados (as) firmado com o SINTRATEL, distribuir a compensação do sexto dia de trabalho em até 1h12min (uma hora e doze minutos) por dia, sem prejuízo às pausas de repouso previstas pelo Anexo II da NR 17 com atividade profissional ordinária de 7h12min (sete horas e doze minutos), ou seja, no regime de escala 5x2 (cinco dias trabalhados com dois dias de folga).

Parágrafo segundo: É facultado às Empresas e aos empregados (as) já admitidos em regime regular de jornada, reduzirem a jornada de trabalho com o pagamento proporcional do salário, tomando como base o piso salarial, estabelecido na cláusula 3ª dos pisos salariais desta Convenção Coletiva de Trabalho. A adoção da jornada reduzida será mediante opção manifestada pelo empregado (a) e, acolhida pelo Empregador mediante a existência de vaga. Fica permitida a realização de horas extraordinárias independente da jornada ajustada entre as partes.

Parágrafo terceiro: As Empresas poderão prorrogar a jornada diária de seus empregados (as) para compensação da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a Empresa e o SINTRATEL.

Parágrafo quarto: Poderão ser firmados Acordos Individuais específicos entre a empresa e os empregados (as) para compensação de dias especiais como feriados locais e dias pontes.

Parágrafo quinto: Visando a manutenção dos empregados (as), em caso de paralisação das atividades profissionais por motivos de força maior, caso fortuito ou em razão de efetiva e comprovada cessação do contrato mantido com o tomador dos serviços, mediante prévia negociação com o SINTRATEL e as Empresas, as horas não trabalhadas pelos respectivos empregados (as) poderão ser repostas em número não excedente a 2 (duas) horas diárias. Empresa e SINTRATEL comprometem-se a chegar a um acordo em até 24 (vinte quatro) horas da data de comunicação ao SINTRATEL.

Parágrafo sexto: Os empregados (as) poderão trabalhar aos domingos e feriados em regime de escala de trabalho nas operações, desde que respeitadas as determinações dos órgãos competentes e legislação específica, desde que convencionado através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a Empresa e o SINTRATEL, ou, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Portaria 945/2015 ou outra que a substitua.

14) REGISTRO ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO: Em consonância com o artigo 1º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, este instrumento visa regulamentar o sistema alternativo de controle eletrônico de ponto utilizado pelas Empresas, em conformidade com a Portaria nº 1.510/2009, servindo este, a partir de então, de meio alternativo para a marcação de ponto e controle da jornada de trabalho.

Parágrafo primeiro: As pausas referidas nesse item poderão ser registradas apenas em sistema, não necessitando constar do registro de ponto biométrico, geolocalização, reconhecimento facial, por meio de aplicativo para assinatura digital dentre outras tecnologias para esta finalidade, salvo se assim determinado pela Empresa.

Parágrafo segundo: Os sistemas de marcação de ponto e das pausas, deverão funcionar para: marcação do horário de início das atividades profissionais; marcação da saída e do retorno do horário destinado à refeição e ao descanso, salvo quando adotado a pré-assinalação do intervalo; marcação do horário de encerramento das atividades profissionais, bem como, das pausas legais.

15) HORAS EXTRAORDINÁRIAS: As horas extraordinárias serão remuneradas, em pecúnia, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para até a segunda hora trabalhada e, as horas trabalhadas em dias de feriados serão quitadas com adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo primeiro: Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, sem que haja regime de escala, a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo segundo: As horas extraordinárias habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário e DSR, de acordo com o critério da média sem integração salarial.

16) HORAS NOTURNAS: As horas noturnas previstas no art. 73 da CLT (22h00 às 5h00 horas) serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento), preservadas as condições mais favoráveis que estejam sendo efetivamente praticadas pelas Empresas.

17) TRANSPORTE NOTURNO: As Empresas ficam obrigadas a oferecer serviço de transporte aos empregados (as) cuja jornada de trabalho se inicie ou termine no período noturno entre 24:00 (vinte e quatro) horas de um dia e às 5:00 (cinco) horas do dia seguinte.

18) VALE-TRANSPORTE: Fica instituído o Vale-Transporte, que o Empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado (a) para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. *(Redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987).*

Parágrafo primeiro: As Empresas poderão efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro. O pagamento do vale-transporte em dinheiro, que constitui uma faculdade da Empresa, não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será notadamente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se no mais, as disposições legais atinentes à espécie inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

Parágrafo segundo: Caso a Empresa opte pelo pagamento do Vale-Transporte em dinheiro, deverá previamente formalizar sua opção por escrito ao SINTRATEL.

19) FÉRIAS: O início das férias não poderá coincidir com sexta-feira, sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados.

20) PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS: Com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, a participação nos lucros e resultados tem como objetivo a obtenção de melhores resultados operacionais para o Empregador e o aprimoramento de atividades e o reconhecimento do esforço laboral do trabalhador (a).

