

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000730/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/11/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR038010/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.010896/2017-86  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/11/2017

**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 Secretário Geral, Sr(a). RODRIGO TEIXEIRA FRANCO;

E

TIVIT TERCEIRIZACAO DE PROCESSOS, SERVICOS E TECNOLOGIA S/A, CNPJ n. 07.073.027/0001-53, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). PAULO SERGIO CARVALHO DE FREITAS;

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 2017 a 30 de abril de 2018 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) **dos trabalhadores e 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 2017 é fixado o piso salarial aos empregados efetivados em R\$ 1.185,16 (um mil, cento e oitenta e cinco reais e dezesseis centavos).

Os trabalhadores lotados no contrato CEF terão os seguintes pisos salariais:

I - Atendentes	Carga horária - 36h / semanais	R\$ 1.185,16 por mês
II - Monitor	Carga horária - 36h / semanais	R\$ 1.680,35 por mês;
III – Analista de Backoffice	Carga horária – 36h / semanais	R\$ 1.422,18 por mês
IV - Analista de Atendimento	Carga horária - 44h / semanais	R\$ 2.240,91 por mês;

V - Analista de tráfego	Carga horária - 44h / semanais	R\$ 2.240,91 por mês;
VI - Supervisor	Carga horária - 44h / semanais	R\$ 3.546,85 por mês
VII - Suporte administrativo	Carga horária - 44h / semanais	R\$ 1.773,44 por mês;
VIII - Apoio administrativo	Carga horária - 44h / semanais	R\$ 1.773,44 por mês;
IX - Gerente de Segmento	Carga horária - 44h / semanais	R\$ 4.481,81 por mês.

**Parágrafo Único** — A regra do caput desta cláusula não se aplica os trabalhadores que estejam contratados sob contrato de experiência — de até 90 dias, cumprindo jornada de 30 horas semanais, sendo garantido o recebimento do salário mínimo nacional, nos termos do Decreto nº 8.381.2014.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

A EMPRESA reajustará os salários vigentes em 30 de Abril de 2017 em 6,58% (seis virgula cinquenta e oito por cento) para todos os cargos/funções remuneradas acima do piso salarial, a partir de 01/05/2017.

### **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 disponibilizará, em sua página na internet, 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 - 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 a ferramenta, equipamento, informação 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.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA OITAVA - 13º SALÁRIO**

A EMPRESA concederá aos seus empregados, o direito de percepção de 50% (cinquenta por cento) do salário do mês anterior ao gozo de férias, a título de Antecipação do 13º salário, por ocasião do início das mesmas, durante a vigência do presente Acordo.

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

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras semanais serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas aos domingos e feriados 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 a 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).

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

A empresa apresentará proposta de PPR para os anos 2017 e 2018 até o dia 21 de julho de 2017 para apreciação e aprovação.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo primeiro** — O pagamento deste benefício poderá ser quinzenal ou mensal e, caberá ao empregado a escolha da periodicidade de recebimento.

**Parágrafo Segundo** – A empresa disponibilizará duas modalidades de benefício: Vale Alimentação (VA) e Vale Refeição (VR) e caberá ao empregado a escolha a modalidade que melhor o atende.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO 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 empregado. O valor creditado em folha não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

**Parágrafo primeiro** - As partes, de comum acordo, convencionam que em função das restrições de disponibilização de meios de pagamento eletrônico para o benefício do auxílio transporte, a EMPRESA, para cumprimento da obrigação estipulada no caput desta cláusula, fará pagamento da importância mensal equivalente a cada empregado, em espécie, cujo valor será pago, juntamente com a folha de pagamento, sob rubrica "VT".

**Parágrafo segundo** - A EMPRESA fornecerá os vales-transportes na quantidade necessária para locomoção entre o local de trabalho e a residência dos empregados, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo terceiro** - Ficam garantidos os vales-transportes de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao empregado que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado ou comparecido pra jornada extraordinária com sua jornada normal.

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

**Parágrafo quinto** - No caso de ocorrência de faltas ao trabalho (justificadas ou injustificadas), os empregados desde já autorizam o desconto dos valores diários adiantados a título de VT, na remuneração do mês subsequente, eis que não houve a utilização da verba para tal fim.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A EMPRESA concederá a todos os seus empregados assistência médica hospitalar, mediante convênio de assistência médica com o Plano de Saúde.

**Parágrafo primeiro** - Fica estabelecido que a EMPRESA participe com 60% no valor da mensalidade do referido plano de saúde, sendo que os restantes serão custeados pelo empregado titular do plano.

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

**Parágrafo terceiro** - O plano de assistência médica deverá ser implantado de forma opcional, por adesão, com co-participação conforme planos alternativos apresentados, no que se refere a mensalidade e a utilização dos serviços.

**Parágrafo quarto** - A EMPRESA compromete-se em caso de mudança da operadora do plano de saúde ou prestador ou em aumento de custo para o empregado motivado por força maior a informar previamente o sindicato para reestabelecer novas condições em aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho aqui firmado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO SAÚDE**

A todos os empregados que comprovarem possuir plano de saúde particular, a EMPRESA compromete-se a participar com até 50% (cinquenta por cento) limitado a R\$ 82,37 (oitenta e dois reais e trinta e sete centavos) a título de auxílio saúde.

