

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000244/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/05/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021241/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.202691/2026-61  
DATA DO PROTOCOLO: 12/05/2026

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

CENTRAL IT TECNOLOGIA DA INFORMACAO S/A, CNPJ n. 07.171.299/0007-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO 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 janeiro de 2026 a 01º de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### 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, pa ou tomadoras de serviços; Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações , com abrang territorial em DF.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

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

Os salários vigentes a partir de 1º de janeiro de 2026, respeitarão os seguintes pisos salariais já reajustados:

Tabela 1

FUNÇÃO		SALÁRIO	
		Jornada 30h/semanais	Jornada 36h/semanais
I	Atendente de Central Telefônica - Tele Operador - Operador de Telemarketing (ativo/receptivo/hibrido) - Telefonista - Operador de Rádio Chamada – Teleatendente.	R\$ 1.582,67	R\$ 1.895,87
II	Operador de Telemarketing Técnico	R\$ 1.888,93	R\$ 2.266,73
III	Operador Bilíngue	R\$ 1.888,93	R\$ 2.266,73
IV	BackOffice – Retaguarda	R\$ 1.888,03	R\$ 2.266,73
V	Monitor de Qualidade - Monitor de Telemarketing	R\$ 1.888,93	R\$ 2.266,73
VI	Monitor de Qualidade Bilíngue - Monitor Técnico	R\$ 2.253,03	R\$ 2.720,08
VII	Supervisor de Central Telefônica/ Supervisor de Telemarketing e Atendimento/ Supervisor Bilíngue.	R\$ 2.084,45	R\$ 2.501,33
FUNÇÃO		Jornada 40h/semanais	Jornada 44h/semanais
VIII	Supervisor de Central Telefônica/ Supervisor de Telemarketing e Atendimento/ Supervisor Bilíngue.	R\$ 2.775,75	R\$ 3.057,18
IX	Analista de Atendimento/ Analista de tráfego	R\$ 2.744,58	R\$ 3.057,18

**Parágrafo Primeiro** - A redução de jornada será no limite de 30h/semanais (funções de I a VII), 40h/semanais (função VIII e IX), conforme e definido na tabela I, do presente acordo.

**Parágrafo Segundo** – Os salários elencados na Tabela 1 foram reajustados em 4,26% (quatro vírgula vinte e seis por cento) sobre os valores constantes no ACT 2025/2025.

**Parágrafo Terceiro** – Aos empregados da categoria profissional que não estão enquadrados na tabela 1, fica grantido um reajuste salarial de 3,90% (três vírgula noventa por cento).

**Parágrafo Quarto** – Fica estabelecido o pagamento de **abono no valor de R\$ 498,36 (quatrocentos e noventa e oito reais e trinta e seis centavos)** aos empregados abrangidos pelo presente acordo.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A EMPRESA efetuará o pagamento mensal, até o 5º (quinto) dia útil bancário do mês subsequente.

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

**Parágrafo segundo** - 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 QUINTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A EMPRESA se compromete a descontar em folha de pagamentos dos empregados, os convênios assinados pelo Sindicato Laboral (que existam ou venham a existir), desde que expressamente autorizado pelo empregado, de forma escrita e/ou eletrônica e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Primeiro** - A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratado, operados ou interpostos pelo sindicato laboral, inclusive plano de saúde, seguro de vida, colônia de férias, pacotes de viagem, entre outros.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o valor referente ao convênio, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula que trata da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Aos optantes pelo plano de saúde, a empresa fica autorizada a realizar o desconto da co-participação (caso haja previsão desta modalidade) do empregado e de seus dependentes.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

**Parágrafo Único** – A empresa poderá efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salário em uma única parcela até o dia 20 de dezembro de 2026; ou o pagamento poderá ser em duas parcelas, a critério da empresa, com o primeiro vencimento a ser pago até o dia 30 de novembro de 2026 e o segundo até o dia 20 de dezembro de 2026, na proporção a que fizer jus o empregado.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SÉTIMA - HORA EXTRA

**Parágrafo único** - As horas extras semanais serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas, aos domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento), as quais deverão ser pagas na folha de pagamento do mês seguinte ao do fato gerador, salvo compensação.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

**Parágrafo único** - O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o salário hora, calculado sobre o salário fixo.

