

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000651/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057748/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.202282/2023-12  
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2023

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;

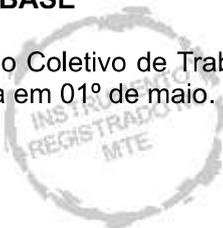
E

BRB SERVICOS S/A, CNPJ n. 12.875.569/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO FERREIRA NETO e por seu Diretor, Sr(a). FLAVIO FERREIRA DOS SANTOS;

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 2023 a 30 de abril de 2024 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) **Profissional dos trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satélites; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em data centers de empresas de telecomunicações; Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia(SCM), através de rede ótica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; trabalhadores em empresas interpostas com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de sistema de TV por assinatura, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte e de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação operação e suporte operacional a clientes; Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call center e Rádio chamada; Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teleatendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações , com abrangência territorial em DF.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A todos os empregados da categoria profissional fica garantido o reajuste salarial, a partir de 1º de maio de 2023, conforme tabela abaixo:

<b>Código</b>	<b>Função</b>	<b>Jornada</b>	<b>Salário</b>
I	Atendente de Recepção	36h/semanais	R\$1.370,56
II	Auxiliar administrativo	36h/semanais	R\$1.370,56
III	Operador de Tele Atendimento e/ou equivalente	36h/semanais	R\$1.500,56
IV	Operador de Retenção I	36h/semanais	R\$1.540,97
V	Op. de Teleatendimento Especializado; Operador de Teleatendimento Nível I	36h/semanais	R\$1.639,88
VI	Atendente de Service Desk	36h/semanais	R\$1.639,88
VII	Monitor de Qualidade	36h/semanais	R\$1.795,31
VIII	Supervisor de Teleatendimento	36h/semanais	R\$1.540,97
IX	Atendente de Recepção - Intérprete De Libras / Bilingue	36h/semanais	R\$2.148,00
X	Operador De Bilhetagem	44h/semanais	R\$2.447,42
XI	Encarregado de Bilhetagem	44h/semanais	R\$3.646,69
XII	Supervisor de Operações I	44h/semanais	R\$2.639,71

§ 1º. Durante o período de experiência os empregados contratados nas funções com os códigos III e V receberão o salário-mínimo nacional, nos termos do Decreto 8.381/2014, respeitado o disposto na Cláusula 23ª do presente ACT.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

A Empresa reajustará os salários vigentes em maio de 2023, em 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento), exceto para as funções citadas na cláusula anterior.

§ 1º Fica estabelecido, a partir de 1º de maio de 2021, o piso de um salário-mínimo para os demais cargos da BRB Serviços.

§ 2º A EMPRESA pagará um o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), à título de abono pecuniário, sob a rubrica de Abono ACT, de forma única e excepcional para os empregados contratados até 01/05/2023.

§ 3º O abono previsto no parágrafo acima terá caráter indenizatório, não havendo incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do art. 457, da CLT.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A Empresa efetuará o pagamento salarial mensal até o 5º dia útil do mês subsequente.

§ 1º. O pagamento de que trata a presente Cláusula será efetuado no dia útil imediatamente anterior, quando a data ocorrer em domingos ou feriados.

§ 2º. A Empresa fornecerá mensalmente a seus empregados, demonstrativo de pagamento, com informações do empregador, empregado, descrição da composição do salário, incluindo verbas recebidas e descontadas no mês por meio de aplicativo próprio.

§ 3º. 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.

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

Quaisquer benefícios adicionais que a EMPRESA conceda 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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

A Empresa poderá realizar descontos nos salários dos empregados, conforme previsão do art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e, além do permitido por Lei, valores relativos a auxílio alimentação/refeição; convênios de ensino, médicos e odontológicos; vale transporte; vale cultura; empréstimos pessoais; contribuições às associações, clubes, e outras agremiações; mensalidade sindical; colônia de férias e outros descontos sindicais.

§ 1º. Demais benefícios, solicitados ou autorizados por escrito pelos próprios empregados, que porventura a Empresa conceda ou venha a conceder, que não estejam previstos acima, poderão sofrer descontos em folha de pagamento.

§ 2º. Não haverá limite para descontos de benefícios solicitados ou usufruídos pelos empregados que estejam em conformidade com a Súmula 342 do TST.

§ 3º. Na forma do artigo 462, § 1º, da CLT, poderão, ainda, incidir descontos em caso de danos causados pelo empregado, quando devidamente comprovada a culpa ou dolo.

I. Os descontos supramencionados referem-se às responsabilidades do empregado de cunho material e moral, seja com o patrimônio da Empresa ou pelo serviço prestado, desde que seja comprovada a negligência, dolo, má-fé ou imperícia por parte do Empregado.

II. Nessas hipóteses o desconto decorrente do dano será efetuado em parcelas mensais não superiores a 15% (quinze 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 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO**

Nos casos de afastamentos legais e não eventuais de empregados que exerçam função de alta e média liderança (supervisores, coordenadores, gerentes e consultores), a EMPRESA pagará ao seu substituto valor equivalente a gratificação recebida pelo empregado afastado.

§ 1º - Considera-se afastamentos não eventuais as férias e os atestados e licenças superiores a 15 (quinze) dias.

§ 2º - Quando o substituto já receber gratificação de função, a EMPRESA pagar-lhe-á somente a diferença entre o valor desta e o da função atribuída ao empregado substituído.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORA EXTRA**

As horas extras semanais serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) desde que não compensadas conforme previsto na cláusula trigésima terceira do presente documento.

