

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026-2027

Pelo presente instrumento, o **SINTELMARK – SINDICATO PAULISTA DAS EMPRESAS DE TELEMARKETING, MARKETING DIRETO E CONEXOS** e o **SINTRATEL - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELEMARKETING, OPERADORES DE TELEMARKETING, TRABALHADORES EM EMPRESAS DE RÁDIO CHAMADA E OPERADORES DE RÁDIO CHAMADA DE CAMPINAS E REGIÃO** celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para que as cláusulas descritas abaixo passem a vigorar:

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, teleatendimento, telecobrança, telesserviços e outras que sejam correlatas, conexas, similares ou afins;

O **SINTRATEL CAMPINAS E REGIÃO** abrange de acordo com seu estatuto social todos e quaisquer trabalhadores em telemarketing/teleatendimento/telesserviços/telecobrança e rádio chamada, que compreende os que laboram em empresas que utilizam como meio equipamento e tecnologia de telecomunicações, de forma planejada e dirigida a serviço do marketing, realizando chamadas, bem como atendendo ligações, com intuito de agenciamento, assistência, pesquisas, vendas, negociação, cobrança, atendimento ao cliente, entretenimento e conversação, arrecadação, informação, programação, opinião, serviços de rádio chamada, sendo os que atendem usuários, oferecem serviços e produtos, prestam serviços técnicos especializados, realizam pesquisas, fazem serviços de cobrança e cadastramento de clientes, sempre via teleatendimento, seguindo roteiros e scripts planejados e controlados para captar, reter ou recuperar clientes, nos municípios de Águas de Lindóia, Águas de São Pedro, Americana, Amparo, Analândia, Anhembi, Aguaí, Araras, Arthur Nogueira, Capivari, Campinas,

Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Corumbataí, Cosmópolis, Elias Fausto, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Pinhal, Estiva Gerbe, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Ipeúna, Iracemápolis, Itapira, Itirapina, Jaguariúna, Leme, Limeira, Lindóia, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Mombuca, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Morungaba, Nova Odessa, Paulínia, Pedra Bela, Pedreira, Piracicaba, Rafard, Rio Claro, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'oeste, Santa Gertrudes, Santo Antônio da Posse, Santo Antônio do Jardim, São Pedro, Serra Negra, Socorro, Sumaré, Valinhos e Vinhedo, em conformidade com a descrição sumária da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO-4223 no que tange: Relações de terceirização de processos e negócios com clientes e usuários de serviços e produtos para sua aquisição, cobrança, pesquisa, prestação de serviços técnicos e cadastramento, com a comunicação pela voz e pela palavra escrita, com o uso de equipamento telefônico e equipamento de relacionamento virtual, através da mensagem eletrônica digital e também em tempo real, como Chat, Whatsapp, Messenger, SMS, e-mail, ou qualquer outro canal de comunicação pela voz ou pela palavra escrita. A abrangência, em compasso com o Estatuto Social da entidade sindical, tem como eixo a organização dos (as) profissionais que estejam ligados (as) direta ou indiretamente ao trabalho desenvolvido nas empresas de Telemarketing/Teleatendimento, sejam estes em trabalho presencial, ou teletrabalho, ou trabalho em casa (home office), compreendendo toda atividade profissional através da terceirização de serviços de negócios que usam intensamente a tecnologia da informação pelo sistema telefônico para transações comerciais e assistenciais em conformidade com a descrição sumária da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO-4223 no que tange:

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

2) DATA BASE: A data base da categoria para fins de negociação coletiva anual é 1º de janeiro.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

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

3.1 Dos Pisos Salariais:

- a) Para os operadores (as) de telemarketing/teleatendimento/telesserviços/telecobrança com jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas mensais, fica estabelecido que o piso de **R\$ 1.522,28** (um mil e quinhentos e vinte e dois reais e vinte e oito centavos) da convenção coletiva de trabalho anterior, **será reajustado para R\$ 1.625,28** (um mil e seiscentos e vinte e cinco reais e vinte e oito centavos), a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026, perfazendo o percentual de 6,77% (seis vírgula setenta e sete por cento);
- b) Para os supervisores de operação com jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, fica convencionado o piso salarial de **R\$ 2.249,28** (dois mil e duzentos e quarenta e nove reais e vinte e oito centavos) a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026.

3.2 Do Reajuste Salarial:

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

- a) Para os empregados (as) que recebem remuneração no valor de R\$ 1.522,29 (um mil e quinhentos e vinte e dois reais e vinte e nove centavos) e até o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), será concedido reajuste de 5,0% (cinco por cento);
- b) Para os empregados (as) que recebem remuneração no valor de R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo) ou valor superior a esse, desde que inferior a R\$ 9.999,99. (nove mil e novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos), será concedido reajuste de 3,90% (três vírgula noventa por cento), sobre os salários vigentes em 31/12/2025;

c) Para aqueles empregados (as) que percebam remuneração igual ou superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em 31/12/2025, ficará a critério de cada Empresa e seus respectivos empregados (as), a livre negociação do reajuste que trata esta cláusula.