Parágrafo primeiro: Para o ano de 2026 a apuração e o valor a ser pago a título de PLR deverá ser aplicado ao período de vigência desta convenção, sendo que o valor ora acordado é R\$ 228,03 (duzentos e vinte e oito reais e três centavos), a ser pago integralmente em junho de 2027 obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Fará jus ao recebimento os trabalhadores (as) da Empresa que apresentar resultado de lucro líquido positivo no ano 2026, em relação ao ano de 2025, igual ou superior a R\$ 1,00 (um real), que poderá ser comprovado através do resumo do IRPJ, quando requisitado pelo sindicato laboral.
- b) Fará jus ao recebimento do valor de PLR estipulado acima:
 - I- O empregado (a) que não faltar nenhum dia do período compreendido de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor integral do PLR, acrescido de 10% (dez por cento) sobre o valor do próprio PLR, a título de merecimento pelo esforço e reconhecimento de empenho;
 - II- O empregado (a) que faltar até 3 (três) dias do período compreendido de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor integral estipulado do PLR;
 - III- O empregado (a) que faltar de 4 (quatro) a 6 (seis) dias do período compreendido de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor estipulado do PLR;
 - IV- O empregado (a) que faltar de 7 (sete) a 9 (nove) dias do período compreendido de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor estipulado do PLR;

V- O empregado (a) que faltar de 10 (dez) a 14 (quatorze) dias do período compreendido de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor estipulado do PLR;

VI- O empregado (a) que faltar 15 (quinze) dias ou mais do período compreendido de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, não terá direito ao recebimento do PLR.

Parágrafo segundo: O critério estabelecido no item “b” acima obedece aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, com o intuito de incentivar e reconhecer os empregados (as) empenhados para o melhor resultado da empresa.

Parágrafo terceiro: Excetua-se a aplicação do critério estabelecido no item “b” acima, os empregados (as) que estão regidos pelo contrato de experiência por prazo determinado que não tenha sido convolado para contrato por prazo indeterminado, bem como as empregadas afastadas pelo benefício de auxílio maternidade.

Parágrafo quarto: As partes acordam que para fazer jus à participação integral nos lucros e resultados será necessário que o empregado (a) tenha trabalhado no período compreendido no parágrafo primeiro supra.

Parágrafo quinto: Os empregados (as) que ingressarem na Empresa no curso do período compreendido de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, farão jus ao recebimento proporcional, e de acordo com o período de efetivo trabalho.

21) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: As Empresas fornecerão aos trabalhadores (as) que estiverem no exercício de suas atividades regulares e para os dias efetivamente trabalhados, Vale-Refeição ou Vale-Alimentação, nos seguintes valores:

- a) A partir de 01 de janeiro de 2026, as empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários (as) com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 6 (seis) horas diárias, e que gozem de intervalo de descanso e refeição de 20 (vinte) minutos diários, o valor mínimo diário de R\$ 12,04 (doze reais e quatro centavos). Excepcionalmente, o vale refeição ou alimentação poderá ser substituído por “refeição pronta”, ou seja, almoço ou janta, servidos no local de trabalho ou local indicado pelo Empregador, os quais devem respeitar os critérios estabelecidos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

- b) A partir de 01 de janeiro de 2026, as Empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários (as) com jornada de trabalho superior a 36 (trinta e seis) horas semanais ou 6 (seis) horas diárias, inclusive aos funcionários (as) que laborem na jornada prevista no parágrafo 1º da cláusula 13ª deste Instrumento e que gozem de intervalo de descanso e refeição de 60 (sessenta) minutos diários, o valor mínimo diário de R\$ 16,56 (dezesseis reais e cinquenta e seis centavos). Excepcionalmente, o vale refeição ou alimentação poderá ser substituído por “refeição pronta”, ou seja, almoço ou janta, servida no local de trabalho ou local indicado pelo empregador, os quais devem respeitar os critérios estabelecidos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Parágrafo primeiro: Considerando eventuais divergências a excepcionalidade da substituição do vale alimentação e vale refeição pela concessão da “refeição pronta”, ou seja, almoço ou janta, os critérios do PAT e demais legislação pertinente, devem ser seguidos, **considerando-se que a substituição não contempla o fornecimento de lanche ou similares**, independente do tempo de intervalo.

Parágrafo segundo: As empresas deverão garantir o valor integral do VR/VA estabelecidos nesta cláusula, nas alíneas (a) e (b), por dia efetivamente trabalhado, independente de descontos que venham a ser efetuados decorrentes de política interna e/ou legislação aplicada para fins de regularidade do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT) decorrentes da coparticipação.

Parágrafo terceiro: As Empresas que concedem Vale-Refeição ou Vale-Alimentação em valor superior ao mínimo estabelecido nesta alínea b), para a jornada de 220 horas mensais, deverão a partir de 1 de abril de 2026, negociarem diretamente com o SINTRATEL reajuste a ser aplicado a partir de 01 de julho de 2026. Estão dispensadas da referida negociação as empresas que programarem, para julho de 2026, reajuste igual ou superior ao fixado na presente negociação.