§ 1º - É imprescindível a autorização do Gestor Imediato para a execução de horas extraordinárias.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - EXTINÇÃO DO ANUÊNIO**

A partir de 01/05/2022, fica extinto o benefício do adicional por tempo de serviço, anteriormente concedido à equivalência de 01% (um por cento), para cada período de 01 (um) ano de efetiva prestação de serviço, calculado sobre o salário base, cumulativamente.

§ 1º- Os empregados contratados anteriormente a 01/05/2022, continuarão percebendo o benefício, até o limite de 10 (dez) anuênios.

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre 22h e 5h, serão remuneradas com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) observada a redução legal da composição da hora para 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BONIFICAÇÃO**

Os operadores atuantes na área de cobrança e vendas terão direito ao recebimento de bonificação, conforme parâmetros estabelecidos em normatização interna, paga integralmente na folha de pagamento do mês subsequente a apuração das vendas/recuperação de ativos.

Parágrafo único. O Pagamento a título de bonificação integrará para fins de média, o salário do empregado.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Nos termos da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, a EMPRESA formará uma comissão paritária composta por representantes da BRB Serviços, representantes dos empregados e um membro indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal – Sinttel-DF, com a finalidade de propor e submeter à aprovação das alçadas competentes o Regulamento anual de Participação nos Lucros e Resultados.

§1º. O Programa de Participações nos Lucros ou Resultados deverá ser aprovado pela Diretoria Colegiada – Dicol, nos termos do inciso XVI, do art. 31 do Estatuto Social da BRB Serviços.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A EMPRESA concederá aos Empregados crédito no cartão refeição ou alimentação, equivalente aos dias trabalhados no mês, conforme os parágrafos abaixo.

§ 1º. O tíquete alimentação/refeição será pago para todos os empregados, por meio de cartão magnético, fornecido por empresa administradora de sistema de benefícios, mensalmente, até o 5º dia útil do mês do benefício considerando os seguintes valores:

I. Os Empregados do administrativo, previsto em organograma funcional, que desempenham jornada de trabalho mensal de 220 (duzentas e vinte) horas e 12x36 (doze horas por trinta e seis), receberão o valor unitário de R\$ 73,18 (setenta e três reais e dezoito centavos) por dia trabalhado;

II. Os Empregados lotados no projeto do Sistema de Bilhetagem Automática – SBA, que desempenham jornada de 220 (duzentas e vinte) horas, receberão o valor unitário de R\$ 41,74 (quarenta e um reais e setenta e quatro um centavo) por dia trabalhado;

III. Os empregados contratados para o programa de aprendizagem conforme art. 428 da CLT, receberão o valor de R\$ 15,66 (quinze reais e sessenta e seis centavos) por dia trabalhado.

IV. Os empregados que desempenham as funções de Operador de Teleatendimento, de Operador de Teleatendimento Especializado, de Operador de Teleatendimento Nível I, Operador de Retenção, Monitores de Qualidade, Control Desk, Supervisores de Teleatendimento e de Atendente de Service Desk, que desempenham jornada de trabalho mensal de 180 (cento e oitenta) horas, independente da escala semanal, receberão o valor de R\$ 1.035,84 (um mil e trinta e cinco reais e oitenta e quatro centavos) por mês.

V. Os demais empregados, independente da jornada contratada e/ou realizada, receberão o valor unitário de R\$ 39,84 (trinta e nove reais e oitenta e quatro centavos) por dia trabalhado.

§ 2º. Nos dias de ausências por atestados e por faltas, o empregado não terá direito ao recebimento do auxílio alimentação/refeição, incidindo o devido desconto no crédito do mês subsequente, considerando os valores unitários indicados nos incisos I, II, III e V do § 1º, da presente cláusula, por dia de ausência.

§ 3º. Para os empregados descritos no inciso IV, do § 1º, da presente cláusula, o valor unitário para fins do desconto previsto no parágrafo anterior, será de R\$ 39,84 (trinta e nove reais e oitenta e quatro centavos), por dia de ausência.

§ 4º. Não é devido o pagamento correspondente ao ticket alimentação durante o período de afastamentos previdenciários, de suspensão de contratos, por licença maternidade ou paternidade e as demais licenças previstas neste ACT.

§ 5º. Quando da concessão do benefício supracitado, a EMPRESA, a seu exclusivo critério, efetuará o pagamento em espécie sem integrá-lo ao salário.

§ 6º. A coparticipação dos Empregados no custeio do benefício supracitado obedecerá às seguintes condições:

I. Empregados com salário bruto igual ou inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) participarão com o pagamento equivalente a 3% (três por centos) do valor total do benefício. Com exceção dos empregados sindicalizados que participarão com o valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) do valor total do benefício.

II. Empregados com salário bruto acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) participarão com o pagamento equivalente a 10% (dez por cento) do valor total do benefício. Com exceção dos empregados sindicalizados que participarão com o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) do valor total do benefício.

§ 7º. A EMPRESA concederá ao empregado, a título de benefício, o vale alimentação ou refeição no período de gozo de férias.

§ 8º. A Empresa poderá estabelecer novos valores para concessão do auxílio alimentação/refeição, referentes a novos projetos/serviços assumidos pela Companhia após 1º de maio de 2022.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

A EMPRESA concederá ao Empregado vale transporte em quantidade suficiente para o deslocamento de casa ao trabalho e vice-versa, mediante solicitação por escrito e apresentação de comprovante de residência que conste endereço completo, nome do Empregado e CEP ou declaração com os mesmos termos.

