

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000458/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/08/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042638/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.007768/2018-36  
DATA DO PROTOCOLO: 24/08/2018

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). RODRIGO TEIXEIRA FRANCO e por seu Diretor, Sr(a). LEANDRO DA FONSECA SILVA;

E

CALL TECNOLOGIA E SERVICOS LTDA, CNPJ n. 05.003.257/0001-10, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUIS CLAUDIO TIVERON e por seu Procurador, Sr(a). RUY TRIDA JUNIOR;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **os trabalhadores em telecomunicações, Centros de Atendimentos, Call Centers, transmissão de dados, correio eletrônico de internet, serviços troncalizados de comunicação, e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em **DF**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2018 é fixado o piso salarial aos funcionários em **R\$ 1.221,89** (hum mil duzentos e vinte e um reais e oitenta e nove centavos) por mês.

**Parágrafo único** – Os empregados não poderão receber valores (salários) inferiores ao salário mínimo vigente no período, independentemente das negociações da data base e de sua jornada de trabalho.

### Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa reajustará os salários vigentes em maio de 2018, em 2,14% (dois virgula quatorze por cento) para todos os cargos laborais vigentes e em exercício na empresa Call, os quais são abrangidos pelo presente ACORDO.

Excepcionalmente à aplicação da cláusula de reajuste prevista no “caput”, para aqueles empregados que recebam remuneração igual ou superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em 30/04/2018, ficará a critério da empresa e seus empregados a livre negociação do reajuste que trata esta cláusula.

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

## **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A **EMPRESA** efetuará o pagamento mensal, até o 5º dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo primeiro** - O pagamento de que trata a presente cláusula será efetuado no dia útil imediatamente anterior, quando a data acima ocorrer no domingo ou feriado.

**Parágrafo segundo** - A **EMPRESA** fornecerá mensalmente a seus empregados, demonstrativo de pagamento, caracterizando o empregador, no qual conste, obrigatoriamente, o salário e demais verbas recebidas e descontadas por mês.

**Parágrafo terceiro** - Quando o pagamento for efetuado mediante cheque, depósito bancário ou cartão magnético, a **EMPRESA** estabelecerá condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de trabalho.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DO SALÁRIO DOS EMPREGADOS**

A **EMPRESA** poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e além do permitido por lei, poderá descontar valores relativos à alimentação; convênios com supermercados; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; medicamentos; transportes; empréstimos pessoais; veículos; contribuições às associações, clubes, e outras agremiações; mensalidade sindical, colônia de férias e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - RECLAMAÇÕES SALARIAIS E DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Os descontos para ressarcir danos provocados pelo empregado somente poderão ocorrer quando devidamente comprovada a culpa ou dolo.

**Parágrafo primeiro** - Os descontos supramencionados referem-se às responsabilidades do empregado com relação ao ferramental, equipamento e material usado em serviço, desde que a **EMPRESA** possa comprovar a negligência ou dolo, má-fé ou imperícia por parte do empregado.

**Parágrafo segundo** - Nos casos de comprovada a culpa ou dolo do empregado, o desconto decorrente será efetuado em parcelas mensais não superiores a 10% (dez por cento) da remuneração do empregado, exceto em caso de rescisão de contrato de trabalho, onde o desconto será integral, dentro dos limites da Lei.

**Parágrafo terceiro** – o empregado terá até o 15º (decimo quinto) dia de cada mês, para protocolar suas reclamações salariais. O empregado poderá fazê-las através de formulário próprio para tal ou através de sistema de intranet da empresa. Em todos os casos o empregado receberá o protocolo de sua reclamação, bem como terá acesso sempre que necessário à sua reclamação na íntegra.

**Parágrafo quarto** - O prazo para respostas de reclamações salariais ou de benefícios será de até 72 horas úteis após protocolado e, caso a empresa não responda no prazo, tratando-se de salário, auxílio creche, vale transporte e/ou alimentação, a empresa fará o pagamento de imediato das diferenças reclamadas. Depois de apurado pelo Departamento de Pessoal, em caso de não procedência da reclamação, a empresa poderá descontar os valores reclamados na folha subsequentes.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO**

Quaisquer benefícios adicionais que a **EMPRESA** já concede ou venha a conceder aos seus empregados como alimentação, vale transporte, seguro de vida, assistência médica, estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

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

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

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL E HORA EXTRA**

As horas extras semanais serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas aos domingos e feriados no adicional de 100% (cem por cento), as quais deverão ser pagas na folha de pagamento do mês seguinte ao do fato gerador.

##### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre 22h00 às 5h00, serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento) observada à redução legal para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

**Parágrafo único:** No caso de não haver redução de jornada, o empregado receberá as horas trabalhadas em hora noturnas com o adicional de 37,14% (trinta e sete e quatorze centésimos por cento).

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

A **EMPRESA** concederá mensalmente, credito no cartão tíquetes-refeição ou alimentação, equivalentes aos dias trabalhados no mês, conforme os parágrafos abaixo.

**Parágrafo Primeiro** - Os trabalhadores receberão tíquetes no valor unitário de R\$ 29,50 (vinte e nove reais e cinquenta centavos) a partir de 1º de maio de 2018, sendo as participações dos trabalhadores fixadas nos percentuais constantes do parágrafo 6º desta cláusula.

**Parágrafo segundo** - Quando da concessão do benefício supracitado a **EMPRESA** poderá efetuar o pagamento em espécie sem integralizar o salário.

**Parágrafo terceiro** - Os tíquetes refeição ou alimentação serão concedidos, antecipado e mensalmente, até o dia 8 (oito) do mês do benefício.

**Parágrafo quarto** – Os colaboradores terão a opção de fazer o recebimento do benefício integralmente em uma modalidade (Alimentação ou Refeição) ou de receber 50% na modalidade Alimentação e 50% na modalidade Refeição.

**Parágrafo quinto** – A manifestação da opção do tipo de benefício a ser recebido se dará no ato da admissão e poderá ser modificada no mês da data base (Maio) anualmente.

**Parágrafo Sexto** - A participação dos trabalhadores obedecerá à seguinte condição:

- a) Funcionários com salário bruto inferior ou igual a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) participação de 3% do valor do benefício;
- b) Funcionários com salário bruto acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) participação de 10% do valor do benefício.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO TRANSPORTE**

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei nº 7.418 de 16 de Dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619 de 30 de Setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de

Novembro de 1987, será pago, sempre antecipadamente ao uso do mesmo pelo funcionário. O valor creditado em folha não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

**Parágrafo único** - Os vales transportes referentes ao trabalho em escalas e plantões serão pagos antecipadamente até o dia 10 de cada mês.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDIA HOSPITALAR (PLANO DE SAÚDE)**

A **EMPRESA** concederá a todos os seus empregados uma opção de assistência médica hospitalar e uma opção de assistência médica ambulatorial mediante convênio de assistência médica, de sua livre escolha com as seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** – O convênio terá como objeto, unicamente, assistência médica e ambulatorial para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico;

**Parágrafo Segundo** - Fica estabelecido que a **EMPRESA** participe com 60% (sessenta por cento) no valor da mensalidade do titular do plano de saúde, o percentual de participação da empresa até que implantado o novo plano de saúde em setembro de 2018 permanecerá de 50%.

**Parágrafo Terceiro** – A critério do empregado, poderá incluir dependentes ao convênio, desde que o empregado arque com todas as despesas.

**Parágrafo Quarto** - O plano de assistência deverá ser implantado de forma opcional, por adesão.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVENIO ODONTOLÓGICO**

A **EMPRESA** fornecerá convênio odontológico, de sua livre escolha, modalidade básica, para todos os seus empregados.

**Parágrafo Primeiro** - Fica estabelecido que a **EMPRESA** participe com 50% (cinquenta por cento) no valor da mensalidade do titular do plano de saúde bucal.

**Parágrafo Segundo** - A critério do empregado, poderá incluir dependentes ao convênio, desde que o empregado arque com todas as despesas.

**Parágrafo Terceiro** – Os profissionais sindicalizados serão automaticamente incluídos no plano odontológico administrado pelo sindicato a partir de 10/08/2018. Aqueles que atualmente possuem o plano oferecido pela empresa, serão incluídos a partir de 01/09/2018.

**Parágrafo Quarto** – O valor de R\$9,90 (nove reais e noventa centavos) referente a mensalidade do titular do plano odontológico aos profissionais sindicalizados, será repassado diretamente pela empresa a entidade sindical sem a participação do funcionário.

**Parágrafo Quinto** – O Sinttel DF, se encarregará de enviar no dia 20 de cada mês a relação de dependentes a serem descontados da folha do colaborador.

