**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023**

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 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 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, Itapecerica 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



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

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 com o uso de equipamento telefônico, comunicação eletrônica digital em tempo real e mensagem eletrônica.

**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 2024.

## CLÁUSULAS ECONÔMICAS

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

**3.1) Dos Pisos Salariais**

a) **Para os empregados com jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas mensais**, fica estabelecido que o piso de R$ 1.216,16 (um mil e duzentos e dezesseis reais e dezesseis centavos), **será reajustado para R$ 1.306,00 (um mil e trezentos e seis reais), a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2023, perfazendo o percentual de 7,39% (sete virgula trinta e nove por cento);**

**b) Para os supervisores de operação com jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais**, fica convencionado **o piso salarial de R$ 1.929,00 (um mil e novecentos e vinte e nove reais) a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2023.**

**Parágrafo primeiro:** Fica assegurado que na hipótese de reajuste governamental do salário mínimo nacional, no período de vigência desta Convenção Coletiva, o valor do piso normativo dos empregados com jornada de trabalho de 180 horas mensais, passará a ser a soma do valor do novo salário mínimo nacional, mais R$ 4,00 (quatro reais), a partir do mês fixado pelo Governo.



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**Parágrafo segundo:** 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.

**3.2) Dos Reajustes Salariais**

A partir de 1º de janeiro de 2023, para pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de fevereiro de 2023, será concedido reajuste salarial para todos os empregados abrangidos nesta convenção coletiva, no percentual de 5,80% (cinco vírgula oitenta por cento) sobre os salários vigentes em 31/12/2022, em conformidade com o quanto segue:

**Parágrafo primeiro:** Excepcionalmente à aplicação da cláusula de reajuste prevista no "caput", para aqueles empregados que percebam remuneração igual ou superior a R$ 10.000,00 (dez mil reais) em 31/12/2022, ficará a critério de cada empresa e seus respectivos empregados a livre negociação do reajuste que trata esta cláusula e não será pago o abono salarial previsto na cláusula quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo segundo:** As antecipações ou reajustes concedidos a título de reposição salarial deverão estar expressamente denominados na folha de pagamento.

**Parágrafo terceiro:** Ficam isentas da concessão do reajuste salarial, as empresas que já tenham realizado o reajuste salarial para o ano 2023, desde que o reajuste tenha sido superior ao concedido nesta cláusula e respeitado os pisos salariais. Caso tenha havido antecipação do reajuste em valor inferior ao concedido nesta cláusula, ou, exista diferença em relação aos pisos salariais, deverá ser concedida a diferença de reajuste ou de piso, respectivamente, a partir de janeiro de 2023.

**Parágrafo quarto:** As empresas reajustarão em 01/01/2023 a remuneração de todos os trabalhadores abrangidos por este Instrumento Coletivo de Trabalho, independentemente do tempo de serviço.

**4) ABONO SALARIAL:** Fica estabelecido que em compensação ao reajuste salarial retroativo dos meses de janeiro e fevereiro de 2023, será concedido um abono salarial, não integrando a remuneração para nenhum fim. O abono será pago em valor equivalente ao dos percentuais de



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

reajuste aplicados sobre os salários recebidos em janeiro e fevereiro de 2023, os quais serão pagos em 2 (duas) parcelas.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, independente do motivo, os valores pendentes do abono salarial serão pagos junto às verbas rescisórias, em proporcionalidade equivalente aos dias trabalhados nos meses de janeiro e fevereiro de 2023.

**Parágrafo segundo:** Para os empregados com jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas mensais e que se enquadram na remuneração equivalente ao piso salarial normativo, será concedido abono indenizatório em valor equiparado ao da aplicação dos percentuais do piso salarial, a ser pago em 2 (duas) parcelas, nas seguintes datas:

**a)** A primeira parcela deverá ser paga até a folha de abril/2023;

**b)** A segunda parcela deverá ser paga até a folha de maio/2023.

**Parágrafo terceiro:** Para os empregados com jornada de trabalho superior a 180 (cento e oitenta) horas mensais, será concedido abono indenizatório, em valor equiparado ao da aplicação dos percentuais do reajuste salarial, a ser pago em 2 (duas) parcelas, nas seguintes datas:

**a)** A primeira parcela deverá ser paga até a folha de abril/2023;

**b)** A segunda parcela deverá ser paga até a folha de maio/2023.

**Parágrafo quarto:** Ficam isentas do pagamento do abono indenizatório, as empresas que já tenham realizado o reajuste salarial para o ano 2023, desde que o reajuste tenha sido superior ao concedido na cláusula terceira e respeitado os pisos salariais. Caso tenha havido antecipação do reajuste em valor inferior ao concedido na cláusula terceira ou exista diferença em relação aos pisos salariais, o abono deverá ser equivalente à diferença acumulada entre janeiro e fevereiro de 2023.