**Parágrafo primeiro** - O benefício de que trata esta cláusula tem natureza indenizatória e não integra o salário para qualquer efeito e a empresa a exime de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo segundo** - O ressarcimento pela Empresa se dará na folha de pagamento após a entrega, no Departamento de Pessoal da Empresa, do comprovante de pagamento (recibo, cupom fiscal, nota fiscal, etc.). O Departamento de Pessoal da Empresa deverá protocolar os comprovantes recebidos.

**Parágrafo terceiro** - O comprovante de pagamento (recibo, cupom fiscal, nota fiscal, etc.) deverá ser entregue no Departamento de Pessoal da Empresa impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da respectiva mensalidade.

**Parágrafo quarto** - O auxílio saúde não será cumulativo, ou seja, caso não seja apresentado ao Departamento de Pessoal da Empresa, o recibo do mês imediatamente anterior, o empregado perderá o auxílio relativo aquele mês.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO**

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

**Parágrafo primeiro** - Fica estabelecido que o trabalhador não incorrerá em co-participação sobre o valor da mensalidade do titular do plano de saúde bucal, acrescente-se que o trabalhador co-participará apenas no que se refere aos serviços utilizados, no percentual máximo de 20% sobre o valor cobrado pela Operadora do Plano.

**Parágrafo segundo** - O empregado poderá requerer a inclusão de dependentes ao plano odontológico, desde que o requeira formalmente ao Departamento de Recursos Humanos, estando sujeita a inclusão a critério da operadora dos serviços, ainda, o trabalhador custear todas as despesas envolvidas.

## **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, em linha com as políticas da Empresa

Parágrafo Único: Caso a seguradora apresente questionamentos ou documentos para a liberação das indenizações, o empregado desde já compromete-se a atender todas as solicitações, bem como, é de sua responsabilidade conhecer as cláusulas contratuais estabelecidas, não podendo a empresa ser responsabilizada por qualquer ato que o empregado adote que prejudique o seu gozo (ou de os a ele relacionados) à indenização.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

A EMPRESA complementarará o auxílio-doença previdenciário no valor correspondente a diferença entre o valor devido pelo INSS e o salário do empregado, exclusivamente no primeiro mês do afastamento.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, cônjuge, filho (a), bem como pai ou mãe de mesmo, desde que comprovada a dependência destes, através de uma declaração antecipada do empregado ao departamento 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 VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE**

A partir de 1º de Maio de 2017 a EMPRESA assegurará a todas as suas empregadas, ou seja, mulheres, o valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais) para ressarcimento das despesas com cada filho, inclusive adotivo, até a idade limite de 60 (sessenta) 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 Pessoal da Empresa, do recibo/nota fiscal emitido pela instituição. O Departamento de Pessoal da Empresa deverá protocolar os recibos/notas fiscais recebidas.

**Parágrafo quarto** – O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Pessoal da Empresa impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da respectiva mensalidade.

**Parágrafo quinto** - O auxílio creche não será cumulativo, ou seja, caso não seja apresentado ao Departamento de Pessoal da Empresa, o recibo do mês imediatamente anterior, a empregada perderá o auxílio relativo aquele mês.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Os empregados convocados, por escala, para o trabalho aos domingos e feriados, serão remunerados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) de abono, para as horas efetivamente trabalhadas.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 de contribuintes, carta de proposto, 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 do FGTS e guias 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 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 empregado 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 contatos 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 empregado que solicitar desligamento por motivo de ter conseguido novo empregado, desde que, apresente no ato do pedido de demissão, carta emitida em papel timbrado pela nova empresa do 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.
- c) 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 CTPS. Neste caso, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os das efetivamente trabalhados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Assédio Moral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

A EMPRESA manterá na 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 anti-ético contra seus subordinados.

### **Estabilidade Mãe**

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

A EMPRESA assegurará a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 60 (sessenta) 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 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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO A EDUCAÇÃO**

A empresa fará o pagamento a título de Incentivo a Educação na proporção de 50% (cinquenta por cento) do valor da matrícula/mensalidade dos cursos de graduação, pós graduação, especialização, a todos os empregados elegíveis que se enquadrarem nos critérios e valores previamente estabelecidos e divulgado pela empresa.

Parágrafo primeiro - A empresa divulgará os critérios, as regras e a elegibilidades a todos os seus empregados, inclusive, através dos murais, intranet e de locais de fácil acesso ao empregado.

Parágrafo segundo - A empresa pagará a todos que estiver no quadrante 01 (um), da matriz nove blocos, conforme regra estabelecida, e que não possuírem falta injustificada no último ano.

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 Pessoal da Empresa, do recibo emitido e carimbado pela instituição e/ou boleto bancário nominal ao empregado e com a devida descrição do título do pagamento. O Departamento de Pessoal da Empresa deverá protocolar os recibos e/ou boletos bancários recebidos.

