GAB/DRT-SP
47544.000002/2017-71
17 / 01 /2017

Sintelmark
Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos

Sintratel UGT
Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017

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, 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.

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 2018.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

3) REAJUSTE SALARIAL: Ficam convencionados os seguintes pisos salariais e reajuste salarial:

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$ 890,00 (oitocentos e noventa reais) da convenção coletiva de

trabalho anterior será reajustado para R$ 957,00 (novecentos e cinquenta e sete reais), a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2017 e;

b) Para os supervisores de operação com jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, fica convencionado o piso salarial de R$ 1.486,07 (um mil e quatrocentos e oitenta e seis reais e sete centavos) a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2017.

Do Reajuste Salarial:

A partir de 1º de janeiro de 2017, para pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de fevereiro de 2017, será concedido reajuste salarial para todos os empregados abrangidos nesta convenção coletiva, no percentual de 4,0% (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 31/12/2016, e;

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 31/12/2016, ficará a critério de cada empresa e seus respectivos empregados a livre negociação do reajuste que trata esta cláusula.

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

Parágrafo segundo: As empresas reajustarão em 01/01/2017 a remuneração de todos os trabalhadores abrangidos por este Instrumento Coletivo de Trabalho, independentemente do tempo de serviço.

CLÁUSULAS SOCIAIS

4) REGISTROS DE EMPREGADO: As empresas obrigam-se a promover o registro formal do contrato de trabalho na CTPS, especificando o cargo a que o empregado estiver exercendo 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.

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

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

6) DEVOLUÇÃO DA CTPS: A CTPS recebida mediante comprovante, para anotação, deverá ser devolvida ao empregado em 03 (três) dias úteis.

7) SUBSTITUIÇÃO: Ao operador de telemarketing/teleatendimento/telesserviços 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.

8) 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.

9) 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 2017 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$ 222,17 (duzentos e vinte e dois reais e dezessete centavos) a ser pago integralmente em abril de 2018 obedecendo aos seguintes critérios:

a) Fará jus ao recebimento os trabalhadores da empresa que apresentar resultado de lucro líquido positivo em relação ao ano de 2016, 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 2017, 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 2017, 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 2017, 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 2017, 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 2017, receberá o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor estipulado do PLR;

VI- o empregado que faltar 15 (quinze) dias ou mais do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2017, 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 segundo supra.

Parágrafo quinto: Os empregados que ingressarem na empresa no curso do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2017, farão jus ao recebimento proporcional, e de acordo com o período de efetivo trabalho.

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

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

11) 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 holeriths 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.

12) 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.

13) JORNADA DE TRABALHO: A duração da jornada de trabalho dos operadores em telemarketing/teleatendimento/telesserviços 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, a critério das empresas, ser alternativamente distribuída de segunda-feira a sexta-feira com duração diária de 7h12min (sete horas e doze minutos) na função de telemarketing/teleatendimento/telesserviços, mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a empresa e o SINTRATEL, restando compensado o sábado sem prejuízo dos intervalos destinados a repouso e refeição, na forma do *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo: As empresas também 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 terceiro: Poderão ser firmados acordos individuais específicos entre a empresa e os empregados para compensação de dias especiais como feriados locais e dias pontes.

Parágrafo quarto: 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

Parágrafo quinto: 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.

14) 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 2016, 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.

Parágrafo terceiro: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

15) HORAS EXTRAORDINÁRIAS: As horas extraordinárias serão remuneradas, em pecúnia, com adicional de 50% (cinqüenta 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.

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

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

18) AUXÍLIO CRECHE: 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$ 159,45 (cento e cinquenta e nove reais e quarenta e cinco centavos) por filho com até 24 (vinte e quatro) meses de idade, mediante comprovação.

19) GARANTIA À GESTANTE: Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

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.

20) 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.

21) 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.

22) 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% (cinqüenta por cento) de seu salário até o limite de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

23) AUXÍLIO-FUNERAL: Ocorrendo o falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, a empresa pagará ao beneficiário legal, um auxílio funeral equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os seus haveres legais.

24) 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.

25) EXAMES VESTIBULARES: O empregado terá a sua falta abonada desde que comprovada a sua presença no dia do exame vestibular para ingresso em universidade ou faculdade.

26) 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 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.

27) 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.

28) AUXÍLIO ALIMENTAÇÂO: 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 2017, 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$ 7,71 (sete reais e setenta e um centavos) exceto quando a empresa fornecer refeição no local ou que seja oferecida pelo seu contratante no local deste.

b) A partir de 01 de janeiro de 2017, 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, cláusula 14ª, deste instrumento e que gozem de intervalo de descanso e refeição de 60 (sessenta) minutos diários, no valor mínimo diário de R$ 10,63 (dez reais) exceto quando a empresa fornecer refeição no local ou que seja oferecida pelo seu contratante no local deste.

Parágrafo único: 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 2017, negociarem diretamente com o Sintratel reajuste a ser aplicado a partir de 01 de julho de 2017.