§ 1º. O valor do benefício corresponde ao dia trabalhado, podendo ser pago de forma quinzenal ou mensal, desde que antecipadamente ao uso.

§ 2º. O Vale Transporte poderá ser pago em pecúnia, respeitando os limites determinados por lei, sem integrar o salário, cujo valor constará na descrição do recibo bancário.

§ 3º. O Vale Transporte será pago preferencialmente por meio do cartão vale transporte disponibilizado pelo Sistema de Bilhetagem Automática.

§ 4º. Para os empregados cuja escala de trabalho esteja formalmente compreendida entre as 22h:01min e as 06h:59min, receberão o benefício em pecúnia, sem integrá-lo ao salário.

§ 5º. As saídas antecipadas, as saídas extraordinárias e as escalas de revezamento, não serão contempladas no parágrafo anterior.

§ 6º. As trocas de escalas realizadas após o dia 01º de cada mês, serão consideradas para compra em pecúnia, no mês subsequente.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO SAÚDE**

A EMPRESA oferecerá de forma gratuita a todos os seus empregados um Plano de Saúde Ambulatorial, sem coparticipação.

§ 1º. A critério do empregado, poderá incluir dependentes ao convênio, desde que o empregado arque integralmente com as despesas.

§ 2º. Ao empregado que não optar pelo Plano de Saúde Ambulatorial, a EMPRESA disponibilizará a opção de adesão ao Plano de Saúde Enfermaria. Neste caso o empregado arcará com a diferença de valor entre os planos, por meio de desconto em folha de pagamento.

§ 3º. A contratação do plano de saúde prevista nesta cláusula deverá ser realizada em até 90 (noventa) dias da homologação deste ACT.

§ 4º. Os empregados que não optarem pelo Plano de Saúde oferecido pela EMPRESA poderá contratar outro plano de sua preferência e solicitar o reembolso, limitado a 90% do valor do plano ambulatorial oferecido pela BRB Serviços, a título de Auxílio Saúde.

§ 5º. O reembolso de que trata o parágrafo anterior só será concedido mediante apresentação de recibo do pagamento ou comprovante de custeio, contendo o nome do empregado e o valor pago a título de plano de saúde, que deverá ser submetido à validação do Departamento de Administração de Pessoal,

impreterivelmente, até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade. Quando o dia 10 do mês cair em dia não útil, o Empregado deverá antecipar a entrega do recibo.

§ 6º. Em caso de desligamento sem justa causa, o benefício será pago se o empregado tiver trabalhado 15 dias no mês de seu desligamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO**

A EMPRESA pagará/repassará mensalmente ao Sinttel – DF, o valor de R\$ R\$ 12,69 (doze reais e sessenta e nove centavos) por empregado que aderir ao plano odontológico fornecido pelo sindicato (Plano com cobertura do rol clínico). Esse valor será pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores interessados.

F§ 1º. A EMPRESA encaminhará até o dia 15 de cada mês, relação ao Sinttel – DF contendo matrícula, nome e CPF dos empregados ativos e desligados do mês.

§ 2º. A critério do Empregado, poderá haver inclusão de seus dependentes (cônjuge, filho(s), enteado ou tutelados sob guarda) e/ou agregados (pai, mãe, irmão(s), sogra/sogro) ao convênio, desde que o Empregado arque integralmente com todas as despesas, neste caso, a empresa descontará em folha de pagamento do empregado, e repassará os valores descontados (R\$17,90 por dependente e R\$18,90 por agregado) ao Sinttel-DF.

§ 3º. § 2º. A critério do Empregado, poderá ainda optar pelo plano ortodôntico familiar (Plano com cobertura do rol clínico + ortodontia). Neste caso o empregado arcará com a diferença de valor entre os planos, por meio de desconto em folha de pagamento (R\$ 54,90 por beneficiário, mínimo de 3 beneficiários, ou seja, o titular e mais dois dependentes).

§ 4º. O Sinttel – DF deverá encaminhar a EMPRESA até o dia 15 de cada mês, relação contendo matrícula, nome, CPF e o valor dos descontos a serem realizados dos empregados que aderiram ao plano odontológico.

§ 5º. O SINTTEL/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, dentro do Distrito Federal.

I. Em virtude de contrato firmando exclusivamente entre o SINTTEL/DF e a Operadora de Saúde contratada, poderá haver, a qualquer tempo, alterações nas regras administrativas (carências, datas de movimentações, pagamentos, entre outros), podendo inclusive, haver reajustes ou alterações dos valores estabelecidos nesta cláusula.

II. Havendo qualquer alteração nas regras e/ou valores, deverá o Sinttel-DF Informar a empresa com pelo menos 30 dias que antecede a entrada em vigor as novas regras ou valores, para que a companhia possa fazer as devidas adequações administrativas e financeiras internas.

#### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, serão pagos 2 (dois) salários-mínimos, referente ao auxílio funeral, na verba rescisória do colaborador.

#### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

A EMPRESA pagará auxílio creche aos empregados, por filho legal, até a idade limite de 72 meses.

§ 1º. Os empregados receberão o valor de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) por filho.

§ 2º. Aos empregados que já recebem o valor unitário superior a R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) será mantido o valor anterior.

§ 3º. O auxílio creche será concedido exclusivamente para as mulheres.

§ 4º. Será mantido o auxílio creche dos empregados homens que recebiam o benefício antes de 30/06/2022.

§ 5º. A concessão prevista nesta Cláusula atende ao disposto no artigo 7º, XXV, da Constituição Federal, art. 389, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e Portaria nº 3296, de 03 de setembro de 1996, do Ministério do Trabalho.