22) AUXÍLIO CRECHE/CUIDADOR: As empresas que tenham mais de 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não disponham de creche própria ou convênio com creches, reembolsarão suas empregadas, também os empregados que não tenham cônjuge, até o valor de R\$ 229,62 (duzentos e vinte e nove reais e sessenta e dois centavos), por filho, mediante comprovação, respeitando os seguintes critérios:

- a) Para filho nascido no curso do contrato de trabalho, pelo período de 24 meses, a partir do efetivo retorno da mãe ao trabalho;
- b) No caso de admissão da empregada, ou empregado que não tenha cônjuge, até que o filho complete 24 (vinte e quatro) meses de idade.

23) EMPREGADOS COM FILHOS COM DEFICIÊNCIA: Com o objetivo de proporcionar amparo aos empregados (as) que possuam filhos (as) com deficiência (condição atestada pelo médico da Empresa ou por médico por ele indicado), as Empresas concederão semestralmente um auxílio correspondente a 15% (quinze por cento) do valor do piso salarial estipulado na cláusula 3ª deste Instrumento Coletivo.

Parágrafo primeiro: Serão consideradas pessoas com deficiência, aquelas pessoas que possuem limitações psicomotoras, cegos, surdos, mudos e pessoas com deficiência intelectual comprovados por médicos especialistas e ratificados por médicos ligados aos convênios individuais (pessoa física) ou empresariais (pessoa jurídica).

Parágrafo segundo: Para o primeiro período compreendido entre 1 de janeiro a 30 de junho de 2026, as Empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio até agosto de 2026.

Parágrafo terceiro: Para o segundo período compreendido entre 1 de julho a 31 de dezembro de 2026, as Empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio até março de 2027.

Parágrafo quarto: As partes acordam que para fazer jus ao recebimento integral do auxílio, será necessário que o empregado (a) tenha trabalhado no período compreendido nos parágrafos segundo e terceiro supra, bem como estar ativo na data do pagamento.

Parágrafo quinto: Os empregados (as) que ingressarem na Empresa no curso do período compreendido nos parágrafos segundo e terceiro supra, farão jus ao recebimento proporcional, e de acordo com o período de efetivo trabalho.

24) DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: As Empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos emitidos pelo SUS, por convênio médico indicado pelo SINTRATEL às Empresas através de carta até 31 de dezembro de 2025, ou, pelo convênio que

a Empresa colocar à disposição dos seus empregados (as), ou ainda, pela prevalência das condições mais benéficas, por convênio médico particular que não seja o indicado pela Empresa ou SINTRATEL, ou ainda por vínculo à dependência de cônjuge, ressalvada à Empresa a verificação da veracidade e regularidade das informações contidas no documento, sendo obrigatório que o (s) dia (s) de ausência ateste a incapacidade para o trabalho.

Com relação aos atestados odontológicos, para estes deverá ser respeitada a legislação em vigor.

Parágrafo primeiro: O empregado (a) deve obrigatoriamente entregar o atestado médico/odontológico original, para que seja efetuado o protocolo datado pelo empregador. Em caso de impossibilidade de entrega do atestado original, pelo empregado (a) dentro do prazo estabelecido acima, o mesmo (a) deverá entrar em contato com a área de Recursos Humanos, ou equivalente, para ajuste da entrega. A empresa poderá colocar à disposição dos (as) empregados (as), o envio dos atestados por meio eletrônico de comunicação (canais digitais, e-mail, plataformas, APP, entre outros), ficando o empregado (a) obrigado a entregar o documento original na empresa quando da data de retorno ao trabalho e ainda, seguir as orientações estabelecidas nos meios eletrônicos de comunicação, sob pena de não ser abonado o dia e/ou ser caracterizada falta grave.

Parágrafo segundo: As consultas médicas que coincidirem com o horário de trabalho, deverão ser prioritariamente pré-agendadas através do ambulatório da Empresa.

Parágrafo terceiro: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 2 (dois) dias por semestre ao empregado (a), para levar ao médico o filho menor de até 12 (doze) anos de idade, ou, dependente previdenciário com a mesma idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

Parágrafo quarto: No caso de atestados odontológicos será aplicado o disposto da alínea “f)” do art. 6º da lei 605/1949 e o artigo 6º, inciso III da lei 508/66, essencialmente nas situações em que é comprovada a impossibilidade de execução da atividade laboral (incapacidade para o trabalho), por algum procedimento cirúrgico (cirurgias, tratamento específico de canal, ou inflamação/infecção bucal que provoque incapacidade laborativa), sendo que no caso de procedimentos que não provoquem incapacidade no paciente,

como consultas, mero comparecimento no consultório, profilaxias, manutenção de aparelho, não será abonado.

25) GARANTIA À GESTANTE: Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade e efetivo retorno ao trabalho, restando desde já esclarecido que, a contagem deste período de estabilidade provisória é congelada em razão de férias, retornando assim que a trabalhadora retornar às atividades laborais.