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

Parágrafo segundo: As Empresas deverão efetuar imediatamente na folha de janeiro de 2026 o pagamento do reajuste salarial e pisos salariais, descritos nesta cláusula 3ª deste instrumento coletivo.

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

CLÁUSULAS SOCIAIS

4) TELETRABALHO/HOME OFFICE: A fim de assegurar garantias elementares aos trabalhadores na modalidade de teletrabalho/home office, o SINTRATEL CAMPINAS, no prazo de 30 (trinta dias) a partir da assinatura deste Instrumento Coletivo de Trabalho, convocará as Empresas para reunião de negociação, com a finalidade de firmar Acordo Coletivo de Trabalho, específico, para os empregados que atuam na modalidade de trabalho a distância (teletrabalho/home office), exceto com as Empresas que estejam com acordo vigente junto ao SINTRATEL CAMPINAS. O sindicato patronal SINTELMARK, deverá ser notificado da convocação, podendo participar das reuniões, independentemente do número de Empresas convocadas. O não comparecimento das Empresas à reunião de negociação, será caracterizado descumprimento da cláusula, passível de multa prevista na Cláusula 64ª desta Convenção Coletivo de Trabalho.

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 (a) estiver exercendo

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

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

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 (as) 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) SUBSTITUIÇÃO: Ao operador 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.

9) CARTA-AVISO: Na hipótese de medidas disciplinares e demissão por justa causa, as Empresas ficam obrigadas a entregar ao empregado (a) carta aviso com a motivação da medida disciplinar ou dispensa com a indicação da falta grave.

10) DATA DE PAGAMENTO MENSAL: O pagamento do salário deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Entenda-se como “salários” todas as verbas que compõem a folha de pagamento, incluindo, mas não se limitando a: horas extras, comissões, premiações, bônus, adicional noturno, assim como outras verbas econômicas previstas nesta norma coletiva.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: O mesmo percentual de penalidade descrito no caput (multa de 10%) aplica-se quando não houver o pagamento de férias até o início do gozo, 13º salário, rescisões e demais verbas cujo pagamento tenha data própria para ocorrer, conforme legislação vigente, devendo a multa ser incluída na folha de pagamento seguinte ao evento, aplicando-se o percentual sobre o valor não recebido, ou rescisão complementar, no mesmo prazo (até o quinto dia útil), quando se tratar de verbas rescisórias.

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 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.

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

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

Parágrafo segundo: Caberá ao empregador que optar pelo envio dos documentos por meio de plataformas digitais e/ou de comunicação eletrônica, no ato da demissão,

atualizar os meios digitais e/ou eletrônicos de comunicação designados pelo (a) empregado (a), para recepção dos documentos rescisórios, informando o meio pelo qual pretende receber tais documentos e, não o fazendo, o prazo de entrega deverá iniciar na data em que o (a) empregado (a) comprovar a informação de fornecimento do meio de entrega ao empregador, que terá 10 (dez) dias corridos a partir dessa data.

13) 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 (a) e comprovadamente entregue, para que a Empresa efetue o pagamento de eventual diferença salarial devida ao empregado (a) igual ou superior a 10% (dez por cento) do salário, sob pena de arcar com multa de 10% (dez por cento), calculada sobre o montante devido.

14) DESCONTOS SALARIAIS: As Empresas descontarão mensalmente, em folha de pagamento de seus empregados (as) as despesas que os mesmos, por intermédio do SINTRATEL CAMPINAS, efetuarem com farmácia, ótica, cooperativa habitacional, de consumo e de crédito, colônia de férias e empréstimos, cartão/clube de benefícios do sindicato laboral ou por ele (a) contratado, e quaisquer outros benefícios ofertados pelo sindicato laboral e adquirido pelo trabalhador (a), observados os limites legais, obrigando-se a efetuar o devido repasse junto ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao desconto.

Parágrafo primeiro: O SINTRATEL CAMPINAS, através de modelo de formulário de pedido, definido de comum acordo, encaminhará até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, o relatório para desconto, contendo: nome do empregado, CPF e valor a ser descontado no referido mês.

Parágrafo segundo: O SINTRATEL CAMPINAS discriminará as despesas efetuadas com farmácia e colônia de férias, ou outros benefícios nos formulários encaminhados às Empresas, a fim de que sejam utilizados códigos específicos para efetivação de desconto em folha de pagamento.

Parágrafo terceiro: As Empresas também se obrigam a realizar os descontos legais em folha de pagamento, bem como dos benefícios concedidos pela mesma e aqueles

previamente autorizados pelo trabalhador (a). Incluem-se os descontos realizados na Empresa ou instituições de crédito, sejam elas bancárias ou cooperativas, e valores relativos a compras realizadas por meio de cartões de convênio.