§ 6º. O benefício de que trata esta Cláusula tem natureza indenizatória e não integra o salário para qualquer efeito.

§ 7º. Quando ambos os cônjuges forem empregados da EMPRESA, o pagamento previsto no "caput" não será cumulativo e deverá ser pago ao colaborador mais antigo, constituindo falta grave, passível de demissão por justa causa, a tentativa ou o recebimento em duplicidade do benefício;

§ 8º. O ressarcimento ocorrerá na folha de pagamento após a entrega o envio por e-mail Departamento Pessoal da EMPRESA o formulário de solicitação de concessão do auxílio creche, além da documentação comprobatória (certidão de nascimento e CPF ou RG com CPF).

§ 9º. Os formulários de solicitação, deverão ser entregues uma única vez.

§ 10º. As solicitações entregues após o dia 15, serão processadas no próximo mês, sem a obrigação do pagamento retroativo.

§ 11º. O benefício somente será concedido após 180 (cento e oitenta dias) do nascimento da criança.

§ 12º. Em caso de desligamento sem justa causa, o benefício será pago se o empregado tiver trabalhado 15 dias no mês de seu desligamento.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

A EMPRESA manterá Seguro de Vida em grupo, sem ônus, com apólice no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) para cada Empregado que possua vínculo empregatício por prazo indeterminado.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FILHO COM DEFICIÊNCIA**

A EMPRESA pagará na forma de ressarcimento das despesas com babás e cuidadores o auxílio filho com deficiência para os empregados que possuírem filhos com deficiência de qualquer idade, desde que comprovada em laudo médico a incapacidade e a necessidade de acompanhamento em sua rotina diária.

§1º. Fica estabelecido o valor de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais), para cada filho com deficiência.

§2º. O pagamento do benefício será feito mediante a apresentação de atestado/laudo de comprovação da incapacidade, fornecida por médico especialista emitido no ano corrente a solicitação.

§3º. O benefício do auxílio filho com deficiência não poderá ser pago de forma acumulativa com o benefício do auxílio creche, devendo o empregado optar por um dos benefícios.

§4º. Periodicamente a empresa poderá solicitar a atualização do atestado/laudo de comprovação da incapacidade.

§ 5º. Em caso de desligamento sem justa causa, o benefício será pago se o empregado tiver trabalhado 15 dias no mês de seu desligamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO HOME OFFICE**

A Empresa pagará auxílio home office, para os empregados em trabalho remoto o valor de até R\$ 78,62 (setenta e oito reais e sessenta e dois centavos), proporcionalmente aos dias trabalhados em regime de trabalho remoto.

§ 1º. O pagamento do auxílio é condicionado a entrega do formulário de adesão ao trabalho remoto devidamente assinado.

§ 2º. O formulário de adesão deverá constar um plano de trabalho ou de atividades com metas estabelecidas pelo gestor responsável.

§ 3º. São requisitos para a adesão ao regime de trabalho remoto:

- I. Existência de plano de trabalho e o estabelecimento de metas de desempenho;
- II. Manutenção da capacidade plena de atendimento da gerência aos públicos externo e interno;
- III. Aptidão do colaborador para a realização do trabalho remoto.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

§ 1º. A EMPRESA é obrigada a submeter ao SINDICATO as rescisões de Contrato de Trabalho de períodos iguais ou superiores a 01 (um) ano.

§ 2º. As homologações somente serão realizadas mediante apresentação dos seguintes documentos:

I. Comprovante de pagamento da guia de recolhimento de contribuição sindical urbana e lista dos contribuintes;

II. *Carta de preposto;*

III. *5 (cinco) vias do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT impressa em verso e anverso (conforme modelo do anexo I da Portaria nº 1.621 de 14 de julho de 2010 do MT, corretamente preenchida);*

IV. Aviso prévio;

V. Atestado Médico demissional e exames complementares

VI. Comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias;

VII. Chave de conectividade social;

VIII. 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;

IX. Guia de Recolhimento Rescisório de FGTS e da Contribuição Social - GRRF e comprovante de pagamento;

X. Comunicado de Dispensa - CD e requerimento do seguro-desemprego;

XI. Demonstrativo de remuneração variável com o cálculo das médias constantes no TRCT;

XII. Relação de salário e contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

§ 3º. A EMPRESA comunicará, por escrito, ao empregado, o dia, hora e local da homologação da rescisão. Na ausência do Empregado, o SINDICATO deverá fornecer declaração comprobatória ao Empregador.

§ 4º. O prazo para submeter as rescisões contratuais à homologação, será de no máximo 30 (trinta) dias contados a partir do início do aviso prévio, sob pena de incidência da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT.

§ 5º. A EMPRESA dispensará do cumprimento do Aviso Prévio o Empregado que solicitar desligamento em virtude de novo emprego, desde que, presente, no ato do pedido de demissão, carta emitida em papel timbrado pela nova empresa contratante. Neste caso serão devidos apenas os dias efetivamente trabalhados.

1. A partir do ato da entrega da carta, a EMPRESA deverá pagar as verbas rescisórias em até 10 (dez) dias.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

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

I. O aviso prévio será emitido pela EMPRESA por escrito, com contra recibo, informando se será trabalhado ou não;

II. 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.

Parágrafo único. Ao empregado que no curso do aviso trabalhado solicitar ao empregador dispensa, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da EMPRESA e a anotação da respectiva baixa na CTPS, fará jus ao recebimento dos dias efetivamente trabalhados em relação a essa parcela.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, em seu art. 10, II, b.