Parágrafo único: As Empresas que não possuem, convênio médico ou plano de saúde se obrigam a aceitar atestados médicos de convênios médicos dos respectivos cônjuges de suas empregadas, para abonar faltas justificadas.

26) LICENÇA EM CASO DE ABORTO RECONHECIDO NA FORMA DA LEI: Em caso de aborto não criminoso e devidamente comprovado, fica assegurado pelo Decreto no.3.048/99, artigo 93, Parágrafo 5º, o direito ao benefício do salário maternidade e da respectiva licença maternidade, correspondente a duas semanas.

27) SEGURO DE VIDA: As Empresas abrangidas por este Instrumento Coletivo, se obrigam a contratar e manter seguro de vida vinculado e indicado pela entidade sindical SINTRATEL, no valor mensal de R\$ 2,75 (dois reais e setenta e cinco centavos) por empregado com vínculo empregatício em regime CLT, que abrange: Indenização por Morte Natural; Indenização Especial por Morte Acidental (que no caso da ocorrência, será cumulativa com a Indenização por Morte Natural); Indenização por Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente (o valor a indenizar será calculado de acordo com as condições Gerais da Apólice, podendo chegar até o valor máximo da indenização) e Indenização por Invalidez Permanente Funcional por Doença, de forma que, na ocorrência do evento, seja garantido o pagamento de indenização que atingirá no máximo o valor especificado no Parágrafo Primeiro, a seus beneficiários.

Parágrafo primeiro: A indenização estabelecida pela apólice vinculada ao SINTRATEL, será equivalente a R\$ 8.000,00 (oito mil reais).

Parágrafo segundo: A Assistência Funeral, constante da apólice vinculada ao SINTRATEL, que poderá chegar até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), será fornecida pela

empresa de Assistência vinculada à seguradora, não sendo uma operação de reembolso de despesas funerárias.

Parágrafo terceiro: As Empresas comprometem-se ao custeio integral do seguro de vida que será concedido aos seus empregados, de modo que o empregado não terá participação parcial e nem total no custeio deste seguro de vida, devendo os beneficiários apresentarem a documentação exigida pela seguradora para recebimento da indenização.

Parágrafo quarto: O seguro de vida contratado pela apólice vinculada ao SINTRATEL terá a vigência de 12 (doze) meses.

Parágrafo quinto: Para comprovação do número de funcionários, a Empresa deverá encaminhar ao SINTRATEL o resumo da folha de pagamento mensalmente e, à Seguradora a quantidade de funcionários, através do envio de relação atualizada de funcionários mensalmente, por planilha, conforme procedimentos constantes no Site da Seguradora, instruções essas que serão passadas no momento da contratação do seguro.

28) GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA: O empregado (a) com mais de 10 (dez) anos de tempo de serviço na mesma Empresa que se aposentar, receberá por ocasião do desligamento uma gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário até o limite de R\$ 1.758,03 (um mil e setecentos e cinquenta e oito reais e três centavos).

29) ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Aos EMPREGADOS que tenham no mínimo 5 (cinco) anos de trabalho contínuo na EMPRESA e estejam a 12 (doze) meses para completar o período de aposentadoria por tempo de serviço, ainda que para aposentadoria proporcional, é vedado o seu desligamento imotivado por iniciativa da EMPRESA, pelo tempo necessário à aquisição do benefício, desde que respeitados os critérios da legislação vigente ou que venham a ser implementados na vigência da presente Negociação Coletiva.

Parágrafo primeiro: Caso ocorra a demissão do EMPREGADO(a) com mais de 5 (cinco) anos, detentor da estabilidade supra mencionada, esse deve apresentar, no prazo de 5 (cinco) dias da data do comunicado da dispensa, a contagem de tempo de serviço e respectiva demonstração da possibilidade da aposentadoria integral e/ou proporcional,

retirada no site do INSS ou documento oficial equivalente, emitido pela Autarquia Federal.

Parágrafo segundo: Nos casos de aposentadoria “proporcional”, deve ser observado o princípio da razoabilidade, sendo permitido o pedido da reintegração uma única vez apenas, não podendo ser requisitado novamente, independente da vigência do presente Instrumento Coletivo e/ou direito à aposentadoria integral.

30) DIA DO OPERADOR DE TELEMARKETING: No dia 04 de julho, é comemorado o Dia do Operador (a) de Telemarketing.

31) ANEXO II DA NR 17: As disposições do Anexo II da Norma Regulamentadora 17, aplicam-se a todas as Empresas que mantêm serviços de telemarketing/ teleatendimento/ telesserviços/ telecobrança, nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers/ contact centers), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.

Parágrafo único: Para fins de proteção à saúde física e psíquica, fica vedada a aplicação de ações que tenham como efeito restringir as garantias do Anexo II da NR 17, para com os cuidados com a ergonomia, satisfação das necessidades fisiológicas e acesso aos serviços de saúde.

32) DA GARANTIA DA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO: A presente Convenção Coletiva de Trabalho, contempla as garantias elementares na gestão das relações de trabalho. Considera-se, portanto, que os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre o SINTRATEL e EMPRESAS, devem ser firmados sem prejuízo às normas estabelecidas no presente Instrumento Coletivo de Trabalho.