**Parágrafo Sexto** – Os profissionais incluídos no plano odontológico do Sindicato não tem direito ao plano odontológico ofertado pela empresa.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, cônjuge, filho (a), bem como pai ou mãe do mesmo, desde que comprovada a dependência destes, através de uma declaração antecipada do funcionário ao departamento de Administração de Pessoal que vive e depende financeiramente, a **EMPRESA** pagará o beneficiário legal o equivalente a 02 (dois) salários mínimos, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os haveres legais.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

A partir de 1º de maio de 2018, a **EMPRESA** assegurará a todos as suas empregadas o valor mensal de **R\$**

**178,50** (cento e setenta e oito reais e cinquenta centavos) para ressarcimento das despesas com cada filho, inclusive adotivo, até a idade limite de 72 meses, em creches ou com babás de livre escolha.

**Parágrafo Primeiro** - A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º, do artigo 389, da CLT, e na Portaria nº 3296, de 03/09/96, do Ministério do Trabalho com as alterações posteriores.

**Parágrafo Segundo** - O benefício de que trata esta cláusula tem natureza indenizatória e não integra o salário para qualquer efeito.

**Parágrafo Terceiro** - O ressarcimento pela **EMPRESA** se dará na folha de pagamento após a entrega, no Departamento de Administração de Pessoal da **EMPRESA**, do recibo/nota fiscal emitido pela instituição (creche) ou pela babá. O Departamento de Administração de Pessoal da Empresa deverá ter postos avançados no local de trabalho dos empregados, para protocolar os recibos/notas fiscais.

**Parágrafo Quarto** - O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da **EMPRESA** impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche/babá, no recibo deverá conter CNPJ da instituição (creche) ou nome completo, CPF e assinatura da babá.

**Parágrafo Quinto** – Benefício concedido após término da licença maternidade e ou licença amamentação.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

A **EMPRESA** manterá Seguro de Vida em grupo, sem ônus, para todos os seus empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado, a apólice será de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada empregado.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A **EMPRESA** é obrigada a submeter ao **SINDICATO** as rescisões de Contrato de Trabalho igual ou superior a 01 (um) ano. As homologações somente serão realizadas mediante apresentação do extrato atualizado do FGTS, comprovante de pagamento da GRCUS e lista dos contribuintes, carta de preposto, CTPS devidamente atualizada, 5 vias do TRCT impressa em verso e anverso (conforme modelo do anexo I da Portaria nº 1.621/2010 MTE, corretamente preenchida); aviso prévio, Atestado Médico Ocupacional (ASO) Demissional e exames complementares, comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias,

chave de identificação, extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado ou extrato analítico de FGTS e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, guia de recolhimento rescisório de FGTS e da contribuição Social GRRF e comprovante de pagamento, comunicado de dispensa CD e requerimento do seguro desemprego, demonstrativo de remuneração variável com o cálculo das médias constantes no TRCT, relação de salário e contribuição INSS, devendo a **EMPRESA** cumprir os prazos legais.

**Parágrafo primeiro** - A **EMPRESA** comunicará, por escrito, ao empregado, o dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. Cumprida essa formalidade, o empregador ficará isento de penalidades previstas na Lei nº 7.855/89. Caso o empregado não compareça no horário determinado, fica o **SINDICATO** com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

**Parágrafo segundo** - O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 30 dias contados do aviso prévio, sob pena da multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

**Parágrafo terceiro** - A **EMPRESA** dispensará do cumprimento do aviso prévio, o funcionário que solicitar desligamento por motivo de ter conseguido novo emprego, desde que, apresente no ato do pedido de demissão, carta emitida em papel timbrado pela nova empresa contratante. Neste caso serão devidos apenas os dias efetivamente trabalhados, sendo que a **EMPRESA** tem 10 (dez) dias, a contar da entrega da carta, para fazer o acerto das verbas rescisórias.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, deverá ser avisado do fato, por escrito, esclarecendo os motivos.

a) Será comunicado pela **EMPRESA** por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;

b) A redução de duas horas diárias, prevista no Art. 188 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho.

Ao empregado que no curso do aviso trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, ficam garantidos o seu imediato desligamento da **EMPRESA** e a anotação da respectiva baixa na CPTS. Neste caso, a **EMPRESA** está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A empresa poderá estipular contrato de experiência pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

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

##### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO**

A **EMPRESA** fornecerá aos empregados forma de identificação dos mesmos no local de trabalho, através de crachá ou outro meio, sendo obrigatório o seu uso durante o horário de trabalho.

##### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

A **Empresa** assegurará a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 30 (trinta) dias após o término da garantia prevista no ADCT – Art. 10º - II – b, da Constituição Federal.

**Parágrafo primeiro** - A prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo SUS ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a entregar à **EMPRESA** o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT.

**Parágrafo segundo** - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

##### **Estabilidade Adoção**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**



A EMPRESA concederá a licença às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve:

**Item 1** – Para adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;

**Item 2** – Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;

**Item 3** – Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento.

**Parágrafo primeiro** - Para efeito de concessão da licença prevista nesta cláusula, o início do benefício dar-se a partir da data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

**Parágrafo segundo** - Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A **EMPRESA** fica obrigada a anotar, na Carteira de Trabalho, a função efetivamente exercida pelo empregado.

**Parágrafo primeiro** - A **EMPRESA** anotar, na Carteira de Trabalho, a forma contratada de pagamento de comissões que eventualmente faça jus o empregado, de acordo com o tipo de operação e cliente atendido.

**Parágrafo segundo** - Fica a **Empresa** obrigada a constar na CTPS e contracheque o cargo de todos os seus empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

A **EMPRESA** manterá em sua política interna, orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE DEFESA**

A **EMPRESA** assegurará, a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar, o direito de defesa, que deverá ser exercido mediante a apresentação de alegações na

comunicação de penalidade, devendo o empregado consignar, na cópia desta, seus argumentos de defesa em relação à ocorrência a ele imputada.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele atendimento (call centers) e telemarketing, em regime de escala de revezamento a ser implementada exclusivamente pela empresa, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de 06 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados teleoperadores terão uma folga semanal, sendo essa folga, ao menos uma vez ao mês, concedida aos domingos.

**Parágrafo Segundo** - As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do Parágrafo único do artigo 67 da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida.

**Parágrafo Terceiro** - Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na Norma Regulamentadora nº 17, anexo II, do Ministério do trabalho e emprego.

**Parágrafo Quarto** - Tendo em vista situações particulares de serviços, a empresa poderá contratar empregados operadores em tele- atendimento (call-centers) e telemarketing em jornadas de 30 (trinta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, com duração diária de 06 (seis) horas.

**Parágrafo Quinto** - Na hipótese da empresa necessitar utilizar-se de jornadas não previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho, deverá obter autorização formal do sindicato.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA 220 HORAS**

A duração da jornada de trabalho dos empregados administrativos será de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, sendo de 08 (oito) horas diárias.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

- a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, a contar da data de nascimento da criança, incluindo o sábado e o domingo, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade nos termos do Parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;
- b) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento, a contar da data do casamento, incluindo o sábado e o domingo;
- d) Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e) Por até 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa (o), companheira ou filho (a) menor de idade, devidamente comprovada, não se aplicando em caso de consulta médica.
- f) Ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, a **EMPRESA** não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência motivada pela necessidade de obtenção de documentos como RG, CPF e CTPS, mediante comprovação com o correspondente Boletim de Ocorrência quanto ao furto, roubo ou perda, não sendo falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia útil.
- g) Será concedida uma folga no mês do aniversário do colaborador em dia a ser negociado com a gestão da operação.

**Parágrafo Único:** O direito de ausência justificada conta a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, estes apenas para encerramento de ano ou semestre, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e, desde que pré-avisada a **EMPRESA** com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

**Parágrafo Primeiro** - Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, devendo o empregado apresentar o comprovante à **EMPRESA**.

**Parágrafo Segundo** - A **EMPRESA** fica proibida de prorrogar a jornada de trabalho do empregado estudante, salvo se houver autorização do mesmo e inexistência de prejuízo.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do trabalhador, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

O início das férias, sejam coletivas, sejam individuais, não poderão coincidir com os dias de descanso semanal remunerado, feriados ou dias de compensação de jornada. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS**

Consoante disposto no Art. 143 da CLT, a faculdade de converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário será do empregado, devendo ser concedido quando solicitado formalmente.

**Parágrafo Único** - O empregado que optar pelo abono pecuniário de férias deverá requerê-lo a **EMPRESA**, por escrito, até 60 (sessenta) dias antes do início do período aquisitivo.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NORMA REGULAMENTADORA N°17**

As empresas cumprirão o disposto do anexo II da Norma Regulamentadora n.º 17, do Ministério do Trabalho.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

EMPRESA adotara medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho do empregado, conforme Portaria n° 3214 do MTE.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ELEIÇÃO CIPA

A **EMPRESA** informará com antecedência de 30 (trinta) dias a data, o local e o horário da eleição dos Membros da Comissão Interna para Prevenção de Acidentes - CIPA, permitindo a presença de Representante do **SINDICATO**.