15) HOMOLOGAÇÃO TRCT: Para fins de proteção e garantia dos direitos rescisórios dos empregados (as), as Empresas enviarão ao sindicato profissional mensalmente a cópia das homologações do TRCT, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao mês da realização das homologações, através do e-mail homologacao@sintratelcampinaseregiao.org.br. O SINTRATEL CAMPINAS E REGIÃO, assume o compromisso da proteção dos dados e da confidencialidade de todo e qualquer documento recebido pelos empregadores pertinentes às homologações e afins.

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

Parágrafo primeiro: A carga horária semanal poderá, através de Acordo Coletivo de Trabalho entre empregadores e empregados (as) firmado com o SINTRATEL CAMPINAS, distribuir a compensação do sexto dia de trabalho em até 1h12min (uma hora e doze minutos) por dia, sem prejuízo às pausas de repouso previstas pelo Anexo II da NR 17, com atividade profissional ordinária de 7h12min (sete horas e doze minutos).

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

Parágrafo terceiro: Poderão ser firmados acordos individuais específicos entre a Empresa e os empregados (as) para compensação de dias especiais como feriados locais e

dias pontes, com a devida comunicação formal ao SINTRATEL CAMPINAS via protocolo junto a entidade.

Parágrafo quarto: Visando a manutenção dos empregados (as), em caso de paralisação das atividades profissionais por motivos de força maior, caso fortuito ou em razão de efetiva e comprovada cessação do contrato mantido com o tomador dos serviços, mediante prévia negociação com o SINTRATEL CAMPINAS e as Empresas, as horas não trabalhadas pelos respectivos empregados (as) poderão ser repostas em número não excedente a 02 (duas) horas diárias. Empresa e SINTRATEL CAMPINAS comprometem-se a chegar a um acordo em até 24 (vinte quatro) horas da data de comunicação ao Sindicato laboral.

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

17) 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, 13º salário e DSR, de acordo com o critério da média sem integração salarial.

18) 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.

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

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

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

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

21) DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: As Empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos e odontológicos emitidos pela rede pública ou privada 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/CRO, e os dias de abono.

Parágrafo primeiro: Apenas serão aceitos os atestados odontológicos para procedimentos considerados invasivos, conforme o disposto da alínea “f” do art. 6º da lei 605/1949 e o artigo 6º, inciso III da lei 508/66 e que necessitam de repouso, bem como

aqueles que impossibilitem o labor (incapacidade para o trabalho), por algum procedimento cirúrgico (cirurgias, tratamento específico de canal, ou inflamação/infecção bucal que provoque incapacidade laborativa). Os atestados odontológicos serão aceitos como faltas justificadas, desde que atestados por dentistas, informando seu CRO e indicando o procedimento realizado com indicação de repouso, respeitando ainda, o prazo estabelecido no “caput”.

Parágrafo segundo: Em caso de impossibilidade de entrega pelo empregado (a) no período estabelecido acima, o mesmo (a), deverá entrar em contato com a área de Recursos Humanos, ou equivalente, para ajuste da entrega que poderá ser feita por um terceiro, ou, por meio eletrônico de comunicação definido pela Empresa (podendo ser canais digitais, e-mail, plataformas, APP, entre outros), devendo a Empresa, estabelecer processos para esta finalidade, ficando assegurado que o atestado original, deverá ser entregue à Empresa imediatamente ao retorno ao trabalho.

Parágrafo terceiro: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 02 (dois) dia por ano ao empregado (a), para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

Parágrafo quarto: Para as Empresas que já fornecem aos empregados (as) mais dias por ano de atestado acompanhante de filho menor e aceite destes atestados com maior idade de filhos, por força de Acordos Coletivos firmados anteriormente junto ao SINTRATEL CAMPINAS, esta cláusula não é aplicável, devendo as Empresas seguirem as normas/regras mais benéficas ao empregado.

22) ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA: O SINTRATEL CAMPINAS, oferecerá mediante pagamento, assistência odontológica aos trabalhadores que laborarem nas empresas da categoria, sendo facultado às Empresas que ainda não possuem acordo coletivo firmado diretamente com o sindicato profissional, prevendo as regras, incluindo valores, prazos, serviços e forma de gestão a inclusão deste benefício.

Parágrafo primeiro: As Empresas que já possuem acordos coletivos firmados com o SINTRATEL CAMPINAS que contemplem o fornecimento de assistência odontológica aos trabalhadores pelo sindicato profissional, deverão manter o subsídio por trabalhador (a) mensalmente e repassá-lo à entidade laboral, mantendo, as mesmas condições e valores praticados nos acordos coletivos de trabalho já firmados, mantendo o pagamento durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: Para manutenção, inclusão e exclusão de beneficiários do plano odontológico, as Empresas encaminharão para o e-mail do sindicato laboral, financeiro@sintratelcampinaseregiao.org.br, planilha com os dados solicitados pela entidade até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo terceiro: O não cumprimento desta cláusula pelas Empresas que já possuem o benefício do plano odontológico pelo SINTRATEL CAMPINAS, implicará em aplicação de multa prevista na cláusula 64ª, desta norma coletiva de trabalho.