33) UNIÃO HOMOAFETIVA: As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados (as), abrangem os casos em que a união ocorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

Parágrafo único: O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social, consoante

disciplinam o art. 45 da instrução normativa INSS/PRESS. 45, 06.08.2010(D.O.U. de 11.08.2010), atualizada pela IN INSS/PRES no.73, de 27/03/2014.

34) INCLUSÃO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ: É assegurado aos empregados (as) a utilização do crachá com a descrição do nome social e, para tanto, a pessoa interessada deverá encaminhar ao departamento de recursos humanos da empresa, requerimento específico para essa finalidade.

35) TRABALHO INFANTIL, TRABALHO ESCRAVO E DISCRIMINAÇÃO: As Empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho se comprometem a não contratar e a combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e qualquer forma de discriminação, seja em seus quadros diretos ou na cadeia produtiva da qual fazem parte.

36) FORTALECIMENTO DA LEI “MARIA DA PENHA”: Para fins de proteção à permanência da mulher no trabalho, haverá por parte do Empregador a corroboração com a aplicação da Lei “Maria da Penha” (Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006). As Empresas poderão utilizar a concessão do banco de horas negativo, ou outras políticas mais benéficas, para assegurar o afastamento da mulher em situação de violência doméstica e familiar, pelo período provisório de até 15 (quinze) dias. A concessão se dará quando houver situação comprovada (Boletim de Ocorrência) de risco à integridade física da mulher e, necessidade de seu deslocamento intempestivo da residência, diante de ameaça ou agressão do cônjuge ou parceiro.

37) DAS POLÍTICAS DE DEMOCRATIZAÇÃO, ISONOMIA E EQUILÍBRIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Fica estabelecida a garantia de participação efetiva nos processos de seleção interna de todos os setores da Empresa, da população afrodescendente, pessoas LGBTQIA+ e mulheres, sendo garantido a todos (as) os mesmos níveis de avaliação para o equilíbrio das condições de oportunidade e ascensão da renda.

Parágrafo primeiro: Para fins de garantia da igualdade nas relações do trabalho, fica estabelecido em compasso com a Convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho que é vedado quaisquer ações que tenham como efeito desconstruir a oportunidade de emprego e ascensão em razão da acepção de pessoa por cor, raça, identidade de gênero, orientação política e ideológica.

Parágrafo segundo: A fim de promover um ambiente diverso, igualitário e inclusivo nas Empresas, o SINTRATEL e SINTELMARK se comprometem a construir um grupo de trabalho a partir de maio de 2026, com o objetivo de desenvolverem com conjunto, um programa de certificação, vislumbrando para os próximos instrumentos coletivos, a criação de um “Selo Pró-equidade Social”.

38) VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL A PARTIR DA APLICAÇÃO TECNOLÓGICA: A fim de corroborar com o fortalecimento das políticas de desenvolvimento econômico do setor, reiteram-se as iniciativas em favor da aplicação de novas tecnologias aprimorando os postos de trabalho, otimizando novos negócios e melhorando a qualidade de saúde e bem estar no ambiente laborativo, com a redução de esforços e a maior produtividade durante o exercício do trabalho.

39) SERVIÇO MILITAR: Fica garantido o emprego, em conformidade com a legislação vigente, ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, até o máximo de 60 (sessenta) dias após a baixa no serviço militar.

40) EXAMES VESTIBULARES: O empregado (a) terá a sua falta abonada desde que comprovada a sua presença no dia do exame ENEM, FUVEST, ou vestibular para ingresso em Universidade, Faculdade, FATEC e ETEC.

41) VALE CULTURA: É facultativo às Empresas concederem aos seus empregados (as) competente vale-cultura instruído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013.

42) DA GARANTIA DE SAÚDE E SEGURIDADE: O SINTRATEL visando a aplicação de políticas de saúde e proteção social, em favor dos empregados (as) abrangidos por este Instrumento, sendo estes associados (as) ou não à Entidade Sindical, disponibilizará através de seus parceiros, planos de aquisição de assistência médica, odontológica e outras possibilidades de seguros.

Parágrafo único: O Empregador facilitará os métodos administrativos para a efetivação da parceria de benefícios, a fim de que seja respeitada a vontade do empregado(a) em aderir aos planos e serviços oferecidos pelo projeto de parceria do Sintratel.

43) GRUPO DE TRABALHO PARA EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

E COMBATE AS DROGAS: Será realizado quadrimestralmente um fórum deliberativo, com a participação de representantes legais das partes, para discutir sobre o assunto, objetivando o estabelecimento de uma agenda de discussão sobre saúde, organização das relações no trabalho com eixo na igualdade social, de gênero e raça, com a negociação de parâmetros e metas para a resolução dos problemas que forem verificados.