**Parágrafo primeiro** - Será constituída uma CIPA nos locais de trabalho onde se encontrem mais de 50 (cinquenta) empregados.

**Parágrafo segundo** - É obrigatória a participação nas eleições da CIPA de empregados que executem serviços de Call-Center.

**Parágrafo terceiro** - Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

### Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos a serem apresentados pelos empregados, expedidos pelo SUS (Serviço Único de Saúde) ou pelo Plano de Saúde da **EMPRESA**, deverão ser homologados pelo Médico do Trabalho da clínica credenciada, que fornecerá 1 (uma) via da Guia de Homologação para que o empregado a entregue ao Departamento de Administração de Pessoal da **EMPRESA**. Os atestados deverão ser homologados dentro dos seguintes prazos e entregues à **EMPRESA** até 24 (vinte e quatro) horas após sua homologação, de 2ª a 6ª feira, em horário comercial, sob pena de não serem abonadas as faltas dos dias não trabalhados:

<b>Quantidade de Dias de Atestado</b>	<b>Prazo para a Homologação após ocorrência do fato, de 2ª a 6ª feira, em horário comercial.</b>
01 (um) a 03 (três) dias	3 dias úteis
04 (quatro) a 15 (quinze) dias ou mais	a). Caso o funcionário tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada, o prazo será de 3 dias a contar da data do documento;  b). Caso o funcionário não tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada, o mesmo deverá entrar em contato com a EMPRESA para que seja avaliado o seu caso e negociado o prazo para a Homologação do Atestado Médico, mediante autorização por escrito da EMPRESA a ser entregue na Clínica Credenciada.

**Parágrafo primeiro** - Caso o funcionário não entre em contato com a **EMPRESA** em até 48 horas da ocorrência do fato, informando a sua dificuldade, entender-se-á que o mesmo está em condições de dirigir-se até a clínica credenciada.

**Parágrafo segundo** - O prazo para a Homologação do Atestado Médico será contado a partir do horário que ocorreu o evento (Consulta Médica). Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

**Parágrafo terceiro** - O empregado deverá apresentar atestado médico na forma do caput desta cláusula, sob pena de não serem abonadas as faltas dos dias não trabalhados. O atestado médico garantirá o pagamento do salário referente ao período em que o empregado deixou de trabalhar.

**Parágrafo quarto** - Não será obrigatória a homologação de atestados médicos de 1 (um) dia, salvo em caso de reincidência do mesmo período da folha de ponto.

**Parágrafo quinto** - Para fins de justificativa de falta a **EMPRESA** somente considerará os atestados que comprovem atendimento médico ou boletins de atendimento emergencial, desde que emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da **EMPRESA** ou outro convênio que venha beneficiar o empregado, e desde que neles esteja discriminada a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas de afastamento concedidas.

**Parágrafo sexto** - Os atestados médicos de 1(um) dia sendo o primeiro da folha deverão ser apresentados exclusivamente pelo empregado à **EMPRESA**, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas contados da data de seu retorno ao trabalho, os quais, por sua vez, serão indistintamente recebidos pelo SESMT ou responsável designado pela empresa, mediante protocolo na via do empregado.

## **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

A **EMPRESA** envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao **SINTEL/DF**, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicações de acidentes de trabalhos;
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;
- c) CIPA;
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal.

**Parágrafo primeiro** - Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/Ler, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

**Parágrafo segundo** - A **EMPRESA** realizará, sem ônus para os empregados e conforme definido em seu PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, devendo os trabalhadores receber cópia dos resultados desses exames.

**Parágrafo terceiro - EMPRESA** se compromete a disponibilizar no mínimo 02 (duas) vezes por semana, em todos os prédios onde há operação de Call Center a ginástica laboral,

**Parágrafo Quarto** – Será garantido ao empregado a realização de ginastica laboral ao menos 02 (duas) por semana, e em pausa especifica para este fim, no intuito de prevenir doenças ocupacionais.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA CALL**

A **EMPRESA** permitirá o acesso de pessoas credenciadas pelo **SINDICATO**, em seus locais de trabalho, respeitadas as normas internas da Contratante da **EMPRESA**, mediante prévia solicitação.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REPRESENTANTES SINDICAIS**

Ficam asseguradas aos empregados indicados para exercer função de Representante Sindical, as prerrogativas do Art. 543 da CLT vigentes a partir da notificação feita pelo representante legal do **SINDICATO**. A estabilidade dos mesmos será automaticamente extinta no caso de encerramento das atividades da **EMPRESA**.

