

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000205/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/04/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022475/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.003642/2017-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/04/2017

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 Presidente, Sr(a). BRIGIDO ROLAND RAMOS e por seu Diretor, Sr(a). LEANDRO DA FONSECA SILVA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM CENTROS DE ATENDIMENTOS, CALL CENTERS, RADIO CHAMADA, TELEMARKETING, E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS**, que se ativam nas empresas de terceirização, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA DE TRAB. EM CALL CENTER E OUTROS SALÁRIOS

O salário mínimo da categoria, vigente a partir de 1º de janeiro de 2017 será de R\$ 1.185,16 (um mil, cento e oitenta e cinco reais e dezesseis centavos).

<b>I</b> - Atendente	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.185,16
<b>II</b> - Operador de Telemarketing	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.185,16
<b>III</b> -Operador de Rádio Chamada	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.185,16
<b>IV</b> - Tele atendente	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.185,16

V -Telefonista	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.185,16
VI -Tele Operador	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.185,16
VII - Operador Bilíngue	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.422,18
VIII -BackOffice	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.422,18
IX -Monitor	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.422,18
X -Monitor de telemarketing	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.422,18
XI -Monitor Bilíngue	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.706,62
XII -Supervisor	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 1.917,78
XIII -Supervisor de Telemarketing	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 1.917,78
XIV -Analista de Atendimento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 1.917,78
XV -Analista de tráfego	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 1.917,78

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas reajustarão os salários vigentes em 31 de dezembro de 2016, em 6.58% (seis virgula cinquenta e oito) para todos seus empregados.

**Parágrafo primeiro** - Os aumentos salariais concedidos pelas empresas no ano de 2016, a título de antecipação de dissídio coletivo, poderão ser compensados.

**Parágrafo segundo** – Diante da realização do registro desta convenção depois da data-base da categoria, as partes acordam que os efeitos retroativos desta convenção, serão pagos na folha de pagamento competência abril, pagos em maio/2017.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As EMPRESAS efetuarão 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** - As EMPRESAS fornecerão 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.

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

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 com adicional de 100% (cem por cento), as quais deverão ser pagas na folha de pagamento do mês seguinte ao do fato gerador.

**Parágrafo único.** Os valores referentes ao pagamento de horas extraordinárias prestadas habitualmente, por mais de 01 (um) ano, serão incorporados ao salário, para efeito de cálculos relacionados ao décimo terceiro, férias e aviso prévio.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSÕES**

Nos casos de pagamento de comissão, esta deverá ser paga integralmente no salário mensal subsequente ao mês de apuração das vendas/recuperação de ativos.

**Parágrafo Único:** O pagamento a título de Comissão integrará ao salário do empregado para todos os fim e efeitos.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As EMPRESAS ficam obrigadas a conceder aos seus empregados, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio alimentação, no valor de R\$ 29,50 (vinte e nove reais e cinquenta centavos), sem desconto para o trabalhador. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Paragrafo Único:** Os tíquetes alimentação serão fornecidos Integralmente em uma única parcela.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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 excepcionalmente em folha não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

**Parágrafo Primeiro** - O vale-transporte será entregue ao empregado integralmente em uma única parcela.

**Parágrafo Segundo**– As partes, de comum acordo, convencionam que as EMPRESAS, para cumprimento da obrigação estipulada no caput desta cláusula, poderão fazer o pagamento da importância equivalente a cada empregado, em espécie, cujo valor será pago, juntamente com a folha de pagamento, sob rubrica “VT”. A responsabilidade pelo pagamento em dinheiro será das empresas, as quais responderão pelas consequências desta modalidade de pagamento.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de veículo próprio, quando este sair muito antes ou depois do início da jornada de trabalho, a empresa ficará obrigada a fornecer o vale transporte ao empregado.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

Fica assegurada a todos os empregados abrangidos por esta convenção, assistência médica (plano de saúde) através de convênio ou do Departamento Médico da Empresa.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Fica assegurado ao trabalhador o direito ao recebimento do valor, como seguro que as empresas farão em companhias seguradoras, para utilização no caso de morte ou invalidez permanente, decorrentes de acidente de trabalho, no valor correspondente a 26 (vinte e seis) valores do salário-base recebido, a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) com seguradora/corretora, em benefício do empregado.