Parágrafo quarto - O recibo e/ou boleto bancário deverá ser entregue no Departamento de Pessoal da Empresa impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da respectiva mensalidade.

Parágrafo quinto - O Incentivo a Educação não será cumulativo, ou seja, caso não seja apresentado ao Departamento de Pessoal da Empresa, o recibo do mês imediatamente anterior, o empregado perderá o incentivo relativo aquele mês.

Parágrafo sexto - As partes, de comum acordo, convencionam que a EMPRESA descontará das verbas de rescisórias os valores por ela participado, caso o empregado saia por livre e espontânea vontade (pedido de demissão) antes 02 (dois) anos de completos de empresa.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele-atendimento, em regime de escala de revezamento, cuja implementação a critério exclusivo da EMPRESA fica autorizada, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de 6 horas diárias (6x1), na forma definida no Anexo II da NR17.

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

**Parágrafo Segundo** – Tendo em vista situações particulares de serviços, a EMPRESA poderá, desde que com a ANUÊNCIA formal do empregado, contratar ou alterar o horário de empregados operadores de teleatendimento para jornadas de 36 (trinta e seis) horas semanais, de segunda à sexta-feira, com duração diária de 7h12min (5x2), assegurando-lhes um intervalo diário para refeição e descanso de 1 h (uma hora, os quais não serão computados na duração do trabalho).

**Parágrafo Terceiro** - Visando facilitar a programação das escalas e melhor atender ao fluxo de ligação, poderá a EMPRESA adotar variações nos horários de entrada e saída do trabalho, EM COMUM ACORDO COM O EMPREGADO, sem, no entanto, alterar a carga horária semanal contratada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE 220 HORAS MENSAIS**

A duração da jornada de trabalho dos empregados administrativos será de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, equivalente a 44 (quarenta e quatro) semanais, sendo de 08 (oito) diárias de segunda a sexta feira e 04 (quatro) aos sábados.

**Parágrafo primeiro** - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 económica;
- 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 04 (quatro) dias por semestre para acompanhamento de filhos(as) com até 15 anos, em consultas médicas e reuniões escolares.
- 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 quando o documento puder ser obtido em dia útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filho.

**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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - FÉRIAS**

A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto e aprovado 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 primeiro:** A EMPRESA elaborará 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.

## **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 início do período aquisitivo.

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - NORMA REGULAMENTADORA Nº 17**

A empresa cumprirá o disposto do anexo II da Norma Regulamentadora n.º 17, do Ministério do Trabalho.

### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

A EMPRESA envidará 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** - Compromete-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 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 realizará exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES LEGAIS 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.

**Parágrafo quarto** - As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 3 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o SINDICATO.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO**

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 Pessoal da EMPRESA. Deverão ser homologados dentro dos seguintes prazos e entregues à EMPRESA até **48 (quarenta e oito)** horas após sua homologação, de 2ª a 6ª feira, em horário comercial, sob pena de não serem abonadas as faltas dos dias não trabalhados:

**Quantidade de Dias de Atestado**

01 (um) a 03 (três) dias

**Prazo para a Homologação após ocorrência do fato, de 2ª a 6ª feira em horário comercial.**

72 horas

a) Caso o empregado tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada\* o prazo será de 72 horas:

04 (quatro) a 15 (quinze) dias ou mais

b) Caso o empregado 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 empregado não entre em contato com a EMPRESA, através do Departamento de Recursos Humanos, 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** - A empresa colocará a disposição dos empregados, nos respectivos locais de trabalho 01 (um) médico ao menos 01 (uma) vez por semana, para fazer as homologações de atestados apresentados.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA TIVIT**

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 SEXTA - 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.

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

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR DE EVENTOS SINDICAIS**

Ao empregado indicado pelo SINDICATO para participar de Cursos, Palestras, Simpósios, Assembléias, Plenárias, Seminários e Congressos é garantida a sua remuneração integral pela EMPRESA, desde que não ultrapasse 05 (cinco) dias por ano. Ao longo de um ano poderão ser indicados até 5 (cinco) empregados pelo Sindicato.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL**

A EMPRESA 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 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 NONA - DIVULGAÇÃO DE BOLETINS DO SINDICATO**

A EMPRESA permitirá a fixação e distribuição de Boletins e Avisos do SINDICATO nos locais de trabalho, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - APLICABILIDADE**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá a sua aplicação no âmbito do Distrito Federal e regulará exclusivamente, as relações individuais de trabalho, dos empregados da EMPRESA lotados junto a Caixa Econômica Federal, nos serviços executados pela CEATI.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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, por infração cometida.

Esta multa se 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 15 (quinze) dias, a contar da notificação por e-mail por parte do Sindicato para a equipe de Relações Sindicais da Empresa, para efetuar o pagamento de qualquer multa por infração de norma deste Acordo.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JUIZO COMPETENTE**

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

BRIGIDO ROLAND RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

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

PAULO SERGIO CARVALHO DE FREITAS  
Vice - Presidente  
TIVIT TERCEIRIZACAO DE PROCESSOS, SERVICOS E TECNOLOGIA S/A

#### **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>.