

INFORMATIVO

ALÔ BASE

Julho de 2026

Filiado à



SINTEL - Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações da Bahia

Fundado em 19/07/1944

**PELO FIM DA
ESCALA**

6x1!

CAMPANHA SALARIAL OPERADORAS 2026

(OI, TIM, VIVO, CLARO, ALGAR, BRISANET, VTAL E NIO)

O Sinttel Bahia dá o pontapé inicial na Campanha Salarial do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) das operadoras, com data-base em setembro. Este ano, a mesa de negociação vai pegar fogo: estão em jogo tanto as cláusulas econômicas quanto as sociais, além do

sempre polêmico Programa de Participação nos Resultados (PPR).

A nossa principal bandeira nesta luta é clara: basta de discriminação! Exigimos igualdade nacional nos valores do tíquete-alimentação, implantação da jornada 5x2

com redução de carga horária semanal, reajuste salarial digno acima da inflação, pagamento de horas extras em dinheiro e a garantia dos nossos direitos históricos.

A pauta completa já está disponível em www.sinttelba.com.br. Fique por dentro!

Escala 5x2 já! Trabalhador exausto não produz, adoece!

Trabalhar seis dias para folgar apenas um é uma rotina que adoece. Um único dia de descanso é insuficiente para recuperar o corpo e a mente, especialmente para as trabalhadoras, que enfrentam a exaustão da tripla jornada (trabalho, casa e família).

O Sinttel Bahia está engajado na campanha nacional pelo Fim da Escala 6x1 e esteve na base nas operadoras conversando com os trabalhadores sobre essa discussão tão importante.

Exigimos a transição imediata para a escala 5x2 nas operadoras, sem redução de salário. Se outros estados já adotam o modelo híbrido e folgas estendidas para as mesmas funções, por que a Bahia tem que ficar presa ao modelo exaustivo de trabalho (segunda a sábado, domingos e feriados)?



JÁ COMEÇAMOS BOTANDO O DEDO NA FERIDA

A pergunta que as operadoras precisam responder é simples: a nossa força de trabalho vale menos que a dos outros estados?

Enquanto os trabalhadores baianos entregam resultados recordes e batem metas positivas, recebem em troca um dos menores tíquetes-alimentação do Brasil. Em alguns casos, a diferença chega a R\$ 10,00 por dia em relação ao Sudeste. Multiplique isso

por 22 dias úteis: são R\$ 220,00 a menos no carrinho de supermercado do trabalhador baiano todo mês. Isso não é política de RH; é discriminação geográfica inaceitável!

A disparidade também pune quem está dentro da mesma empresa, dividindo os trabalhadores em "castas", como faz a Vivo e a Claro. **Veja a disparidade real dos números:**



O RAIO-X DA DESIGUALDADE NOS BENEFÍCIOS

OPERADORA / REGIÃO	VALOR DO TÍQUETE (POR DIA OU FOLHA)	A INJUSTIÇA ESCANCARADA
TIM (Nacional)	R\$ 51,96 (Adm) / R\$ 38,15 (Lojas)	O administrativo e a loja não sentam à mesma mesa para almoçar?
VIVO (Por segmento) a partir de ago/26	R\$ 1.484,33 (Adm) R\$ 1.028,48 (Lojas - Sab) R\$ 985,42 (Campo - Sab) R\$ 879,49 (Call Center - Sab)	Uma divisão injustificável que desvaloriza quem está na linha de frente e no atendimento ao cliente.
CLARO (Por região)	R\$ 63,47 (Grande SP) R\$ 60,13 (RJ/DF) R\$ 53,45 (Bahia e demais regiões)	R\$ 10,00 de diferença por dia! A Claro acha que o prato de comida na Bahia custa menos do que em São Paulo?
VTAL	R\$ 46,74	Valor estagnado que precisa de recomposição urgente.
Oi	R\$ 45,35	O menor entre as grandes operadoras tradicionais.
Algar / Vogel	R\$ 1.144,83 (Mensal)	Referência que mostra que é possível pagar melhor se houver vontade política.
Brisanet	R\$ 679,38 (Mensal) R\$26,13/dia	O auxílio da humilhação. Um valor que não garante a nutrição básica de quem trabalha.