Parágrafo quarto: A faculdade prevista no “caput” desta cláusula, não se aplica as empresas que já praticam a concessão do benefício de plano odontológico, pago ao sindicato laboral, por força de acordo coletivo de trabalho com o SINTRATEL CAMPINAS, ou por definição interna.

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 CAMPINAS, no valor mensal de RS 2,75 (dois reais e setenta e cinco centavos) por empregado (a) 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 RS 8.000,00 (oito mil reais).

Parágrafo segundo: A Assistência Funeral, constante da apólice vinculada ao SINTRATEL, que poderá chegar até RS 5.000,00 (cinco mil reais), será fornecida pela empresa de Assistência vinculada à seguradora, não sendo uma operação de reembolso de despesas funerárias.

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

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

Parágrafo quinto: Para comprovação do número de funcionários, a Empresa deverá encaminhar ao SINTRATEL CAMPINAS 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) FÉRIAS: É vetado o início das férias, no período de 2 (dois) dias que antecedem sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados.

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

- a) A partir de 01 de janeiro de 2026, as empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários (as) com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 6 (seis) horas diárias, e que gozem de intervalo de descanso e refeição de 20 (vinte) minutos diários, o valor mínimo diário de R\$ 12,52 (doze reais e cinquenta e dois

centavos). Excepcionalmente, o vale refeição ou alimentação poderá ser substituído por “refeição pronta”, ou seja, almoço ou janta, servidos no local de trabalho ou local indicado pelo Empregador, os quais devem respeitar os critérios estabelecidos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

- b) A partir de 01 de janeiro de 2026, as Empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários (as) com jornada de trabalho superior a 36 (trinta e seis) horas semanais ou 6 (seis) horas diárias, inclusive aos funcionários (as) que laborem na jornada prevista no parágrafo 1º da cláusula 16ª desta norma coletiva e que gozem de intervalo de descanso e refeição de 60 (sessenta) minutos diários, no valor mínimo diário de R\$ 17,25 (dezesete reais e vinte e cinco centavos). Excepcionalmente, o vale refeição ou alimentação poderá ser substituído por “refeição pronta”, ou seja, almoço ou janta, servida no local de trabalho ou local indicado pelo empregador, os quais devem respeitar os critérios estabelecidos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

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

Parágrafo segundo: As empresas que concedem Vale refeição ou Vale alimentação, em valor superior ao mínimo estabelecido nas alíneas a) e b) deverão conceder reajuste no benefício de 3,90% (três vírgula noventa por cento) a partir de 01/01/2026.

26) 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 2026 a apuração e o valor a ser pago a título de PLR deverá ser aplicado ao período de vigência desta convenção, sendo que o valor ora

acordado é de **R\$ 273,23 (duzentos e setenta e três reais e vinte e três centavos)** a ser **pago integralmente até o dia 30 de abril de 2027, obedecendo aos seguintes critérios:**

- a) Fará jus ao recebimento, os trabalhadores da empresa que apresentar resultado de lucro líquido positivo no ano 2026 em relação ao ano 2025, igual ou superior a R\$ 1,00 (um real), que poderá ser comprovado através do resumo do IRPJ, quando requisitado pelo sindicato laboral. Poderá o sindicato laboral, excepcionalmente, solicitar a complementação de comprovação de lucro líquido positivo, por documento oficial DRE (Demonstrativo do Resultado do Exercício do ano), mediante solicitação justificada, assumindo o compromisso da proteção dos dados e da confidencialidade de todo e qualquer documento recebido pelos empregadores pertinentes aos assuntos contábeis, de resultado e afins.
- b) As empresas que já praticam pagamento de valores superiores ao estabelecido nesta norma coletiva a título de PLR, deverão manter para o ano 2026, o montante superior já praticado.
- c) Fará jus ao recebimento do valor de PLR estipulado acima:
 - I- o empregado que não faltar injustificadamente nenhum dia do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor integral do PLR, acrescido de 10% (dez por cento) sobre o valor do próprio PLR, a título de merecimento pelo esforço e reconhecimento de empenho;
 - II- o empregado que faltar injustificadamente até 03 (três) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor integral estipulado do PLR;
 - III- o empregado que faltar injustificadamente de 04 (quatro) a 06 (seis) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor estipulado do PLR;
 - IV- o empregado que faltar injustificadamente de 07 (sete) a 09 (nove) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor estipulado do PLR;

V- o empregado que faltar injustificadamente de 10 (dez) a 14 (quatorze) dias do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, receberá o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor estipulado do PLR;

VI- o empregado que faltar injustificadamente de 15 (quinze) dias ou mais do período compreendido de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2026, não terá direito ao recebimento do PLR.

Parágrafo segundo: O critério estabelecido no item “c” 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 “c” acima os empregados que estão regidos pelo contrato de experiência por prazo determinado não renovado, bem como os empregados afastados do trabalho.

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 2026, farão jus ao recebimento proporcional, e de acordo com o período de efetivo trabalho.