## COMISSÕES



## CLÁUSULA NONA - COMISSÕES

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

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CESTA BASICA - HOME OFFICE

Fica assegurado aos empregados em trabalho remoto (HOME OFFICE) o auxílio cesta básica (Vale Alimentação) no valor correspondente a R\$ 607,58 (seiscentos e sete reais e cinquenta e oito centavos) por mês, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada trinta dias. Em cumprimento ao PAT, o desconto relativo a este auxílio será de até 15%(quinze por cento) do valor do benefício. Este benefício substitui o previsto na Cláusula Décima Primeira.

**Parágrafo Primeiro** - A presente parcela não integra os salários por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Segundo** – De forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão, é facultado ao empregador promover o adiantamento do valor devido a título de auxílio cesta básica em pecúnia sem que esse integre o salário e qualquer de seus reflexos, inclusive recolhimento ao INSS.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregados efetivamente associados ao Sinttel-DF, terão o desconto máximo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) do valor do referido benefício.

**Parágrafo Quarto** – Nos períodos de afastamento ao serviço, por qualquer motivo, inclusive por suspensão do contrato de trabalho e apresentação dos atestados médicos, não será pago o auxílio cesta básica correspondente aos dias de ausências, devendo os mesmos serem descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte, vedado a possibilidade de acúmulo desses descontos.

**Parágrafo Quinto** – O auxílio cesta básica será pago de forma proporcional quando ocorrer as seguintes situações: férias, afastamento e alteração do regime de trabalho no decorrer do mês.

**Parágrafo Sexto** – O auxílio cesta básica será prorrogado nos seguintes casos e períodos:

- a) Licença Maternidade: 4 (quatro) meses, contados da data de afastamento pelo atestado médico;
- b) Afastamentos pelo INSS: 3 (três) meses, contados a partir do 16º dia de afastamento do trabalho;

**Parágrafo Sétimo** – Durante o período de férias, o empregado fará jus apenas ao recebimento de R\$ 243,03 (duzentos e quarenta e três reais e três centavos), a título de auxílio alimentação, que será pago em parcela única no primeiro período de férias, ainda que haja parcelamento da mesma.

**Parágrafo Oitavo** – Fica a critério da empregadora, conforme a necessidade, a reversão para a modalidade presencial, desde que o trabalhador seja comunicado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Nono** – Fica a critério do empregado, conforme a necessidade, a reversão para a modalidade presencial, desde que a empregadora seja comunicada formalmente com antecedência mínima de 15 (quinze) dias. No caso do empregado contratado no regime presencial, fica a critério do empregado aceitar a reversão para o regime home office quando for convidado pelo empregador. O empregador deverá comunicar formalmente o convite para a reversão para o regime home office com antecedência mínima de 15 (quinze) dias bem como o empregado deve comunicar formalmente o aceita ou recusa de reversão em 48 horas.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO



A empresa fica obrigada a conceder aos empregados aqui representados, nos dias efetivamente trabalhados, o Vale-alimentação/Vale refeição (VA/VR) no valor de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) a partir de 01 de janeiro de 2026, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada trinta dias. Em cumprimento ao PAT, o desconto relativo a este auxílio será de até 15%(quinze por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo Primeiro** – A presente parcela não integra os salários por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Segundo** – O pagamento do auxílio-refeição será efetuado através de tíquete / cartão alimentação/ refeição.

**Parágrafo Terceiro** – Desde que solicitado por escrito pelo empregado, a empresa deverá dar ciência ao (s) mesmo (s), por meio de recibo, o período para o qual estão recebendo o benefício em questão.

**Parágrafo Quarto** – De forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento do valor devido a título de auxílio alimentação em pecúnia sem que esse integre o salário e qualquer de seus reflexos, inclusive recolhimento ao INSS.

**Parágrafo Quinto** - O valor do auxílio alimentação nas faltas injustificadas / justificadas não deverá ser descontado no salário do funcionário, e sim no próprio benefício do mês subsequente, salvo em caso de rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Sexto** – Nos períodos de afastamento ao serviço, por qualquer motivo, inclusive por suspensão do contrato de trabalho e apresentação dos atestados médicos, não será pago o auxílio alimentação correspondente aos dias de ausências, devendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte, vedado a possibilidade de acúmulo desses descontos.

**Parágrafo Sétimo** – O auxílio alimentação será prorrogado nos seguintes casos e períodos:

- a) Licença Maternidade: 4 (quatro) meses, contados da data de afastamento pelo atestado médico;
- b) Afastamentos pelo INSS: 3 (três) meses, contados a partir do 16º dia de afastamento do trabalho;

**Parágrafo Oitavo**– Durante o período de férias, o empregado fará jus apenas ao recebimento de R\$ 387,20 (trezentos e oitenta e sete reais e vinte centavos), a título de auxílio alimentação, que será pago em parcela única no primeiro período de férias, ainda que haja parcelamento da mesma.