PPR: RECOMPENSA OU ARMADILHA?

O que deveria ser um momento de celebração pelo esforço de um ano inteiro virou ferramenta de pressão. Operadoras como a Claro insistem em uma prática abusiva: atrelar o PPR à aprovação do ACT.

Essa é uma armadilha antiga que o Sinttel comba-

te com firmeza. A empresa usa o dinheiro do próprio esforço do trabalhador como "refém" para forçar a aceitação de reajustes salariais indecentes. Não aceitaremos chantagem! O PPR é um direito pelo resultado alcançado; o reajuste salarial é a reposição da nossa dignidade.

CADÊ O CELULAR CORPORATIVO?

Parece até uma bobagem, mas não é! É a realidade de muitos trabalhadores da Claro: a maior empresa de telecomunicações do país não fornece aparelho celular de trabalho para seus empregados.

O resultado? O trabalhador é obrigado a usar seu smartphone pessoal, gastando seu plano, sua própria bateria e expondo seu número privado aos clientes que, na tentativa de terem seus problemas solucionados, entram em contato a qualquer hora, inclusive de noite. Se o celular é ferramenta de trabalho, a obrigação de fornecer é da Claro. Usar o patrimônio do trabalhador de graça é abuso e exploração! Enquanto isso, a Tim concede celular e troca em média, a cada dois anos.

Outro ponto de muita briga do Sinttel é a garantia do adicional de periculosidade para os técnicos IAT's ainda não contemplados.

ASSÉDIO MORAL: ROMPA O SILÊNCIO, DENUNCIE!

O assédio nas operadoras é um monstro silencioso. Ele não chega gritando; chega de mansinho, na forma de: cobranças de metas abusivas em grupos de WhatsApp; mensagens e ligações fora do expediente de trabalho; comparações humilhantes em público e piadas de corredor; Tratamento diferenciado e perseguição velada, dentre outras formas.

O Sinttel realiza pesquisas constantes na base para mapear essas condutas. Graças às denúncias de vocês, já identificamos setores problemáticos e exigimos o afastamento imediato de gestores assediadores.

Não sofra sozinho, acesse o canal de denúncias e aponte o assédio e o assediador. Sua identidade será totalmente preservada.

Fique por dentro: Grandes mudanças na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) entraram em vigor em 26 de maio de 2026, tornando obrigatória a gestão dos riscos que afetam a saúde mental dos trabalhadores. A atualização mais relevante é a inclusão dos Riscos Psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Os Riscos Psicossociais são fatores ligados ao contexto do trabalho com potencial para causar prejuízo à saúde mental, como por exemplo, assédio moral, burnout, pressão excessiva por metas, ausência de pausas, entre outros. Dessa forma, o conceito de segurança do trabalho é ampliado, considerando o bem-estar mental do trabalhador e da trabalhadora.

É necessário um monitoramento contínuo e treinamentos específicos para gestores e equipes!

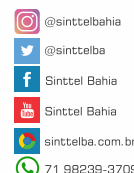


SINTTEL - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DA BAHIA



Sinttel Salvador
R. Bela Vista do Cabral, 247 - Nazaré, Salvador - BA, 40055-000
E-mail: sinttel@sinttelba.com.br
Tel: (71) 3218-9456

Sinttel Feira de Santana
Rua Leão X, 63B, Bairro: Brasília, Feira de Santana, Bahia
E-mail: sinttel.feira@sinttelba.com.br | sinttel.fsa@gmail.com
Tel.: (75) 3614-7181



Responsabilidade: Diretoria Executiva | Redação: Priscila Chagas | Diagramação Eletrônica: Charles Santana