44) POLÍTICAS DE PREVENÇÃO A ASSÉDIOS E PROMOÇÃO DE SAÚDE E BEM-ESTAR:

As Empresas e o SINTRATEL, primarão pelo respeito mútuo à representação sindical e não adotarão quaisquer práticas antissindicais, sendo assegurado que a Empresa não estimulará e não incentivará, ou forçará os empregados (as), a adotarem posicionamentos contrários aos interesses da categoria profissional.

Parágrafo primeiro: A fim de prevalecer as relações de trabalho em total respeito a dignidade humana, as Empresas se comprometem a não praticarem quaisquer atos de discriminação e/ou tratamento desigual ao empregado (a) em razão de sua etnia, sexo, estado civil, idade, das responsabilidades familiares, do estado gravídico ou por gozar de licença maternidade, de sua religião, de suas as opiniões políticas, de sua nacionalidade ou condição social.

Parágrafo segundo: Visando a manutenção das boas práticas e a promoção da saúde física e mental de seus colaboradores (as), as empresas se comprometem a garantir um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio moral e sexual, adotando medidas rígidas e eficazes para coibir tais práticas, através de políticas internas.

45) TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA: O SINTRATEL e o SINTEL MARK comprometem-se em envidarem esforços para firmarem e/ou renovarem, se necessário for, junto à Superintendência Regional do Trabalho, um “Termo de Cooperação Técnica” para facilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

46) ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO: Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego ao trabalhador (a) vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional, que não esteja sob o regime de contrato de trabalho por prazo determinado pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da lei nº 8.213/91.

47) ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE: Na hipótese de concessão de auxílio-doença/acidente ao empregado (a), as Empresas ficam obrigadas a conceder ao empregado (a), a título de empréstimo, o valor equivalente ao piso da categoria, estabelecido na cláusula terceira, 3.1 alínea (a), deste Instrumento Coletivo de Trabalho.

Parágrafo único: O empréstimo deverá ser solicitado pelo empregado (a) por escrito e deverá ser concedido na primeira data de pagamento dos salários dos demais empregados (as), após o 16º (décimo sexto) dia do afastamento, devendo ser quitado em 15 (quinze) dias após o recebimento do benefício pecuniário da Previdência Social, ou, a critério da Empresa, após o retorno do empregado (a) ao serviço, mediante compensação, quando do primeiro pagamento de salários.

48) FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA: As Empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de quaisquer benefícios devidos tais como: aposentadoria (inclusive especial); auxílio-doença; acidente de trabalho; auxílio natalidade; abono de permanência, entregando ao empregado (a) a respectiva comunicação em 05 (cinco) dias úteis a contar da data do pedido.

49) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO: As Empresas encaminharão ao INSS, a CAT dos empregados (as) relacionadas ao trabalho comprovadas por nexo causal e devidamente diagnosticadas pelo Serviço Médico Ocupacional, encaminhando ainda, uma cópia da CAT ao trabalhador (a) e ao SINTRATEL.

50) NÍVEL DE RUÍDOS: As Empresas se obrigam a cumprir a Portaria Nº 3214/78 no que concerne às condições ambientais, e em especial quanto ao nível de ruídos, ventilação e iluminação, devidamente previstos na NR 15.

51) ELEIÇÃO DA CIPA: As Empresas deverão comunicar ao SINTRATEL a data da eleição da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ainda, enviar ao Sindicato Profissional a ata da eleição.

LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

52) QUADRO DE AVISO: Deverá ser afixado nas Empresas o quadro de aviso em local de prestação de serviços, para colocação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados pelo SINTRATEL e submetidos à aprovação prévia do Empregador que, na hipótese de recusa, deverá justificá-la por escrito. Essa mesma regra se aplica aos impressos dirigidos aos empregados (as) individualmente.

53) DO EMPREGADO LIBERADO: Fica garantido ao empregado (a) liberado para atividades sindicais, adentrar seu posto original de trabalho ao menos uma vez por mês para o bom exercício de suas atividades sindicais, desde que a Empresa seja previamente comunicada pelo sindicato, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

54) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS LABORAIS: As Empresas ficam obrigadas a descontarem nas folhas de pagamento, as contribuições associativas de todos os empregados associados ao Sintratel, em conformidade com seu Estatuto Social, através de formulário específico para esse fim, devidamente deliberado na sua assembleia de associados.

Parágrafo primeiro: O SINTRATEL enviará à empresa a ata da assembleia descrevendo o valor e a data para o devido repasse da referida contribuição, bem como, a ficha de associação assinada que conste expressamente a deliberação do empregado (a) da autorização do desconto desta contribuição associativa, podendo ser tanto da forma física como digital.

Parágrafo segundo: O SINTRATEL deverá fornecer às empresas em até 20 (vinte) dias do período de retenção na folha de pagamento, a relação dos funcionários (as) associados (as), para que as empresas providenciem os respectivos recolhimentos.

Parágrafo terceiro: Em caso de recolhimento em desacordo com a legislação, caberá por parte do SINTRATEL a devolução do valor recolhido à empresa que por sua vez se responsabilizará pela restituição ao empregado reivindicante.

55) CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS LABORAIS: Em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, e considerando que a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma de desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (artigo 513, e, da CLT), e ainda em observância a Nota Técnica nº 02, de 26 de outubro de 2018, exarada pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho, a Empresa descontará de todos(as) os(as) trabalhadores(as) - exceto àqueles com associação ativa, - inclusive dos(as) admitidos(as) durante a vigência deste instrumento, a título de contribuição assistencial, e conforme deliberado pela assembleia da categoria, o percentual de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) sobre os salários dos funcionários (as), respeitando os critérios abaixo:

Situação	Período de Entrega da Carta de Oposição	Retenção de 2,50% do salário nominal na Folha	Data de Repasse para o Sintratel
Ativos (as) no fechamento da CCT	De 05/01/2026 a 04/02/2026	Folha de pagamento de fevereiro/2026	Até 05/03/2026
Admitidos(as) a partir de 05/02/2026	De 05/02/2026 a 04/03/2026	Folha de pagamento de março/2026	Até 05/04/2026
Admitidos(as) a partir de 05/03/2026	De 05/03/2026 a 04/04/2026	Folha de pagamento de abril/2026	Até 05/05/2026
Admitidos(as) a partir de 05/04/2026	De 05/04/2026 a 04/05/2026	Folha de pagamento de maio/2026	Até 05/06/2026

Admitidos(as) a partir de 05/05/2026	De 05/05/2026 a 04/06/2026	Folha de pagamento de junho/2026	Até 05/07/2026
Admitidos(as) a partir de 05/06/2026	De 05/06/2026 a 04/07/2026	Folha de pagamento de julho/2026	Até 05/08/2026
Admitidos(as) a partir de 05/07/2026	De 05/07/2026 a 04/08/2026	Folha de pagamento de agosto/2026	Até 05/09/2026
Admitidos(as) a partir de 05/08/2026	De 05/08/2026 a 04/09/2026	Folha de pagamento de setembro/2026	Até 05/10/2026
Admitidos(as) a partir de 05/09/2026	De 05/09/2026 a 04/10/2026	Folha de pagamento de outubro/2026	Até 05/11/2026
Admitidos(as) a partir de 05/10/2026	De 05/10/2026 a 04/11/2026	Folha de pagamento de novembro/2026	Até 05/12/2026
Admitidos(as) a partir de 05/11/2026	De 05/11/2026 a 04/12/2026	Folha de pagamento de dezembro/2026	Até 05/01/2027

Parágrafo primeiro: Conforme aprovado em assembleia da categoria, os (as) trabalhadores (as) não filiados (as) ao SINTRATEL, poderão exercer o direito **individual** de oposição aos descontos, mediante manifestação escrita e assinada através de **Carta Individual Registrada - A-R**, ou na sede do sindicato profissional, recebendo neste ato, o respectivo protocolo na própria entidade sindical profissional. O atendimento para recepção das cartas de oposição, serão protocolados de segunda-feira a sexta-feira das 10h às 16h, em até 30 (trinta) dias corridos, a contar da assinatura deste instrumento, em atendimento ao cronograma em epígrafe. **Excepcionalmente no mês de dezembro/26, a recepção das cartas de oposição, ocorrerá apenas por AR individual, respeitando o prazo indicado na tabela supra.**

Parágrafo segundo: O SINTRATEL se compromete a enviar para a Empresa, relação dos(as) empregados(as) que manifestaram oposição às contribuições acima, em compasso com a digitalização dos protocolos, em até 5 (cinco) dias, após o término do período determinado de cada recebimento.

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(as) empregados(as), do repasse da contribuição, o SINTRATEL assume a obrigação de reembolso exatamente do valor descontado diretamente aos(as) empregados(as) seja por meio de depósito bancário do(a) requerente, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus da devolução do valor exatamente descontado recaia sobre a Empresa, esta poderá acordar com o SINTRATEL que tal reembolso poderá ser compensado através de outros valores que acaso devam ser pagos ou repassados pela Empresa ao SINTRATEL, inclusive relativos às contribuições associativas.

Parágrafo quarto: Em compasso com as especificações garantidas pela liberdade e autonomia sindical é de exclusiva responsabilidade do SINTRATEL, legítimo representante da categoria profissional, esclarecer qualquer dúvida ou questionamento do(a) empregado(a) envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional.

56) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As Empresas que compõem a categoria econômica das atividades de teleatendimento/telemarketing/telesserviços/telecobrança e atividades similares e conexas, representadas por esse instrumento coletivo, deverão recolher a Contribuição Assistencial Patronal, em favor do SINTEL MARK, em conformidade com o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal; com as obrigações previstas nos incisos III e VI do artigo 8º da CF e letras “a”, “b”, “d” e “e” do artigo 513 e artigo 611 ambos da CLT e fundamentado na decisão do STF processo ARE 1018459 (tema 935) publicado aos 30/10/2023.