**Parágrafo primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora/corretora no valor mensal de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no caput, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora/Corretora, a empresa entregará a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico e em meio físico, devidamente assinada. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora/Corretora.

**Parágrafo quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora/Corretora.

**Parágrafo quinto** – Os benefícios descritos no *caput* serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora/Corretora.

**Parágrafo nono** – Os benefícios, Seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo décimo**– Os efeitos financeiros e práticos desta cláusula passam a vigor a partir de 1º de maio de 2017.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

As EMPRESAS que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais) para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2017, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para os mesmos filhos.

**Parágrafo Primeiro** – Os valores somente serão pagos aos funcionários a partir do efetivo repasse do tomador dos serviços.

**Parágrafo Segundo** – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no *caput*, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.

**Parágrafo Quarto** – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no caput desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado.

**Parágrafo quinto** - 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.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE CULTURA**

As empresas poderão incentivar seus empregados à práticas culturais, em especial mediante eventual estabelecimento do benefício do Vale Cultura.

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

#### **Desligamento/Demissão**

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

As EMPRESAS são obrigadas a submeter ao SINDICATO LABORAL 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** - AS EMPRESAS comunicarão, 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 40 dias contados do final do aviso prévio, sob pena da multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na **legislação vigente (Lei nº 12.506 – 11/10/2011)**.

**Parágrafo Único** – Ao empregado dispensado sem justa causa é assegurado o aviso prévio por escrito em duas vias. Em caso contrário será aplicada uma multa equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário e revertida em seu favor.

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

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

As Empresas manterão 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.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATENDIMENTO AOS EMPREGADOS**

As empresas se comprometem a fazer chegar até aos empregados, especialmente os reservas, sem o concurso deles, todos e quaisquer documentos que lhes dizem respeito, tais como: comprovantes de pagamento, vales-transportes, vales-refeições, etc.

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GREVE RODOVIÁRIA E METROVIÁRIA**

Sempre que a falta do trabalhador ao serviço for relacionada a greve de ônibus na localidade de sua residência, esta falta será abonada, desde que o tomador do serviço concorde que o trabalhador compense a referida falta posteriormente, não sofrendo o trabalhador qualquer penalização.

**Parágrafo único** - Caso o tomador do serviço autorize a compensação da falta decorrente de greve de ônibus, não será devido ao trabalhador o pagamento de vale-transporte para o dia destinado a compensação do dia faltoso.

### **Controle da Jornada**

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

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele-atendimento (call-centers) e telemarketing, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de 06 (seis) horas diárias.

**Parágrafo primeiro** - O intervalo de 20 minutos será computado na jornada de trabalho, sendo que as pausas, serão gozadas nos termos da NR-17-Anexo II-5.4.2..

**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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber: a) cartão de ponto manual; b) folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

**Parágrafo Único** - As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada ora ajustado atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à Justiça, seja como testemunha ou reclamante, desde que apresente à empresa notificação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:

- a)** 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;
- b)** 05 (cinco) dias consecutivos em virtude casamento;
- c)** 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;
- d)** 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho melhor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.
- e)** Será assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho estudantes, abono de faltas nos dias de provas escolares que coincidam com seu horário de trabalho, desde que a empresa seja avisada por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e comprovada a realização da prova.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SOBRE OS DIAS PARADOS**

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, tendo em vista os dias parados com a deflagração de eventual movimento grevista.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas não descontarão os dias parados, caso seja possível a compensação da jornada. A compensação dependerá obrigatoriamente da concordância dos tomadores de serviço.

**parágrafo Segundo**– Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

As EMPRESAS somente poderão cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízo financeiro ao empregado. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias de antecedência,

devendo iniciar-se em dia útil.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS elaborarão planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais individuais, as quais, por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério exclusivo da EMPRESA, poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias. O fracionamento das férias poderá ocorrer apenas em favor dos maiores de 18 (dezoito) anos e menores de 50 (cinquenta) anos.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NR 17 E NR 05**

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir o anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) e da Norma Regulamentadora nº 05 (CIPA) do M.T.E, em sua totalidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

As EMPRESAS evidenciarão esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao SINTTEL/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** - Visando prevenir doenças ocupacionais, as empresas ficam obrigadas a fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado em DORT/LER

e disponibilizado a todos os empregados, inclusive no turno da noite.