§ 1º. 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.

§ 2º. Fica assegurado o direito à licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias conforme previsto nas leis nº 8.861 de 25 de março de 1994 e nº 11.770 de 09 de setembro de 2008 e o decreto nº 7.052 de 23 de dezembro, que a regulamenta.

§ 3º. A mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

Conforme a portaria nº 1.065 de 23 de setembro de 2019, a EMPRESA realiza as anotações previstas decreto-Lei nº 5.452/1943 em Carteira de Trabalho Digital.

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

A EMPRESA fornecerá crachá aos empregados como forma de identificação no local de trabalho, sendo obrigatório o seu uso durante todo o horário de trabalho.

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

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em teleatendimento (call center) e telemarketing, em regime de escala de revezamento a ser implementada exclusivamente pela EMPRESA, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, correspondente a 06 (seis) horas diárias.

§ 1º. Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na Norma Regulamentadora nº 17, Anexo II, do MT.

§ 2º. Tendo em vista situações particulares de serviços, a EMPRESA poderá contratar empregados Operadores em Teleatendimento (call center) e Telemarketing em jornadas de 30 (trinta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, com duração diária de 06 (seis) horas.

§ 3º. Na hipótese de a EMPRESA necessitar utilizar-se de jornadas não previstas neste ACT, deverá obter autorização formal do sindicato.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Fica permitido a prorrogação da jornada diária para compensação da jornada laborada aos sábados, conforme regras a seguir:

§ 1º. A Empresa poderá prorrogar a jornada diária de 8 (oito) horas, para compensação da jornada laborada aos sábados, observando-se os limites da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, bem como a legislação vigente.

§ 2º. A Empresa poderá prorrogar a jornada diária de 6 (seis) horas, para compensação da jornada laborada aos sábados, observando-se os limites da jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas semanais, bem como a legislação vigente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Pelo presente instrumento, fica estabelecido o regime de compensação de horas, para os empregados da Empresa, conforme art. 59 §2º da CLT, com exceção dos empregados que desempenham as funções de Operador de Teletendimento, de Operador de Teletendimento Especializado, de Operador de Teletendimento Nível I, Operador de Retenção, Monitores de Qualidade, Control Desk, Supervisores de Teletendimento e de Atendente de Service Desk.

§ 1º. O sistema alternativo eletrônico a ser utilizado pela Empresa não admitirá qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

- I. restrições, de qualquer natureza, à marcação de ponto;
- II. marcação automática de ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;
- III. exigência de autorização prévia, de qualquer empregado, para marcação de sobrejornada;
- IV. alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 2º. Para fins de fiscalização, o sistema alternativo eletrônico de controle de ponto deverá:

- I. estar disponível no local de trabalho;
- II. permitir a identificação de empregador e empregado;
- III. possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ 3º. Tendo em vista que o sistema alternativo foi desenvolvido pela própria Empresa, não se permitirá qualquer incorreção no registro de ponto que venha a prejudicar os empregados, devendo, uma vez verificada e comprovada a falha, ocorrer a devida correção e o efetivo ressarcimento e lançamento das horas não contabilizadas no Banco, em até 30(trinta) dias.

§ 4º. As jornadas extraordinárias superiores ao limite de 2h (duas horas) diárias só poderão ocorrer quando caracterizada a necessidade imperiosa, nos termos do art. 61 e parágrafos da CLT, e devem ser justificadas no sistema de aferição de frequência.

§ 5º. Serão computados no Banco de Horas os períodos laborados decorrentes de prolongamento da jornada contratual do empregado (a), dentro do respectivo horário de trabalho, até o limite máximo de 2h (duas horas) diárias, em comum acordo entre o (a) empregado (a) e a gerência imediata, sendo que qualquer labor que exceda ao prolongamento de 2h (duas horas) diárias será considerado como jornada extraordinária, devendo ser pago como hora extra no contracheque do mês posterior ao mês de realização das referidas horas, sendo vedada sua inclusão no Banco de Horas.

I. Não cumprida a jornada diária de trabalho com autorização prévia do gestor, as horas negativas serão computadas no Banco de Horas do Empregado.

§ 6º. O excesso de até 2 (duas) horas trabalhadas em um dia de trabalho será compensado com a correspondente diminuição das horas a serem trabalhadas em outro dia, dentro do prazo corrido de 06 (seis) meses.

I. As horas positivas acumuladas no Banco de Horas deverão ser compensadas com a correspondente diminuição de carga horária em outro (s) dia (s).

II. As horas negativas acumuladas no Banco de Horas deverão ser compensadas com o prolongamento da carga horária em outro (s) dia (s), dentro do limite previsto (duas horas diárias).

III. A realização e a compensação de horas devem ser realizadas em comum acordo com o empregado e mediante autorização da gerência imediata.

§ 7º. O prazo máximo para compensação de horas acumuladas no Banco de Horas pelos empregados e empregadas será de 06 (seis) meses, contados a partir da execução das horas excedentes.

§ 8º. A implantação do Banco de Horas não eximirá o gozo do intervalo intrajornada e interjornada, respeitando o descanso semanal remunerado e direitos adquiridos em Acordo Coletivo vigente e legislação em vigor.

§ 9º. Para efeitos de acúmulo de saldo no Banco de Horas, será considerada a proporção de 01 (uma) hora positiva para 01 (uma) hora negativa.

§ 10º. Ao final de cada mês serão apuradas as horas de sobrejornada excedentes aos limites diários de 2h (duas horas), e também as horas excedentes aos limites positivos ou negativos do Banco de Horas, quando vencido o prazo de 06(seis) meses para compensação.