## CLÁUSULAS SOCIAIS

**5) 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 estiver exercendo



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

efetivamente. As alterações salariais e de função estarão na ficha financeira do empregado, conforme a lei.

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

**6) 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 readmitidos na mesma função a menos de um ano do desligamento não serão submetidos ao contrato de experiência.

**7) DEVOLUÇÃO DA CTPS:** A CTPS recebida mediante comprovante, para anotação, deverá ser devolvida ao empregado em 03 (três) dias úteis, a exceção no caso da CTPS digital.

**8) 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 01 (um) quilômetro do local de trabalho, deverão proporcionar aos empregados que trabalhem em jornada integral, tempo hábil para o recebimento no banco dentro do expediente bancário ou, alternativamente, providenciar para que os aludidos empregados 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.

**9) DATA DE PAGAMENTO MENSAL:** O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5° (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.

**10) ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**: Fica estipulado o prazo de 05 (cinco) dias úteis contados a partir da comunicação por escrito do erro cometido pela empregadora apresentado



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

pelo empregado e comprovadamente entregue, para a empresa efetuar o pagamento de eventual diferença salarial devida ao empregado 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.

**11) 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 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 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 de 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).

**Parágrafo segundo:** É facultado às empresas e aos empregados 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 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 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 para compensação de dias especiais como feriados locais e dias pontes.

**Parágrafo quinto:** Visando a manutenção dos empregados, 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,



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

mediante prévia negociação com o SINTRATEL e as empresas, as horas não trabalhadas pelos respectivos empregados poderão ser repostas em número não excedente a 02 (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 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.

**12) 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.

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

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



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**15) 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.

**16) 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.

**Parágrafo primeiro:** Para o ano de 2023 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 de R$ 209,48 (duzentos e nove reais e quarenta e oito centavos) a ser pago integralmente em junho de 2024 obedecendo aos seguintes critérios:

a) Fará jus ao recebimento os trabalhadores da empresa que apresentar resultado de lucro líquido positivo no ano 2023, em relação ao ano de 2022, 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 que não faltar nenhum dia do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, 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 que faltar até 03 (três) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, receberá o valor integral estipulado do PLR;

III- o empregado que faltar de 04 (quatro) a 06 (seis) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, receberá o valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor estipulado do PLR;

IV- o empregado que faltar de 07 (sete) a 09 (nove) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, receberá o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor estipulado do PLR;

V- o empregado que faltar de 10 (dez) a 14 (quatorze) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, receberá o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor estipulado do PLR;



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

VI- o empregado que faltar 15 (quinze) dias ou mais do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, 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 empenhados para o melhor resultado da empresa.

**Parágrafo terceiro:** Excetuam-se a aplicação do critério estabelecido no item "b" acima, os empregados 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 tenha trabalhado no período compreendido no parágrafo primeiro supra.

**Parágrafo quinto:** Os empregados que ingressarem na empresa no curso do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023, farão jus ao recebimento proporcional, e de acordo com o período de efetivo trabalho.

**17) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:** As empresas fornecerão aos trabalhadores 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 2023, as empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 06 (seis) horas diárias, e que gozem de intervalo de descanso e refeição de 20 (vinte) minutos diários, o valor mínimo diário de R$ 10,05 (dez reais e cinco centavos), exceto quando a empresa fornecer refeição, ou seja almoço ou jantar, no local ou que seja oferecida pelo seu contratante no local deste.

b) A partir de 01 de janeiro de 2023, as empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários com jornada de trabalho superior a de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 06 (seis) horas diárias, inclusive aos funcionários que laborem na jornada prevista no parágrafo 1º da cláusula 11ª deste instrumento e que gozem de intervalo de descanso e refeição de 60 (sessenta) minutos diários, no valor mínimo diário de R$ 13,83 (treze reais e



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

oitenta e três centavos), exceto quando a empresa fornecer refeição, ou seja almoço ou jantar, no local ou que seja oferecida pelo seu contratante no local deste.

**Parágrafo primeiro:** As diferenças devidas a título de VR e/ou VA, acumuladas no período de janeiro e fevereiro de 2023, deverão ser pagas em 2 (duas) parcelas, da seguinte forma:

a) A primeira parcela deverá ser paga através do benefício concedido, até o mês de abril/2023 e;
b) A segunda parcela deverá ser paga através do benefício concedido, até o mês de maio/2023.