**Parágrafo Nono** – Os empregados efetivamente associados ao Sinttel-DF, terão o desconto máximo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) do valor do referido benefício.

**Parágrafo Décimo** – Esse benefício não será concedido aos empregados em trabalho remoto (*home office*).

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O auxílio alimentação poderá ser pago proporcionalmente às horas trabalhadas, cuja jornada seja inferior a 4h (quatro horas) e, por força contratual, haja redução da carga horária por prazo superior a 90 (noventa) dias.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pela empresa, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pela empresa, de uma única vez, até o último dia anterior ao de sua utilização nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale-transporte não deverá ser considerado falta.

**Parágrafo Quarto** – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de Vale-Transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

**Parágrafo Quinto** – As empresas poderão a seu critério, fornecer o benefício de vale-transporte em espécie diretamente ao trabalhador, sem que isso descaracterize a natureza do benefício, na forma da jurisprudência do STF (RE nº 487.410, RE 476.994 e RE 590.335-AgR).

**Parágrafo Sexto** – No caso de desligamento do(a) trabalhador(a), o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

**Parágrafo Sétimo** – A declaração falsa ou uso indevido do Vale-Transporte constitui falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

**Parágrafo Oitavo** – Para os optantes do benefício, será fornecido um cartão multibenefícios com tecnologia de integração. A verba destinada ao auxílio-transporte poderá ser alocada pelo empregado para custeio de transporte público, abastecimento de veículo particular ou plataformas de mobilidade urbana (ex: Uber, 99, etc.), conforme sua conveniência.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO AMBULATORIAL

A EMPRESA disponibilizará plano ambulatorial, com ou sem coparticipação, após a aceitação do presente acordo a todos os seus empregados, mediante convênio de assistência médica, nas condições expostas a seguir:

**Parágrafo Primeiro** - Para atendimento da presente cláusula, a empresa poderá celebrar convênio diretamente com a operadora do plano de saúde na modalidade ambulatorial, desde que negociado previamente com o sindicato, ou utilizar o plano ambulatorial oferecido pelo sindicato.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados poderão incluir seus dependentes diretos pelo plano ambulatorial oferecido pela empresa, sendo estes custeados em sua totalidade pelos empregados.

**Parágrafo Terceiro** – O plano de assistência ambulatorial será implementado obrigatoriamente e com participação do empregado no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais). No caso de reajustes do valor do plano ambulatorial por parte da operadora do plano, deverá ser matinda a proporção dos valores pagos pela empresa e os valores pagos pelo trabalhador no momento da aceitação do presente acordo. Na hipótese do empregado se opor a adesão do plano ambulatorial, ele deve formalizar a opção de não adesão junto ao DP da empresa, ficando a empresa desobrigada de oferecer qualquer plano ambulatorial e fica isenta de qualquer responsabilidade quanto a este tema. A ausência de formalização da opção implicará na contratação do plano ambulatorial pela empresa, com a participação do empregado nos termos desta Cláusula.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de plano ambulatorial com coparticipação, fica a empresa autorizada a realizar o desconto correspondente a utilização do plano pelo empregado e seus dependentes, conforme relatório fornecido pela operadora.

**Parágrafo Quinto** – A empresa compromete-se a fornecer toda e qualquer informação pertinente a descontos em folha relacionada à utilização do plano ambulatorial, mediante solicitação do empregado.

**Parágrafo Sexto** – Fica assegurado à empresa proceder com o cancelamento do plano de saúde ambulatorial em caso de afastamento pelo INSS por período superior a 3 (três) meses, salvo se o empregado optar pelo custeio total, inclusive de seus dependentes. Caso o empregado faça a opção pela permanência o pagamento deverá ser realizado diretamente à operadora do plano de saúde, sob pena de cancelamento em razão da inadimplência nos termos da ANS, ou quando determinado pela empresa por meio de depósito bancário ou diretamente no DP da empresa.

**Parágrafo Sétimo** - O disposto no parágrafo anterior abrange tanto os empregados que estão afastados percebendo benefício previdenciário, como aqueles que estão com o benefício objeto de análise nas esferas administrativa ou judicial.

**Parágrafo Oitavo** – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial, não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Nono** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será automaticamente desligado do plano, a partir da data da concessão, a não ser que faça a opção diretamente com a operadora em plano individual, sem qualquer intermédio de sua antiga empregadora, conforme estabelecido pela ANS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

Fica convencionado que, a empresa pagará mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 15,75 (quinze reais e setenta e cinco centavos)** por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, **públicos ou privados**, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser 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.