27) AUXÍLIO CRECHE/CUIDADOR: As Empresas que não disponham de creche própria ou convênio com creches, reembolsarão suas empregadas e, também, os empregados que não tenham cônjuge, subsidiando tais funcionários (as) que tenham filhos com idade até 48 (quarenta e oito) meses, com o pagamento no valor de R\$ 234,78 (duzentos e trinta e quatro reais e setenta e oito centavos) mensal por filho, mediante comprovação.

Parágrafo primeiro: As Empresas que concedem o benefício em valor superior ao mínimo estabelecido nesta cláusula, por força de acordo coletivo firmado com o SINTRATEL CAMPINAS, ou por política interna, deverão manter as condições mais

benéficas já praticadas e, deverão conceder reajuste de 3,90% (três vírgula noventa por cento) sobre o valor do benefício pago, a partir de 01/01/2026.

Parágrafo segundo: As Empresas deverão efetuar imediatamente na folha de janeiro/2026, ou até o dia 31 de janeiro de 2026, o pagamento do benefício, descrito nesta cláusula 27ª.

28) EMPREGADOS COM FILHOS COM DEFICIÊNCIA: Com o objetivo de proporcionar amparo aos empregados que possuem filhos 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 estabelecido na cláusula 3º deste instrumento coletivo.

Parágrafo primeiro: Serão consideradas pessoas com deficiência, aquelas pessoas que possuam 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 2026, as Empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio em agosto de 2026.

Parágrafo terceiro: Para o segundo período compreendido entre 01 de julho a 31 de dezembro de 2026, as Empresas deverão efetuar o pagamento do referido auxílio em março de 2027.

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.

29) DO DIREITO DA MÃE ATÍPICA OU DO PAI ATÍPICO COM GUARDA JUDICIAL: As empresas aceitarão até 12 (doze) horas por mês de atestados médicos e/ou declarações de acompanhamento terapêutico referentes aos filhos de empregadas mães atípicas ou pais atípicos, desde que detenham guarda judicial, para fins de acompanhamento de filhos com necessidades especiais ou neuro divergentes.

Parágrafo único: Para os fins desta cláusula, considera-se pessoa com necessidades especiais ou pessoa neuro divergente aquela que apresente deficiência física, sensorial, intelectual ou mental, bem como transtornos do neurodesenvolvimento, devidamente comprovados por laudo médico ou multiprofissional, nos termos da legislação vigente.

30) 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 primeiro: 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.

Parágrafo segundo: Sempre que haja solicitação médica para ampliar o período de repouso/afastamento, por motivos da empregada genitora ou de seu filho recém-nascido ou nascituro, através atestado médico, poderá ser aumentado em até duas semanas, após a término da licença maternidade, sem prejuízo do salário.

31) DO DIREITO AMPLIADO À AMAMENTAÇÃO E AO FORTALECIMENTO DO VÍNCULO AFETIVO: A empregada que retornar da licença-maternidade terá assegurado, independentemente de recomendação médica, o direito de utilizar as horas destinadas à amamentação de forma flexível, pelo período de até 15 (quinze) dias imediatamente posteriores ao retorno ao trabalho, podendo antecipar ou postergar o início de sua jornada diária, com a finalidade de adaptação da alimentação do bebê e fortalecimento do vínculo afetivo materno-infantil.

Parágrafo único: As empregadas que possuírem férias vencidas, ou cujo período aquisitivo venha a vencer em até 60 (sessenta) dias antes do início da licença-

maternidade, poderão solicitar à empresa o gozo das férias imediatamente após o término da licença-maternidade, com o devido pagamento legal, objetivando a continuidade da amamentação natural e o fortalecimento do vínculo afetivo com o bebê, observado o interesse da empregada.

32) 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.

33) LICENÇA CASAMENTO: No caso de casamento do (a) empregado (a), a licença remunerada será de 03 (três) dias consecutivos, a critério do empregado, contados a partir do dia útil imediatamente posterior ao casamento.

Parágrafo único: A licença casamento refere-se também em casos de casamento de relações homoafetivas.

34) 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.

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

36) UNIÃO HOMOAFETIVA: As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados (as), abrangem os casos em que a união ocorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

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

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

37) DO DIREITO AO NOME SOCIAL: Considerando a dignidade da pessoa humana, fundamento previsto no art. 1º, III da Constituição Federal;

Considerando necessidade de se dar a máxima efetivação aos direitos fundamentais;

Considerando a necessidade de se dar tratamento isonômico aos trabalhadores (as) empregados da categoria representados por esta norma coletiva.

Fica assegurado a todos os trabalhadores (as) da categoria representada por esta Convenção Coletiva de Trabalho a possibilidade de uso do nome social por pessoas transexuais e travestis.

Parágrafo primeiro: Entende-se por nome social aquele pelo qual estas pessoas se identificam e são identificadas pela sociedade, a ser declarado pela própria pessoa, para o registro social na empresa.

Parágrafo segundo: Nos casos de menores de dezoito anos não emancipados, o nome social deve ser declarado pelos pais ou responsáveis legais.