I. As horas de sobrejornada excedentes ao limite diário de 2h (duas horas); e as horas já vencidas excedentes aos limites positivos do Banco de Horas, serão pagas em folha de pagamento, considerando os reflexos legais e acréscimos estabelecidos neste ACT.

II. As horas negativas, não compensadas no Banco de Horas dentro do prazo de 06 (seis) meses, serão descontadas em folha de pagamento, considerando a data de fechamento da folha.

§ 11º. Ocorrendo o desligamento do empregado ou empregada, por qualquer motivo, a Empresa pagará ou descontará, juntamente com as demais verbas rescisórias, as horas existentes no Banco de Horas.

§ 12º. Ocorrendo eventual concessão de licença não remunerada ou cessão de empregado ou empregada, as horas existentes no Banco de Horas serão pagas ou descontadas no contracheque do último mês trabalhado antes da licença ou cessão.

§ 13º. O controle do saldo do Banco de Horas será realizado pela Empresa, por meio do Sistema Eletrônico de Registro e Controle de Frequência, disponibilizado eletronicamente aos (as) empregados (as) abrangidos no presente Acordo, onde conste, de forma detalhada, o extrato das horas, nos exatos termos Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 14º. Em razão da celebração do presente acordo, eventuais procedimentos internos em sentido contrário e/ou condições mais benéfica já estabelecidas anteriormente a este acordo, deverão ser adequados internamente, prevalecendo a regra que for mais benéfica ao empregado.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REDIMENSIONAMENTO ESCALA FIM DE SEMANA**

A EMPRESA elaborará as escalas de trabalho assegurando ao mínimo uma folga semanal ao empregado. A folga será concedida aos domingos; sendo, no mínimo, uma vez ao mês para os homens e duas vezes ao mês para mulheres.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

A EMPRESA controlará a frequência de seus empregados mediante sistema de ponto eletrônico, onde serão registrados os horários relativos à sua jornada de trabalho.

§ 1º. Na falta de sistema eletrônico, a EMPRESA poderá manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- I. cartão de ponto manual;
- II. folha de frequência;
- III. biometria;
- IV. controle de ponto por cartão magnético;
- V. sistema de ponto eletrônico alternativo;
- VI. outros permitidos por Lei.

§ 2º. Ficam excluídos do registro no Ponto Eletrônico os gerentes e os coordenadores em razão da natureza das atividades desempenhadas se encaixarem no disposto do art. 62, II, da CLT. Esses empregados farão registro de sua jornada de trabalho por meio de Folha Individual de Presença.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GREVE RODOVIÁRIA E METROVIÁRIA**

A EMPRESA flexibilizará, em comum acordo, a compensação das horas não trabalhadas pelos seus empregados em caso de greve dos trabalhadores do transporte público.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

I. 20 (vinte) 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 art. 10, parágrafo único do ADCT;

II. 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de ascendente, descendente, cônjuge/companheiro (a), irmão (ã), ou por pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica, a contar da data do óbito;

III. 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento, a contar da data do casamento, incluindo o sábado e o domingo;

IV. 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

V. 01 (um) dia, em caso de internação hospitalar do cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) menor de idade, devidamente comprovada, não se aplicando em caso de consulta médica.

VI. 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho menor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar, independentemente da quantidade de filhos.

VII. Ressalvados os casos mencionados no art. 473, da CLT, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o Descanso Semanal Remunerado - 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.

VIII. As demais ausências não descritas acima, serão consideradas faltas não justificadas.

Parágrafo único. O direito de ausência justificada conta a partir do dia do evento.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

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

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

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

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

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, apenas para encerramento de ano ou semestre, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e, desde que haja comunicação prévia à EMPRESA com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

§ 1º. Essa garantia é extensiva aos exames vestibulares, devendo o empregado apresentar o comprovante à EMPRESA.

§ 2º. 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 QUADRAGÉSIMA - FOLGA ANIVERSÁRIO**

A partir da vigência do presente ACT, a EMPRESA concederá aos seus empregados, excetuando-se os empregados com contrato de trabalho suspenso na forma da lei, folga anual de 01 (um) dia, a ser gozada em comum acordo com a gestão, em até 30 dias a partir do dia do aniversário, para todos os empregados que não possuírem faltas injustificadas nos últimos 12 meses que antecedem o aniversário.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS FERIADOS TRABALHADOS**

O trabalho realizado em feriados deverá ser remunerado em dobro, conforme Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, levando em conta a quantidade de horas efetivamente trabalhadas no feriado.

Parágrafo único. Consideram-se feriados, para fins trabalhistas, as seguintes datas:

I. 1º de Janeiro - Fraternidade Universal Lei Federal nº 662 de 06 de abril de 1949;

II. Terça-feira de carnaval;

III. *Sexta-feira da Paixão de Cristo*;

IV. 21 de abril - Tiradentes;

1º de maio - Dia do Trabalho, Lei Federal nº 662 de 06 de abril de 1949;

VI. Corpus Christi;

VII. 07 de setembro - Independência do Brasil, Lei Federal nº 662 de 06 de abril de 1949; 12 de outubro;

VIII. Nossa Senhora Aparecida, Lei Federal nº 6.802 de 30 de junho de 1980;

IX. 02 de novembro – Finados, Lei Federal nº 662 de 06 de abril de 1949;

X. 15 de novembro - Proclamação da República, Lei Federal nº 662 de 06 de abril de 1949;

XI. 30 de novembro - Dia do Evangélico, Lei nº 12.328, de 15 de setembro de 2010;

XII. 25 de dezembro – Natal, Lei Federal nº 662 de 06 de abril de 1949

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA 12X36**

Aos empregados da área de Tecnologia da Informação será permitido o cumprimento da jornada de trabalho de 12x36 (doze horas trabalhadas por trinta e seis horas de descanso).