**Parágrafo Segundo** – A Ginastica Laboral poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador, desde que seja com consentimento formal do mesmo. Caso contrário a Ginastica Laboral deverá ser realizada mediante pausa específica para o determinado fim.

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

**Parágrafo Quarto** - As EMPRESAS realizarão exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, os exames médicos admissionais, periódicos e inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

As EMPRESAS se comprometem 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 3476-2, Banco do Brasil, 203 Sul, ou na tesouraria do sindicato.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINTTEL/DF, até ao 15º dia do mês subsequente ao desconto, uma relação de todos os empregados atingidos pelo desconto.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2017, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2017, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição Assistencial até à data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). A empresa que não recolher até o dia 15 de julho de 2017 ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, não se beneficiando do desconto acima previsto. O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** - Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma

multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando-se que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao sindicato laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** É facultado às empresas perdedoras realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa vencedora que não poderá exigí-los.

**Parágrafo Segundo:** Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa perdedora estará obrigada a dispensar os empregados sem justa causa, para permitir a contratação pela empresa vencedora, mediante as seguintes condições:

**Parágrafo Terceiro:** Caso a empresa perdedora exerça sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a mesma garantirá a estes, estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias.

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à **cláusula 16º(Décima Sexta)**.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o **10º (décimo)** dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

VI) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os

serviços, devidamente justificada perante os dois sindicatos convenentes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas pela empresa perdedora, inclusive aviso prévio indenizado.

**Parágrafo Quarto** – O benefício contido nesta cláusula de continuidade é extensível à empregada grávida mediante declaração expressa da anuência dessa à transferência para a empresa sucessora, na qual também deverá obrigatoriamente constar a anuência do SINTTEL, competindo à empresa sucessora a manutenção de sua estabilidade legal já prevista na **Cláusula 18ª(Décima Oitava)** de (Estabilidade Provisória da Empregada Gestante).

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta convenção e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverão** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** - Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** - Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e distritais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os sindicatos convenentes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de

notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APLICABILIDADE**

Esta convenção aplicasse exclusivamente aos empregados que exercem suas atividades direta ou indiretamente em Centros de Atendimento telefônico, Mesas Telefônicas, Call Center e Telemarketing, com abrangência territorial no Distrito Federal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA**

O descumprimento, pelas partes, das obrigações ajustadas neste instrumento, implicará no pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do salário base da categoria, por infração e por empregado afetado, a qual reverterá em favor do(s) empregado(s) prejudicados(s) ou do SINTTEL/DF e do SEAC/DF, conforme a natureza da cláusula desrespeitada, desde que tal descumprimento seja por culpa da empresa ou do empregado.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As condições estabelecidas no presente acordo não prevalecerão na hipótese de outras mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelos empregadores.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORO**

Será competente ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região para dirimir judicialmente quaisquer divergências na aplicação do presente acordo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO**

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de ata de reunião de negociação, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,38% (setenta e oito vírgula trinta e oito por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Sexagésima Quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos **Art. 607 e 608 da CLT**

## ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

### Módulo 4: Encargos Sociais e Trabalhistas

#### Submódulo 4.1 – Encargos Previdenciários e FGTS:

4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	%
A	INSS	20,00%
B	SESI ou SESC	1,50%
C	SENAI ou SENAC	1,00%
D	INCRA	0,20%
E	Salário Educação	2,50%
F	FGTS	8,00%
G	Risco Ambiental de Trabalho (SAT x FAP)	3,00%
H	SEBRAE	0,60%
<b>Total (Submódulo 4.1)</b>		<b>36,80%</b>

- O percentual do SAT poderá variar para cada empresa dependendo do grau de risco ser 1%, 2% ou 3%.
- Da mesma forma, o FAP também poderá variar para cada empresa em função do fator calculado pela previdência social, podendo ser de 0,5000 a 2,0000.
  - \* **MP 664/2014** - Art. 60...
  - § 3º Durante os primeiros trinta dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, caberá à empresa pagar ao