Parágrafo terceiro: Fica assegurada a utilização do nome social no crachá, mediante requerimento da pessoa interessada diretamente ao departamento de recursos humanos das empresas contratantes, nas seguintes situações:

- I - Cadastro interno de informações de uso social;
- II - Em comunicações internas de uso social juntamente com o nome de batismo;
- III - Endereço de correio eletrônico, caso haja essa situação;
- IV - Identificação funcional de uso interno das empresas (crachá);
- V - Lista de ramais das Empresas, quando houver essa situação.

Parágrafo quarto: Os departamentos de Recursos Humanos das Empresas promoverão a divulgação da presente cláusula normativa e expedirão orientações e esclarecimentos sobre a questão de identidade de gênero.

38) ANEXO II DA NR 17: As Empresas que mantêm serviço de teleatendimento/telemarketing/teleserviços/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, se obrigam ao cumprimento das disposições do Anexo II da Norma Regulamentadora 17 em sua integralidade e em especial, ao que define os itens 6., 6.1, 6.2 e 6.3.

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.

39) 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.

40) 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.

41) DIA DO OPERADOR DE TELEMARKETING: No dia 04 de julho, é comemorado o Dia do Operador de Telemarketing (teleatendimento/telesserviços/telecobrança).

42) BENEFÍCIOS TELECLUB: O SINTRATEL CAMPINAS, disponibilizará aos trabalhadores (as) abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, as vantagens e condições financeiras diferenciadas para adesão e manutenção ao Clube de Benefícios TeleClub.

Parágrafo primeiro: A utilização dos benefícios que integram o TeleClub, se dará após a adesão ao mesmo, formalizada, por ficha e/ou pelo site www.meuteleclub.com e/ou pelo aplicativo.

Parágrafo segundo: Todos os serviços e benefícios que compõem o TeleClub, permanecerão disponíveis aos empregados aderentes, desde que estes, estejam em dia com os pagamentos das mensalidades.

Parágrafo terceiro: As Empresas ficam obrigadas a reterem em folha de pagamento, as mensalidades, os serviços e produtos que os trabalhadores adquiriram através do TeleClub e, deverão efetuar o devido repasse até o dia 10 de cada mês, por meio de boleto bancário que será emitido pelo TeleClub.

Parágrafo quarto: SINTRATEL CAMPINAS deverá encaminhar às Empresas, uma lista, indicando os dados cadastrais dos empregados aderentes ao TeleClub, para que as Empresas possam cumprir o estabelecido no parágrafo 3º supra.

43) 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.

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

45) REGISTRO ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO: As Empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, mediante autorização através de acordos coletivos de trabalho firmados com o SINTRATEL CAMPINAS, obedecendo aos critérios instituídos pela portaria 373 de 2011 publicada pelo MTE.

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

Parágrafo primeiro: Caso ocorra a demissão do EMPREGADO(a) com mais de 5 (cinco) anos, detentor da estabilidade supra mencionada, esse deve apresentar, no prazo de 72 (setenta e duas) horas da data do comunicado da dispensa, a contagem de tempo de serviço e respectiva demonstração da possibilidade da aposentadoria integral e/ou proporcional, retirada no site do INSS ou documento oficial equivalente, emitido pela Autarquia Federal.

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

47) 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\$ 1.783,04 (um mil e setecentos e oitenta e três reais e quatro centavos).

HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

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

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

Parágrafo único: O empréstimo deverá ser solicitado pelo empregado (a) por escrito e deverá ser concedido na primeira data de pagamento dos salários dos demais empregados 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.

50) 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 5 (cinco) dias úteis a contar da data do pedido.

51) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO: As Empresas encaminharão ao INSS, a CAT dos empregados (as) 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 CAMPINAS.

52) 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.

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

54) FÓRUMS DE ATUALIZAÇÃO, DIÁLOGO PERMANENTE E BEM-ESTAR NO TRABALHO: Os Sindicatos Convenientes comprometem-se a convocar as empresas representadas por esta norma coletiva de trabalho, para a realização de fóruns deliberativos durante a vigência desta norma. Tais encontros terão como objetivo o debate e a avaliação técnica de novas propostas para futuras cláusulas sociais voltadas à organização do trabalho, saúde e bem-estar, visando a maturação de possíveis propostas para inclusão no instrumento coletivo do período de 2027.

Parágrafo primeiro: Os fóruns ocorrerão com periodicidade bimestral a partir de março/2026, mediante convocação formal por comunicação eletrônica direta às empresas.

Parágrafo segundo: O resultado das discussões e as minutas elaboradas servirão como base de estudo, observando o princípio da boa-fé e do diálogo social

55) 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: As empresas reafirmam o compromisso com a equidade social nos termos da Lei nº 14.611/2023, no que pertinente a igualdade salarial entre mulheres e homens para o exercício das mesmas funções.

56) POLÍTICAS DE PREVENÇÃO A ASSÉDIOS E PROMOÇÃO DE SAÚDE E BEM-ESTAR: As Empresas e o SINTRATEL, primarão pelo respeito mútuo à representação sindical

e não adotarão quaisquer práticas antissindicais, sendo assegurado que a Empresa não estimulará e não incentivará, ou forçará os empregados (as), a adotarem posicionamentos contrários aos interesses da categoria profissional.