A referida contribuição visa a participação no custeio da entidade patronal, destinado ao pagamento das despesas jurídicas, técnicas e administrativas das negociações coletivas, assim como, a manutenção de assistência jurídica trabalhista consultiva para as empresas, serviços de ordem social oferecidos pela entidade e demais assuntos de interesse da categoria. A

contribuição é calculada com base no número de empregados da Empresa, conforme tabela a seguir:

Faixa	Nº de Funcionários ativos em 31/01/2026	Valor a recolher até 28/02/2026
1	de 0 a 100	R\$ 927,99
2	de 101 a 400	R\$ 1.373,01
3	de 401 a 900	R\$ 1.861,64
4	de 901 a 1400	R\$ 2.681,81
5	de 1401 a 2500	R\$ 3.731,64
6	de 2501 a 3700	R\$ 5.210,04
7	de 3701 a 4900	R\$ 6.847,89
8	de 4901 a 6000	R\$ 8.710,91
9	acima de 6001	R\$ 10.848,81

Parágrafo primeiro: A Contribuição Assistencial Patronal, deverá ser recolhida até o dia 28 de fevereiro de 2026, através de boleto bancário fornecido pelo SINTELMARK. A empresa se obriga a informar ao sindicato patronal, através do e-mail atendimento@sintelmark.org.br, o número de funcionários ativos em 31 de janeiro de 2026. Na hipótese de recolhimento fora do prazo de vencimento, o valor devido será acrescido de multa de 10% e juros de 1% ao mês.

Parágrafo segundo: Para comprovação do valor a ser recolhido, estabelecido na tabela supra, as empresas deverão encaminhar ao SINTELMARK, através do e-mail atendimento@sintelmark.org.br, o resumo da folha de pagamento, contendo apenas o evento específico, que indica o número de funcionários ativos na empresa em 31 de janeiro de 2026, quando for requerido pela entidade patronal. Havendo recusa por parte da Empresa no atendimento à solicitação para comprovação do número de funcionários, esta, se obriga ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, no valor estabelecido na faixa 9 (nove) destacada na tabela supra.

Parágrafo terceiro: Ficam isentas do recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal supra, as Empresas associadas ao SINTELMARK que possuem a certidão de associação e, as Empresas que recolherem a Contribuição Patronal Anual 2026 e que possuem os devidos comprovantes emitidos pelo SINTELMARK.

Parágrafo quarto: As empresas poderão solicitar o parcelamento da aludida contribuição em até 10 (dez) dias que antecedam o vencimento. Tal solicitação deverá ser efetuada através do e-mail atendimento@sintelmark.org.br e o SINTELMARK deverá se manifestar em até 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo quinto: As empresas que se opuserem ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal deverão manifestar tal decisão no prazo de 10 dias a contar da publicação do instrumento coletivo de trabalho no site da entidade patronal. Para essa finalidade, as empresas deverão solicitar ao SINTELMARK, por meio do e-mail atendimento@sintelmark.org.br, o documento específico de oposição que deverá ser entregue contendo a assinatura do representante legal da empresa, ou seu procurador.

Parágrafo sexto: As empresas associadas ou não ao SINTELMARK, se obrigam a manter o cadastro da empresa atualizado junto à entidade patronal, a fim de que seja possível manter os empresários informados dos assuntos de interesse geral, a saber: início da vigência da CCT; circulares; processos de redução e isenção de impostos e encargos; informativos; pesquisas; convênios, eventos, notícias etc.

Parágrafo sétimo: O não atendimento das Empresas ao estabelecido nesta cláusula, será caracterizado descumprimento da cláusula, passível de multa equivalente a 2 (duas) vezes o valor devido e indicado nas faixas destacadas na tabela supra, com acréscimo de 2% (dois por cento) sobre cada mês de descumprimento, em favor do SINTELMARK.

CLÁUSULAS FINAIS

57) CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS: As condições mais benéficas do que as previstas nesta convenção, que sejam decorrentes das políticas internas, ou de acordos coletivos em vigor, deverão ser mantidas.

58) REVOGAÇÃO: Ficam revogadas expressamente as cláusulas vigentes nas convenções coletivas de trabalho firmadas anteriormente.

59) PENALIDADES: Em caso de descumprimento do estatuído na presente “CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO”, a Empresa suscitada pagará multa no valor de 20% (vinte por cento) sobre o salário nominal do empregado prejudicado, sendo 70% (setenta por cento) a favor do empregado e 30% (trinta por cento) a favor do SINTRATEL.

60) VALIDADE: O presente acordo terá a validade de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de janeiro de 2026.

São Paulo, 19 de dezembro de 2025.

MARCO AURÉLIO COELHO DE OLIVEIRA – PRESIDENTE

Sintratel - Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados
em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo

LUÍS CARLOS CREM – PRESIDENTE

SINTELMARK – Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing,
Marketing Direto e Conexos

Testemunhas:

MARCÍSIO MENDES DE MOURA – SECRETÁRIO GERAL

Sintratel - Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados
em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo

RODRIGO FEIGÓ GIL – DIRETOR DE ASSUNTOS SINDICAIS E TRIBUTÁRIOS

SINTELMARK – Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e
Conexos