- segurado empregado o seu salário integral.
- **Foram considerados os seguintes feriados:**
  - **01 Janeiro Fraternidade Universal - Lei Federal nº. 662. de 06 de abril de 1949);**
  - **27 e 28 de fevereiro carnaval;**
  - **14 abril Paixão de Cristo;**
  - **21 de abril Tiradentes;**
  - **01 de maio Dia do Trabalho Lei Federal 662, de 06/04/1949;**
  - **15 de junho Corpus Christi;**
  - **07 de setembro Independência do Brasil Lei Federal 662, de 06/04/1949;**
  - **12 de outubro Nossa Senhora Aparecida Lei Federal 6.802, 30/06/1980;**
  - **15 de novembro Proclamação da República Lei Federal 662, de 06/04/1949;**
  - **30 de novembro dia do Evangélico;**
  - **25 de dezembro Natal Lei Federal 662, de 06/04/1949;**

#### Submódulo 4.2 – 13º Salário

4.2	13º Salário	%	Memória de Cálculo
A	13º Salário	8,33%	$(1 \div 12) \times 100 = 8,33\%$ (Item 12 do anexo VII da IN MPOG 02/2008)
	Subtotal	8,33%	
B	Incidência do submódulo 4.1 sobre 13º Salário	3,07%	$(36,80\% \times 8,33\% = 3,07\%)$
	<b>Total (Submódulo 4.2)</b>	<b>11,40%</b>	

#### Submódulo 4.3 – Afastamento Maternidade

4.3	Afastamento Maternidade	%	Memória de Cálculo
A	Afastamento Maternidade	0,02%	$\{[(1 \div 12 \times 4) + (1 \div 12 \times 4) + (1 \div 3 \times 1 \div 12 \times 4)] \div 12 \times 0,0025\} \times 100 = 0,02\%$
B	Incidência do submódulo 4.1 sobre Afastamento Maternidade	0,01%	$(36,80\% \times 0,02\% = 0,01\%)$
	<b>Total (Submódulo 4.3)</b>	<b>0,03%</b>	

#### Submódulo 4.4 – Provisão para Rescisão

4.4	Provisão para Rescisão	%	Memória de Cálculo
A	Aviso Prévio Indenizado	1,50%	$(1 \div 12 \times 0,20) \times 100 = 1,50\%$
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado	0,12%	$(8\% \times 1,50\% = 0,12\%)$
C	Multa do FGTS do aviso prévio indenizado	5,00%	Item 12 do anexo VII da IN MPOG 02/2008

D	Aviso Prévio Trabalhado	0,29%	$(7 \div 30 \div 12 \times 0,15 \times 100) = 0,29\%$
E	Incidência do Submódulo 4.1 sobre aviso prévio trabalhado	0,11%	$(36,80\% \times 0,29\%) = 0,11\%$
F	Multa do FGTS do Aviso Prévio Trabalhado	0,00%	
	<b>Total (Submódulo 4.4)</b>	<b>7,02%</b>	

#### Submódulo 4.5 – Custos de Reposição do Profissional Ausente

4.5	Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente	%	Memória de Cálculo
A	Férias	12,10%	Item 12 do anexo VII da IN MPOG 02/2008
B	Ausência por Doença	1,94%	$(7 \div 12 \div 30) \times 100 = 1,94\%$
C	Licença Paternidade	0,10%	$[(5 \div 30) \div 12] \times 100 = 0,10\%$
D	Ausências Legais	1,94%	$(7 \div 12 \div 30) \times 100 = 1,94\%$
E	Ausência por Acidente de Trabalho	0,83%	$\{[(30 \div 30) \div 12] \times 0,10\} \times 100 = 0,83\%$
F	Outros (especificar)	0,00%	
	Subtotal	16,91%	
G	Incidência do submódulo 4.1 sobre o Custo de Reposição	6,22%	$(36,80\% \times 16,91\%) = 6,22\%$
	<b>Total (Submódulo 4.5)</b>	<b>23,13%</b>	$(16,91\% + 6,22\%) = 23,13\%$

#### Quardo-Resumo- Módulo 4-Encargos Sociais e Trabalhistas

4	Módulo 4 - Encargos Sociais e Trabalhistas	
4.1	Encargos Previdenciários e FGTS	36,80%
4.2	13º Salário e Adicional de Férias	11,40%
4.3	Afastamento Maternidade	0,03%
4.4	Custo de Rescisão	7,02%
4.5	Custo de Reposição do Profissional Ausente	23,13%
4.6	Outros	0,00%
	<b>T O T A L</b>	<b>78,38%</b>

BRIGIDO ROLAND RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

LEANDRO DA FONSECA SILVA  
Diretor  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E  
SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF

**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>.