**Parágrafo primeiro** - Fica facultado ao sindicato o credenciamento de 01(um) representante sindical titular e 01(um) representante sindical suplente, por cada grupo de 200 (duzentos) empregados, com as prerrogativas do artigo 543 da CLT, limitado a 5 (cinco) titulares e 6 (seis) suplentes.

**Parágrafo segundo** - As condições de trabalho, as condições contratuais, bem como o local de trabalho dos representantes sindicais, não poderão ser alteradas durante a vigência de seus mandatos, salvo por acordo entre as partes, com o aval do **SINDICATO**.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A EMPRESA se compromete em liberar, enquanto vigorar este Acordo ou até o término do mandato sindical, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo dos salários e demais vantagens do cargo que exercia a ocasião da liberação, 01 (um) empregado, dirigente do SINTTEL-DF.

**Parágrafo Único:** Caberá ao Sindicato a definição do dirigente a ser liberado, necessitando para tanto, informar o nome do dirigente para a empresa, com antecedência mínima de 30(trinta) dias antes do efetivo período de liberação, para que possa ser garantida a continuidade operacional das atividades sob a responsabilidade do mesmo.

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR DE EVENTOS SINDICAIS

Ao empregado indicado pelo **SINDICATO** para participar de Cursos, Palestras, Simpósios, Assembleias, Plenárias, Seminários e Congressos é garantida a sua remuneração integral pela **EMPRESA**, desde que não ultrapasse 05 (cinco) dias por ano, limitado a 10 (dez) empregados.

**Parágrafo primeiro:** Fica estabelecido a liberação limitada a 01 (um) empregado por serviço e ou contratante, para que não haja prejuízo a operação.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS

A EMPRESA se compromete a descontar em folha de pagamento, mediante autorização assinada pelo empregado, as mensalidades dos sócios da entidade, no valor de 1% (um por cento) do salário bruto de cada empregado, obrigando-se, no prazo de 10 (dez) dias a recolhê-las à conta corrente nº 221.073-8, agência 3599-8, Banco do Brasil, 214 Norte ou na tesouraria do sindicato.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, a empresa dever remeter, mensalmente, ao SINTTEL/DF, até ao 15º dia do mês subsequente ao desconto, uma relação de todos os empregados atingidos pelo desconto e o valor de sua contribuição individual.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados contrários à sindicalização estabelecida no caput poderão a qualquer tempo se manifestar por escrito ao SINTTEL-DF solicitando seu desligamento do quadro de associados da entidade sindical, devendo este prestar as devidas comunicações à empresa.

**Parágrafo Terceiro** – O Sinttel-DF fica autorizado a mover ação judicial pertinente contra a empresa que não recolher ou repassar a mensalidade sindical.

## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DE BOLETINS DO SINDICATO

A **EMPRESA** permitirá a fixação e distribuição de Boletins e Avisos do **SINDICATO** nos locais de trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO



Entre os deveres das partes acordadas fica expressamente ajustado o de afixar o presente Acordo Coletivo de Trabalho em todos os locais de trânsito obrigatório dos empregados, nos locais de trabalho, respeitadas as normas internas da contratante da **EMPRESA**.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

A **EMPRESA** autorizará a afixação, nos quadros de aviso, de material informativo do **SINDICATO**, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTAS**

Em caso do não cumprimento de quaisquer cláusulas do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a empresa pagará multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o piso da categoria, a qual reverterá em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s) ou do Sinttel/DF, conforme a natureza da cláusula desrespeitada, desde que tal descumprimento seja culpa da empresa.

**Parágrafo único** - A **EMPRESA** terá prazo de 10 (dez) dias para efetuar o pagamento de qualquer multa por infração de norma deste Acordo, sob pena de pagamento em dobro.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JUIZO COMPETENTE**

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho do Distrito Federal, 10ª Região.

**RODRIGO TEIXEIRA FRANCO**  
Secretário Geral  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF**

**LEANDRO DA FONSECA SILVA**

Diretor  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

LUIS CLAUDIO TIVERON  
Procurador  
CALL TECNOLOGIA E SERVICOS LTDA

RUY TRIDA JUNIOR  
Procurador  
CALL TECNOLOGIA E SERVICOS LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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