

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005296/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/06/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029762/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.140583/2023-47  
DATA DO PROTOCOLO: 13/06/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRAB EM TELEMARKETING E EMPR DE EMP DE TELEMARKETING DA CIDADE DE SAO PAULO E GDE SP - SINTRATEL, CNPJ n. 68.316.728/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO AURELIO COELHO DE OLIVEIRA;

E

SINTELMARK SIND PAUL EMP TELEM MARK DIRETO E CONEXOS, CNPJ n. 01.132.725/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS CARLOS CREM;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Telemarketing, Empresas de Telemarketing ou Marketing por Telecomunicações, Telemarketing das Empresas Operadoras Usuárias das Linhas Telefônicas dos Códigos 200, 800, 900 e outros similares; Telemarketing Bancário; Marketing Direto Via Postal; Marketing por Banco de Dados**, com abrangência territorial em **Arujá/SP, Barueri/SP, Biritiba Mirim/SP, Caieiras/SP, Cajamar/SP, Carapicuíba/SP, Cotia/SP, Diadema/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapevi/SP, Itaquaquecetuba/SP, Jandira/SP, Juquitiba/SP, Mairiporã/SP, Mauá/SP, Mogi das Cruzes/SP, Osasco/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Poá/SP e São Paulo/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - CLÁUSULAS ECONOMICAS

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

#### Dos Pisos Salariais

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 1<sup>o</sup> de janeiro de 2023, perfazendo o percentual de 7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento);

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 1<sup>o</sup> 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.

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.

### Dos Reajustes Salariais

A partir de 1<sup>o</sup> de janeiro de 2023, para pagamento dos salários até 05<sup>o</sup> (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:

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.

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

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.

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.

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

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.

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

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

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

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

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.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - 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.

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.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO MENSAL**

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5<sup>o</sup> (quinto) dia útil do mês subsequente.

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.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 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).

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

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).

As horas extraordinárias habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13<sup>o</sup> salário e DSR, de acordo com o critério da média sem integração salarial.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - 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

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

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:

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.

Fará jus ao recebimento do valor de PLR estipulado acima:

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; 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; 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;

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;

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;

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.

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.

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.

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.

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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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.

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 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.

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 primeira parcela deverá ser paga através do benefício concedido, até o mês de abril/2023 e;

A segunda parcela deverá ser paga através do benefício concedido, até o mês de maio/2023.

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.

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](mailto:sintelmark@sintelmark.org.br).

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 7.619, de 30.9.1987).

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.

Caso a empresa opte pelo pagamento do vale-transporte em dinheiro, deverá previamente formalizar sua opção por escrito ao SINTRATEL

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE/CUIDADOR**

As empresas que tenham mais de 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) 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.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

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

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.

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.

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

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.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 cláusula 3<sup>o</sup>.

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).

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.

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.

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.

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.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA À GESTANTE**

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

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.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho dos operadores (as) em cn 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 M TE. Todos os demais empregados terão a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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).

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.

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.

Poderão ser firmados acordos individuais específicos entre a empresa e os empregados para compensação de dias especiais como feriados locais e dias pontes.

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,

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.cn

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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com sexta-feira, sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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

## **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 início do afastamento e com a devida identificação do local de atendimento, do médico com especialidade e CRM, e os dias de abono.

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.

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

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.

## **Relações Sindicais**

## **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

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

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.

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.

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.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS**

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% (dois por cento) sobre os salários dos funcionários, respeitando os critérios abaixo:

Situação	Período de Entrega da Carta de Oposição	Retenção de 2% do salário nominal na Folha	Data de Repasse para o Sintratrel
Ativos(as) no fechamento da CCT	De 10/03/2023 a 09/04/2023	a Folha de pagamento abril/2023	Até 05/05/2023
Admitidos(as) a de partir 10/04/2023	De 10/04/2023 a 09/05/2022	a Folha de pagamento maio/2023	Até 05/06/2023
Admitidos(as) a de partir 10/05/2023	De 10/05/2023 a 09/06/2023	a Folha de pagamento junh0/2023	Até 05/07/2023
Admitidos(as) a de partir 10/06/2023	De 10/06/2023 a 09/07/2023	a Folha de pagamento julh0/2023	Até 05/08/2023
Admitidos(as) a de partir 10/07/2023	De 10/07/2023 a 09/08/2023	a Folha de pagamento agosto/2023	Até 05/09/2023
Admitidos(as) a de partir 10/08/2023	De 10/08/2023 a 09/09/2023	a Folha de pagamento setembro/2023	Até 05/10/2023
Admitidos(as) a de partir 10/09/2023	De 10/09/2023 a 09/10/2023	a Folha de pagamento outubro/2023	Até 05/11/2023
Admitidos(as) a de partir 10/10/2023	De 10/10/2023 a 09/11/2023	a Folha de pagamento novembro/2023	de Até 05/12/2023
Admitidos(as) a de partir 10/11/2023	De 10/11/2023 a 09/12/2023	a Folha de pagamento dezembro/2023	de Até 05/01/2024
Admitidos(as) a de partir 10/12/2023	De 10/12/2023 a 09/01/2024	a Folha de pagamento janeiro/2024	de Até 05/02/2024

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.

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.

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

lhes 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.

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.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 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 opiniões políticas, de sua nacionalidade ou condição social.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 efetivamente. As alterações salariais e de função estarão na ficha financeira do empregado, conforme a lei.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

Os empregados readmitidos na mesma função a menos de um ano do desligamento não serão submetidos ao contrato de experiência

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO**

Em consonância com o artigo 1<sup>o</sup> 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.

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.

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO OPERADOR DE TELEMARKETING**

No dia 04 de julho, é comemorado o Dia do Operador de Telemarketing.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

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 1 1.08.2010), atualizada pela IN INSS/PRES no.73, de 27/03/2014.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA GARANTIA DE SAÚDE E SEGURIDADE**

O Sinratel 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.

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 Sinratel.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 n.º 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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS POLÍTICAS DE DEMOCRATIZAÇÃO, ISONOMIA EQUILÍBRIO NAS RELAÇÕES 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.

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.

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".

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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).

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - NÍVEL DE RUÍDOS**

As Empresas se obrigam a cumprir a Portaria N<sup>o</sup> 3214/78 no que concerne às condições ambientais, e em especial quanto ao nível de ruídos, ventilação e iluminação, devidamente previstos na NR 15

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA: O SINTRATEL E O SINTELMARK**

Comprometem-se a firmarem elou 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GRUPO DE TRABALHO PARA EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA**

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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REVOGAÇÃO:**

Ficam revogadas expressamente as cláusulas vigentes nas convenções coletivas de trabalho firmadas anteriormente

}

**MARCO AURELIO COELHO DE OLIVEIRA**  
Presidente

**SINDICATO DOS TRAB EM TELEMARKETING E EMPR DE EMP DE TELEMARKETING DA  
CIDADE DE SAO PAULO E GDE SP - SINTRATEL**

**LUIS CARLOS CREM**  
Presidente

**SINTELMARK SIND PAUL EMP TELEM MARK DIRETO E CONEXOS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EMPRESA AEC**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA EMPRESA KAINOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA EMPRESA SERCOM**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA EMPRESA KONECTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - PROTOCOLO ASSINATURA CCT 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - CONVENÇÃO COLETIVA 1 PARTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VII - CONVENÇÃO COLETIVA 2 PARTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.