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

30) REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO: As empresas poderão negociar com o SINTRATEL através de acordos coletivos de trabalho, sistemas alternativos de controle de ponto, obedecendo aos critérios instituídos pela portaria 373 de 2011 publicada pelo MTE.

31) 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.

32) ANEXO II DA NR 17: As disposições do Anexo II da Norma Regulamentadora 17, aplicam-se a todas as empresas que mantêm serviço de teleatendimento/telemarketing 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.

33) 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.

HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

34) 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.

35) 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$ 1.159,34 (um mil e cento e cinquenta e nove reais e trinta e quatro centavos).

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.

36) 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.

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

38) 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.

39) PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS FÍSICA OU VISUAL: O SINTRATEL e o SINTELMARK comprometem-se a firmarem e/ou renovarem junto à Superintendência Regional do Trabalho, um "Termo de Compromisso" para facilitar a inserção dos portadores de deficiência física ou visual no mercado de trabalho.

40) 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.

41) GRUPO DE PREVENÇÃO À GRIPE H1N1: O SINTELMARK e SINTRATEL envidarão esforços para buscar parcerias junto ao governo no sentido de garantir a vacinação dos funcionários das empresas, assim como, desenvolverem campanhas educativas.

42) 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.

43) FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS: Com o objetivo de proporcionar amparo aos empregados que possuem filho(s) com necessidades especiais (condição atestada pelo médico da empresa ou por medico por ele indicado), as empresas concederão semestralmente um auxilio correspondente a 15% (quinze por cento) do valor do piso salarial estipulado na clausula 3°.

Parágrafo primeiro: Serão consideradas pessoas com necessidades especiais, os portadores de limitações psicomotoras, cegos, surdos, mudos e os deficientes mentais,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 2017, as empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio até agosto de 2017.

Parágrafo terceiro: Para o segundo período compreendido entre 01 de julho a 31 de dezembro de 2017, as empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio até março de 2018.

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.

44) DANO MORAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: As empresas e o sindicato laboral primarão pelo respeito mútuo à representação sindical e não adotarão quaisquer práticas antisindicais.

Não estimular, incentivar ou forçar 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

45) 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.

46) 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.

47) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de todos os empregados abrangidos na categoria e beneficiados pela presente convenção coletiva, a contribuição assistencial, aprovada pela assembléia geral de associados do SINTRATEL.

Parágrafo primeiro: A contribuição assistencial referente ao ano de 2017 será de 4% (quatro por cento) sobre o salário dos funcionários, respeitando os critérios abaixo:

a) 4% (quatro por cento) na folha de pagamento do mês de abril de 2017 e repasse ao Sintratel até o 5º (quinto) dia útil de maio de 2017;

b) o SINTRATEL deverá fornecer às empresas, até o dia 20 do mês de retenção na folha de pagamento, a relação dos funcionários que se opuseram a este pagamento, para que as empresas providenciem os respectivos recolhimentos previstos nos itens a, b e c.

Parágrafo segundo: Os empregados não associados, assistidos pela presente norma coletiva, poderão se opor à cobrança desta cláusula no prazo de 30 (trinta) dias após a informação aos trabalhadores da assinatura da presente norma coletiva.

Parágrafo terceiro: O direito de oposição deverá ser manifestado por escrito pelos trabalhadores, através de comparecimento pessoal ou envio de carta assinada devidamente registrada, encaminhada à sede do SINTRATEL ou em uma de suas sub sedes.

Parágrafo quarto: A manifestação do direito de oposição à referida contribuição deverá ser respeitada a partir da data do comparecimento do empregado no SINTRATEL ou em uma de suas sub sedes, ou da data de aviso de recebimento da carta encaminhada para tal finalidade.

Parágrafo quinto: O SINTRATEL deverá comunicar às empresas respectivas, imediatamente, o direito de oposição manifestado pelo empregado, para que esta proceda a exclusão dos descontos em folha de pagamento, sob pena de devolução pelo SINTRATEL em dobro dos valores indevidamente descontados para o trabalhador atingido pela cobrança.

Parágrafo sexto: O SINTRATEL se obriga a dar ampla publicidade ao direito de oposição e a forma de seu exercício, mediante publicação em periódico, internet, site, mural, publicações sindicais e demais instrumentos correlatos.

Parágrafo sétimo: O SINTRATEL deverá publicar em seu site por no mínimo 30 (trinta) dias ininterruptos anteriores ao exercício do direito de oposição, considerando o parágrafo terceiro desta cláusula.

CLÁUSULAS FINAIS

48) 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 nos últimos 12 (doze) meses, deverão ser mantidas.

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

50) 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.

51) VALIDADE: O presente acordo terá a validade de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de janeiro de 2017.

São Paulo, 23 de dezembro de 2016

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

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

ALEXANDRE MARTINS GOMES – DIRETOR DE ASSUNTOS SINDICAIS E TRIBUTÁRIOS
SINTELMARK – Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing,
Marketing Direto e Conexos