Parágrafo único. Para os empregados que prestem serviço na jornada citada acima será concedido o intervalo intrajornada pelo período mínimo de 01 (uma) hora.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com os dias de descanso semanal remunerado, feriados ou dias de compensação de jornada.

Parágrafo único. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

### **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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:

I. Para adoção ou guarda judicial para fins de adoção de crianças de até 1 (um) ano de idade, 180 (cento e oitenta) dias de licença, conforme previsto nas leis nº 8.861 de 25 de março de 1994 e nº 11.770 de 09 de setembro de 2008 e o decreto nº 7.052 de 23 de dezembro, que a regulamenta;

II. Para adoção ou guarda judicial para fins de adoção de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;

III. Para adoção ou guarda judicial para fins de adoção de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento.

§ 1º. Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício será a partir da data de inscrição no Registro Civil da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda judicial para adoção.

§ 2º. Nos casos em que a guarda judicial provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS**

Consoante disposto no art. 143 da CLT, a faculdade de converter 1/3 (um terço) 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 à EMPRESA, por escrito, até 60 (sessenta) dias antes do início do período aquisitivo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SINTTEL-DF.

§ 1º. Será constituída uma CIPA nos locais de trabalho onde se encontrem mais de 50 (cinquenta) empregados.

§ 2º. É obrigatória a participação nas eleições da CIPA de empregados que executem serviços de Call Center.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Todos os atestados médicos a serem apresentados pelos empregados deverão ser homologados pelo Médico do Trabalho da clínica credenciada, que fornecerá 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 em até dois dias corridos a contar da data do evento.

§ 1º. O prazo para a homologação dos atestados será de 02 dias corridos a contar da data do evento. De 2ª-feira até 6ª-feira, em horário comercial. Quando o prazo para homologação encerrar em dia não útil, o prazo se estenderá para o próximo dia útil.

§ 2º. Após a realização da homologação, o empregado deverá encaminhar o atestado médico e a guia de homologação à EMPRESA para o e-mail [atestado@brbservicos.com.br](mailto:atestado@brbservicos.com.br) ou pelo aplicativo Meu RH disponibilizado pela EMPRESA, em até 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de não serem abonadas as faltas dos dias não trabalhados.

§ 3º. Caso o empregado não tenha condições de se locomover até a clínica credenciada, deverá entrar em contato com o Departamento Pessoal da EMPRESA pelo e-mail [atestado@brbservicos.com.br](mailto:atestado@brbservicos.com.br), no prazo de homologação previsto no § 1º, para a negociação de um novo prazo de homologação do atestado médico.

§ 4º. Caso o empregado não entre em contato com a EMPRESA em até 24 (vinte e quatro) horas da ocorrência do fato, informando a sua dificuldade, será entendido que o empregado está em condições de se dirigir até a clínica credenciada.

§ 5º. O prazo para a homologação do atestado médico será contado a partir da data em que ocorreu o evento (atendimento médico). Quando o prazo para homologação encerrar em dia não útil, o prazo se estenderá para o próximo dia útil.

§ 6º. Para fins de justificativa de falta ou de ausências por questões médicas, somente será aceito atestado médico homologado por clínica credenciada.

§ 7º. Considera-se atestado médico o documento emitido por profissional formado em medicina, detalhando o dia e o horário em que o paciente foi atendido e indicando o tempo necessário para repouso, caso haja necessidade de afastamento do trabalho comprovando incapacidade laboral.

§ 8º. Para fins de justificativa de descumprimento no horário de jornada, a EMPRESA somente considerará os atestados de comparecimento que comprovem atendimento de médico, desde que emitidos por órgãos públicos ou privados de saúde e ainda por convênio médico ou ambulatorial que beneficie o empregado, desde que neles esteja discriminada a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho.

§ 9º. Será considerado atestado de comparecimento o documento em que conste o nome do paciente, a data e o horário ou turno do atendimento, além do local onde o empregado foi atendido e o motivo da

dispensa: seja para exame, consulta, terapia ou qualquer outro. O documento deve ter ainda o carimbo e uma assinatura do especialista.

§ 10º. O atestado de comparecimento apenas justifica o comparecimento em uma unidade médica e não abona as horas não trabalhadas, devendo ocorrer a compensação conforme cláusula trigésima terceira.

§ 11. Não serão abonadas as ausências para acompanhamento de paciente em atendimento médico, exceto para acompanhantes de filhos menores de 12 (doze) anos. O abono será limitado a 03 (três) dias por semestre independentemente da quantidade de filhos.

§ 12. Será considerado atestado de acompanhamento o documento emitido por profissional da área de saúde, carimbado e assinado pelo profissional de saúde, certificando que a pessoa em boa saúde esteve acompanhando uma pessoa doente para lhe dar assistência. O atestado de acompanhamento deverá constar o nome do acompanhante, o nome do paciente, a data do atendimento e preferencialmente o horário e o local de atendimento.

§ 13. Os atestados de acompanhamento não precisarão ser homologados.

§ 14. Os Todos os atestados médicos deverão ser homologados pela clínica credenciada, independentemente da quantidade de dias de afastamento.