**Parágrafo segundo:** 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 01 de abril de 2023, negociarem diretamente com o Sintratel reajuste a ser aplicado a partir de 01 de julho de 2023.

**Parágrafo terceiro:** Objetivando destacar as políticas de fortalecimento do setor, o Sintelmark disponibilizará às empresas que manifestarem interesse, o contato de seu parceiro de benefícios, para auxiliar na redução de custos e melhoria da qualidade. As empresas interessadas poderão solicitar contato para maiores informações através do e-mail: sintelmark@sintelmark.org.br .

**18) 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 e, também, os empregados que não tenham cônjuge, até o valor de R$ 203,39 (duzentos e três reais e trinta e nove centavos) por filho com até 24 (vinte e quatro) meses de idade, mediante comprovação.

**19) EMPREGADOS COM FILHOS COM DEFICIÊNCIA:** Com o objetivo de proporcionar amparo aos empregados que possuem filho(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 clausula 3°.



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**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 01 de janeiro a 30 de junho de 2023, as empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio até agosto de 2023.

**Parágrafo terceiro:** Para o segundo período compreendido entre 01 de julho a 31 de dezembro de 2023, as empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio até março de 2024.

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

**Parágrafo quinto:** Os empregados 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.

**20) DOS ATESTADOS MÉDICOS:** A empresa se obriga a aceitar os atestados médicos emitidos pelo SUS, por convênio médico indicado pelo Sintratel às empresas através de carta até 31 de dezembro de 2022, ou pelo convênio que a empresa colocar à disposição dos seus empregados, desde que estes sejam entregues na empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas contados do inicio do afastamento e com a devida identificação do local de atendimento, do médico com especialidade e CRM, e os dias de abono.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de impossibilidade de entrega pelo empregado no período estabelecido acima, o mesmo deverá entrar em contato com a área de Recursos Humanos, ou equivalente, para ajuste da entrega que poderá ser feita por um terceiro.

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



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

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

**21) GARANTIA À GESTANTE:** Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o efetivo retorno ao trabalho.

**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.

**22) 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.

**23) 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.



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**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.

**24) HORAS EXTRAORDINÁRIAS:** As horas extraordinárias serão remuneradas, em pecúnia, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para até a segunda hora trabalhada.

**Parágrafo primeiro:** Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, sem que haja o regime de revezamento, 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, 13° salário e DSR, de acordo com o critério da média sem integração salarial.

**25) 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.

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

**27) GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA:** O empregado com mais de 10 (dez) anos de tempo de serviço na mesma empresa que se aposentar, receberá por ocasião do desligamento



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

uma gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário até o limite de R$ 1.615,00 (um mil e seiscentos e quinze reais).

**28) UNIÃO HOMOAFETIVA**: As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, 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.

**29) TRABALHO INFANTIL, TRABALHO ESCRAVO E DISCRIMINAÇÃO:** As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva 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.

**30) 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.

**31) EXAMES VESTIBULARES:** O empregado terá a sua falta abonada desde que comprovada a sua presença no dia do exame vestibular para ingresso em universidade, faculdade, FATEC e ETEC.

**32) VALE-TRANSPORTE:** Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado 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



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

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.

**33) TRANSPORTE NOTURNO:** As empresas ficam obrigadas a oferecer serviço de transporte aos empregados 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.

**34) VALE CULTURA:** É facultativo às empresas concederem aos seus empregados 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.

**35) 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.

**36) DA GARANTIA DE SAÚDE E SEGURIDADE:** O Sintratel visando a aplicação de políticas de saúde e proteção social, em favor dos empregados e empregadas abrangidos por este instrumento, sendo estes associados ou não a 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.



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**37) INCLUSÃO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ:** É assegurado aos (às) 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.

**38) 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.

**39) 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 2023, 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".



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

## HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

**40) ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO:** Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego ao trabalhador 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.

**41) ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE:** Na hipótese de concessão de auxílio-doença/acidente ao empregado, as empresas ficam obrigadas a conceder ao empregado, a título de empréstimo, o valor equivalente a 01 (um) salário, limitado ao teto de R$ 1.272,00 (um mil e duzentos e setenta e dois reais).

> **Parágrafo único:** O empréstimo deverá ser solicitado pelo empregado por escrito e deverá ser concedido na primeira data de pagamento dos salários dos demais empregados após 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 ao serviço, mediante compensação, quando do primeiro pagamento de salários.