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

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

LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

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

58) DO EMPREGADO LIBERADO: Fica garantido ao empregado (a) liberado (a) 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.

59) SINDICALIZAÇÃO: As Empresas fornecerão espaço interno dentro de suas unidades, limitado ao mínimo de 01 (um) dia, a cada mês, para que o sindicato profissional possa realizar

procedimentos de sindicalização, podendo inclusive, após autorização expressa das empresas, irem acompanhados de seus parceiros para demonstração de benefícios aos trabalhadores, com a finalidade de estabelecer maior relação com a classe trabalhadora.

Parágrafo único: O sindicato profissional fará a solicitação formal, propondo alternativas de datas para a campanha sindical e ficará a critério da Empresa optar por uma das datas oferecidas pelo SINTRATEL CAMPINAS, definindo período da campanha.

60) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Em conformidade com a DECISÃO pela maioria do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (tema 935) em 11/09/2023 que julgou constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva de trabalho, de contribuições assistenciais, impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, corroborado com o disposto no inciso IV do artigo 8 da Constituição Federal, artigo 513, e) da CLT e Nota Técnica n 2 de 26 de outubro de 2018 exarada pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho e considerando que a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades das atividades sindicais, as Empresas descontarão 2,30% (dois vírgula trinta por cento) sobre a remuneração mensal dos trabalhadores ativos na empresa, exceto os trabalhadores associados e os trabalhadores que se opuserem ao referido desconto.

Parágrafo primeiro: A oposição deverá ser efetuada através de procedimentos estabelecidos pelo SINTRATEL CAMPINAS com carta de oposição e termo de ciência escritos de próprio punho com documento de identificação com foto e CTPS física ou Digital, ou Holerite. Tal manifestação deverá ser formalizada até o dia 15 (quinze) de cada mês, com o protocolo de oposição pessoalmente na sede do SINTRATEL CAMPINAS, ou por meio digital aos trabalhadores com deficiência física e mental com laudo médico, ou trabalhadores que residam comprovadamente em cidades que estejam a mais de 70 km da sede do sindicato laboral em Campinas.

Parágrafo segundo: O desconto da Contribuição Assistencial deverá ocorrer nos 12 (doze) meses do ano sobre a remuneração mensal do (a) trabalhador (a), entendendo-se por remuneração, os salários e demais verbas, horas extras, adicional noturno, PLR, periculosidade, insalubridade, décimo terceiro salário, férias e outros vencimentos incorporados perfazendo assim a remuneração.

Parágrafo terceiro: As Empresas efetuarão o desconto da Contribuição Assistencial de todos os trabalhadores ativos na empresa, exceto dos trabalhadores associados e oponentes, devendo repassar até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao desconto, o valor mensal em boleto bancário, emitido pelo SINTRATEL CAMPINAS ou por chave PIX informada pelo sindicato laboral. Devendo as empresas encaminharem para o departamento financeiro da entidade, através do e-mail financeiro@sintratelcampinaseregiao.org.br a listagem de funcionários ativos contendo nome completo, CPF, matrícula na empresa, data de admissão, remuneração mensal e valor recolhido até o primeiro dia do mês subsequente ao desconto, ou o resumo da folha de pagamento, contendo o evento específico, que indica os valores de remuneração mensal dos empregados, em substituição dos extintos CAGED e RAIS, ou outro documento que os substituam.

Parágrafo quarto: As empresas que não efetuarem o repasse da contribuição assistencial devida ao SINTRATEL CAMPINAS E REGIÃO, dentro dos prazos estabelecidos nesta cláusula, pagarão 10% de multa mais 1% de mora ao mês, além de incidir multa por descumprimento nos termos da Cláusula 64ª desta CCT.

Parágrafo quinto: A instituição da contribuição assistencial é de total responsabilidade do sindicato laboral, único beneficiário. Caso os descontos ora estabelecidos sejam considerados nulos ou anulados através de decisão judicial que implique em obrigação de devolver os valores descontados dos(as) empregados(as), do repasse da contribuição o SINTRATEL CAMPINAS, 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

laboral que tal reembolso, poderá ser compensado através de outros valores que acaso devam ser pagos ou repassados pela Empresa ao SINTRATEL CAMPINAS.

61) CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS: As EMPRESAS efetuarão o desconto de 2,30% (dois vírgula trinta por cento) sobre a remuneração mensal dos trabalhadores associados ativos na empresa, devendo repassar ao SINTRATEL CAMPINAS até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao desconto, o valor mensal por meio de boleto bancário emitido pelo SINTRATEL CAMPINAS. As Empresas devem encaminhar para o departamento financeiro do sindicato laboral, através do e-mail financeiro@sintratelcampinaseregiao.org.br, a listagem de funcionários ativos contendo nome completo, CPF, matrícula na empresa, data de admissão, remuneração mensal e valor recolhido até o primeiro dia do mês subsequente ao desconto, ou o resumo da folha de pagamento, contendo o evento específico, que indica os valores de remuneração mensal dos empregados, em substituição dos extintos CAGED e RAIS, ou outro documento que os substituam.