Parágrafo único. Todos e quaisquer atestados emitidos em desconformidade com os parágrafos da cláusula quadragésima sétima, não considerados como faltas não justificadas.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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:

I. Comunicações de acidentes de trabalhos;

II. Ergonomia dos postos de trabalho;

III. Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA;

IV. Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal.

§ 1º. Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho – DORT e Lesões por Esforços Repetitivos - LER, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

§ 2º. A EMPRESA realizará, sem ônus para os empregados e conforme definido em seu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, devendo os empregados receberem cópia dos resultados desses exames.

§ 3º. A 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - NORMA REGULAMENTADORA Nº17**

A EMPRESA cumprirá o disposto na Norma Regulamentadora nº 17, Anexo II, de 30 de março de 2007, do MT.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A EMPRESA adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho do empregado, conforme Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978, do MT.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO**

A EMPRESA autorizará a fixação, nos Quadros de Aviso, de material informativo do SINTTEL-DF para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DE BOLETINS DO SINTTEL-DF**

A EMPRESA permitirá a fixação e distribuição de Boletins e Avisos do SINTTEL-DF nos locais de trabalho.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA**

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

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 SINTTEL-DF. A estabilidade dos mesmos será automaticamente extinta no caso de encerramento das atividades da EMPRESA.

§ 1º. Fica facultado ao sindicato o credenciamento de 01(um) representante sindical por cada grupo de 200 (duzentos) empregados, com as prerrogativas do art. 543 da CLT.

§ 2º. 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 SINTTEL-DF.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A EMPRESA compromete-se a liberar, enquanto vigorar este Acordo e/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 SINTTEL-DF 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

A EMPRESA compromete-se a entregar até o décimo dia do mês subsequente ao de competência a guia de depósito bancário ou cheque nominal ao SINTTEL-DF referente às mensalidades sindicais, correspondente a 1% do salário bruto mensal, 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, bem como relação discriminando o nome dos empregados sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.

§ 1º. Caso não ocorra o desconto em folha, a EMPRESA se obriga a informar ao SINTTEL-DF, por escrito, as razões por que não efetuou o referido desconto. A EMPRESA ficará isenta de qualquer responsabilidade no caso de interpelações judiciais ou extrajudiciais, por parte dos empregados, sendo que as eventuais ações relativas à devolução das contribuições de que trata o caput desta cláusula deverão ser propostas diretamente contra o sindicato, seu exclusivo beneficiário, exceto se o desconto referido decorrer de erro da empresa.

§ 2º. O Sindicato SINTTEL/DF deverá encaminhar a EMPRESA até o dia 15 de cada mês as fichas de filiação eletrônica (aquelas realizadas diretamente no sítio do SINTTEL-DF) ou autorização assinada dos empregados, devendo ser informado à EMPRESA mensalmente, sobre alteração na relação de descontos, com apresentação de novas autorizações.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 e nos locais de trabalho, respeitadas as normas internas da contratante da EMPRESA.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

**Parágrafo Primeiro** – Fica pactuado que quando 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, inclusive as gestantes, 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 Segundo** – Nos casos que houver redução do efetivo, a nova empresa deverá priorizar a contratação de todas as pessoas que possuem estabilidade provisória, conforme previsão legal.

**Parágrafo Terceiro** – É facultado às empresas sucedidas realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função e com posto fixo, garantindo estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa sucessora que não poderá exigi-los.

**Parágrafo Quarto** – 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:

I. O Termo de Rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará “sem justa causa” e deverá constar, obrigatoriamente, a expressa referência à esta cláusula.

II. A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior, desde que o funcionário possua a habilitação para o exercício da profissão e a ele

concederá estabilidade no emprego pelo período de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III. A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior, inclusive as gestantes, dirigentes sindicais, membros da CIPA e representante dos trabalhadores, desde que o funcionário possua a habilitação para o exercício da profissão e a ele concederá a estabilidade em curso.

IV. No período da estabilidade, 90 (noventa) dias, a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado. Aplicam-se as mesmas condições em casos de redução contratual ou devolução de funcionário, ambas por exigência do tomador.

V. 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, conforme prescrito no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias.

VI. As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas na forma da lei.

VII. 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, inclusive aviso prévio indenizado.

VIII. Havendo a necessidade de redução dos postos de serviço em uma nova contratação, a empresa que está assumindo os serviços deverá privilegiar o empregado mais antigo no posto de trabalho, de modo que o tempo do empregado na execução do serviço será o critério para a contratação.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na Cláusula Trigésima Sexta (“Incentivo à Continuidade”), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – As estabilidades, previstas na Cláusula Trigésima Sexta (“Incentivo à Continuidade”) e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo** – Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA COLETIVA ARBITRÁRIA**

A EMPRESA buscará a manutenção dos postos de trabalho, nos próximos 12 meses, salvo se houver supressão ou rescisão contratual, redução no faturamento, ou demais questões de ordem econômica, tecnológica ou estrutural.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - NOVOS CONTRATOS**

Caso a EMPRESA, por força de novos contratos, venha a contratar trabalhadores de categorias profissionais diferentes daquelas representadas pelo SINTTEL/DF, deverá ser firmado ACT com o sindicato representante da nova categoria, em relação aos novos empregados contratados

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - JUÍZO 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**

**LEANDRO DA FONSECA SILVA  
DIRETOR  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF**

**MARIO FERREIRA NETO  
PRESIDENTE  
BRB SERVICOS S/A**

**FLAVIO FERREIRA DOS SANTOS  
DIRETOR  
BRB SERVICOS S/A**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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