**42) 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 respectiva comunicação em 05 (cinco) dias úteis a contar da data do pedido.

**43) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:** As Empresas encaminharão ao INSS, a CAT dos empregados com problemas auditivos, tenossinovite ou doença nos olhos, causados diretamente em função do uso de terminal de vídeo, encaminhando ainda, uma cópia da CAT ao SINTRATEL.

**44) 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.



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**45) TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA:** O SINTRATEL e o SINTELMARK comprometem-se a 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.

**46) 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.

**47) 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.

**48) DANO MORAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO:** As empresas e o sindicato laboral, primarão pelo respeito mútuo à representação sindical e não adotarão quaisquer práticas antissindicais. Não estimularão, não incentivarão ou forçarão os empregados a adotarem posicionamentos contrários aos interesses da categoria profissional. As empresas primarão pelas relações de trabalho em total respeito a dignidade humana, e não praticarão quaisquer atos de discriminação e/ou tratamento desigual ao empregado 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.

## LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

**49) 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. A mesma regra se aplica aos impressos dirigidos aos empregados individualmente.



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**50) DO EMPREGADO LIBERADO:** Fica garantido ao empregado 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.

**51) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS:** 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 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 associados, 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 a restituição ao empregado reivindicante.

**52) CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS:** Em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8° 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% (dois por cento) sobre os salários dos funcionários, respeitando os critérios abaixo:



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

| Situação | Período de Entrega da Carta de Oposição | Retenção de 2% do salário nominal na Folha | Data de Repasse para o Sintratel |
|---|---|---|---|
| Ativos(as) no fechamento da CCT | De 10/03/2023 a 09/04/2023 | Folha de pagamento de abril/2023 | Até 05/05/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/04/2023 | De 10/04/2023 a 09/05/2022 | Folha de pagamento de maio/2023 | Até 05/06/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/05/2023 | De 10/05/2023 a 09/06/2023 | Folha de pagamento de junho/2023 | Até 05/07/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/06/2023 | De 10/06/2023 a 09/07/2023 | Folha de pagamento de julho/2023 | Até 05/08/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/07/2023 | De 10/07/2023 a 09/08/2023 | Folha de pagamento de agosto/2023 | Até 05/09/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/08/2023 | De 10/08/2023 a 09/09/2023 | Folha de pagamento de setembro/2023 | Até 05/10/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/09/2023 | De 10/09/2023 a 09/10//2023 | Folha de pagamento de outubro/2023 | Até 05/11/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/10/2023 | De 10/10/2023 a 09/11/2023 | Folha de pagamento de novembro/2023 | Até 05/12/2023 |
| Admitidos(as) a partir de 10/11/2023 | De 10/11/2023 a 09/12/2023 | Folha de pagamento de dezembro/2023 | Até 05/01/2024 |
| Admitidos(as) a partir de 10/12/2023 | De 10/12/2023 a 09/01/2024 | Folha de pagamento de janeiro/2024 | Até 05/02/2024 |

**Parágrafo primeiro:** Conforme aprovado em assembleia da categoria, os(as) trabalhadores(as) não filiados(as) ao SINDICATO profissional, poderão exercer o direito de oposição aos descontos, mediante manifestação escrita e assinada através de **Carta Registrada - A-R**, ou na sede do sindicato, recebendo neste ato, o respectivo protocolo digitalizado da 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/23, a recepção das cartas de oposição, ocorrerá apenas por AR, respeitando o prazo indicado na tabela supra.**



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**Parágrafo segundo:** O SINDICATO 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 SINDICATO, assume a obrigação de reembolso exatamente do valor descontado diretamente aos(às) 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 SINDICATO que tal reembolso poderá ser compensado através de outros valores que acaso devam ser pagos ou repassados pela EMPRESA ao SINDICATO, inclusive relativos às contribuições associativas.

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

## CLÁUSULAS FINAIS

**53) 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.

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

**55) 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.



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004

**56) VALIDADE:** O presente acordo terá a validade de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de janeiro de 2023.

São Paulo, 09 de março de 2023.

**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:**

**VALMIRA LUZIA DA SILVA – DIRETORA**
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



AssinaWeb - Documento enviado para processo de assinatura digital em 10/03/2023 11:25:42 (BRT/UTC-3) - Código de verificação: EBA5-6EBA-0004
Validação e status atual do documento acessível em: https://www2.assinaweb.com.br/app/Documento/Protocolo/EBA5-6EBA-0004