Parágrafo primeiro: O desconto da Contribuição Associativa deverá ocorrer nos 12 (doze) meses do ano sobre a remuneração mensal do (a) trabalhador (a), entendendo-se por remuneração, os salários e demais verbas, horas extras, adicional noturno, PLR, periculosidade, insalubridade, décimo terceiro salário, férias e outros vencimentos incorporados perfazendo assim a remuneração.

Parágrafo segundo: As empresas que não efetuarem o repasse da contribuição associativa devida ao SINTRATEL CAMPINAS, dentro dos prazos estabelecidos nesta cláusula, pagarão 10% de multa mais 1% de mora ao mês, além de incidir multa por descumprimento nos termos da Cláusula 64ª desta CCT.

62) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As Empresas que compõem a categoria econômica das atividades de teleatendimento/telemarketing/telesserviços/telecobrança e atividades similares e conexas, representadas por esse instrumento coletivo, deverão recolher a Contribuição Assistencial Patronal, em favor do SINTELMARK, em conformidade com o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal; com as obrigações previstas nos incisos III e VI do

artigo 8º da CF e letras “a”, “b”, “d” e “e” do artigo 513 e artigo 611 ambos da CLT e fundamentado na decisão do STF processo ARE 1018459 (tema 935) publicado aos 30/10/2023. A referida contribuição visa a participação no custeio da entidade patronal, destinado ao pagamento das despesas jurídicas, técnicas e administrativas das negociações coletivas, assim como, a manutenção de assistência jurídica trabalhista consultiva para as empresas, serviços de ordem social oferecidos pela entidade e demais assuntos de interesse da categoria. A contribuição é calculada com base no número de empregados da Empresa, conforme tabela a seguir:

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

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

Parágrafo segundo: Para comprovação do valor a ser recolhido, estabelecido na tabela supra, as empresas deverão encaminhar ao SINTELMARK, através do e-mail atendimento@sintelmark.org.br , o resumo da folha de pagamento, contendo apenas o evento específico, que indica o número de funcionários ativos na empresa em 31 de

janeiro de 2026, quando for requerido pela entidade patronal. Havendo recusa por parte da Empresa no atendimento à solicitação para comprovação do número de funcionários, esta, se obriga ao recolhimento da contribuição assistencial patronal, no valor estabelecido na faixa 9 (nove) destacada na tabela supra.

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

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

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

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

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

CLÁUSULAS FINAIS

63) CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS: As condições mais benéficas do que as previstas nesta convenção, que sejam decorrentes das políticas internas, ou, de acordos coletivos entre Empresas e SINTRATEL CAMPINAS deverão ser mantidas.

64) 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 piso da categoria estabelecida nesta norma coletiva, multiplicada pela quantidade de empregados prejudicados, por cláusula descumprida, calculada sobre cada evento de descumprimento e, renovada a penalidade se recidivo. Sendo 70% (setenta por cento) a favor do empregado e 30% (trinta por cento) a favor do SINTRATEL CAMPINAS.

65) VALIDADE: A presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026-2027 terá a validade de 24 (vinte e quatro) meses, a partir de 01 de janeiro de 2026, ficando as partes comprometidas a se reunirem para iniciarem novas negociações para celebração de instrumento coletivo de trabalho antes do término de vigência deste instrumento.

Parágrafo único: Os sindicatos signatários se comprometem a reverem e negociarem as cláusulas econômicas dispostas neste instrumento normativo, para eventuais reajustes a serem aplicados para o ano de 2027, devendo as partes, firmarem aditivo coletivo com vigência a partir de 01 de janeiro de 2027.

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

Parágrafo único: Esta cláusula não se aplica aos Acordos Coletivos firmados entre SINTRATEL CAMPINAS e as EMPRESAS, ou seja, nenhuma cláusula de Acordos Coletivos de Trabalho firmados anteriormente, será revogada por esta norma coletiva.

Campinas, 19 de janeiro de 2026.

VIVIAN DOS SANTOS QUEIROZ – PRESIDENTE

SINTRATEL - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
TELEMARKETING, OPERADORES DE TELEMARKETING, TRABALHADORES EM
EMPRESAS DE RÁDIO CHAMADA E OPERADORES DE RÁDIO CHAMADA DE
CAMPINAS E REGIÃO

LUÍS CARLOS CREM – PRESIDENTE

SINTELMARK – SINDICATO PAULISTA DAS EMPRESAS DE TELEMARKETING,
MARKETING DIRETO E CONEXOS

RODRIGO FEIGÓ GIL – DIRETOR DE ASSUNTOS SINDICAIS E TRIBUTÁRIOS

SINTELMARK – SINDICATO PAULISTA DAS EMPRESAS DE TELEMARKETING,
MARKETING DIRETO E CONEXOS