O trabalhador filiado também terá a oportunidade de incluir dependentes e agregados ao plano Odontológico, com desconto em folha de pagamento:

- Dependentes (cônjuge e filhos/enteado)
- Agregados (pais, irmãos, sogra e sogro)

**Parágrafo Primeiro** – O SINTTEL/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, dentro do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado a Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que a empresa possua plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SINTTEL/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano odontológico, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SINTTEL/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

**Parágrafo Oitavo** – É facultado ao trabalhador às suas expensas optar pela colocação de dependentes no plano Odontológico, desde que efetivamente associados ao SINTTEL-DF, e arcando com a totalidade do valor do referido plano.

**Parágrafo Nono** – Caso o empregado opte pela colocação de dependentes e/ou agregados no plano, desde que previamente autorizado, a empresa descontará em folha de pagamento e repassará mensalmente ao **SINTTEL/DF**, os valores relativos a estes descontos.

**Parágrafo Décimo** - O Sindicato fará o repasse de eventuais pedidos de repactuação (reequilíbrio financeiro) pedido pela operadora contratada, ficando a empresa responsável por eventuais reajustes desta cláusula.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese dos tomadores dos serviços, por qualquer motivo, não adimplirem, cessarem e/ou suspenderem o pagamento a ser realizado às empresas, dos valores referentes ao benefício previsto no caput desta cláusula, ficarão as mesmas desobrigadas de repassarem qualquer valor ao sindicato laboral e/ou à operadora, não incidindo a empresa em qualquer penalidade ou responsabilidade, seja para com o trabalhador ou para com o sindicato laboral.

**Parágrafo Décimo Segundo** - Na hipótese do empregado que se encontra afastado em benefício previdenciário, poderá a empresa proceder com o cancelamento do benefício previsto na presente Cláusula a partir do sexto mês de afastamento, salvo se o empregado optar expressamente em continuar arcando integralmente, cujo pagamento deverá ser realizado impreterivelmente até o dia 05 (cinco) de cada mês por meio de depósito bancário ou diretamente no DP da empresa.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - O disposto no parágrafo anterior abrange tanto os empregados que estão afastados percebendo benefício previdenciário, como aqueles que estão com o benefício objeto de análise nas esferas administrativa ou judicial.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

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

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios do assistencial **funeral** no valor de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) e **seguro de vida** no valor correspondente a **R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais)** recebido, a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

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

**Parágrafo segundo** – A empresa poderá contratar diretamente com seguradora de sua escolha, limitados aos valores mencionados no *caput*.

## **AUXÍLIO CRECHE**

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

A empresa reembolsará , mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por seus empregados, inclusive aqueles que possuem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), nos valores mensais de:

a) R\$ 417,04 (quatrocentos e dezessete reais e sete centavos) por filho elegível, para empregados admitidos até 28/02/2025;

b) R\$ 318,00 (trezentos e dezoito reais) para o primeiro filho elegível e R\$ 296,10 (duzentos e noventa e seis reais e dez centavos) a partir do segundo filho elegível para o recebimento do benefício, para empregados admitidos a partir de 01/03/2025.

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

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

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

**Parágrafo Quarto** – O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da empresa impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche/babá.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO HOME OFFICE

Fica instituído o benefício obrigatório, sob a rubrica “ajuda de custo”, no valor de R\$ 120,42 (cento e vinte reais e quarenta e dois centavos) mensais, independente da jornada de trabalho, para todos os trabalhadores que exercerem suas atividades remotamente, conforme o disposto nos artigos 75-B e 75-D, ambos da CLT e Medida Provisória nº.: 1.108 de 25 de março de 2022. Este auxílio é devido concomitantemente ao Auxílio Cesta Básica Home Office previsto na Cláusula Décima.

**Parágrafo Primeiro** – A ajuda de custo que se refere o *caput* da presente Cláusula não possui natureza salarial, de modo que não há se falar em integração nas demais parcelas, portanto, não constituem base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas e/ou previdenciários, na forma do artigo 457 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – A ajuda de custo compreende a utilização de toda infraestrutura, equipamentos, mobiliários, taxas, impostos, alugueis, insumos diversos, serviços de qualquer natureza, como *internet*, água, energia, condomínio e demais despesas para a correta execução das suas atividades na modalidade remota, cujo pagamento será realizado em folha de pagamento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica a critério da empregadora a alteração eventual para o trabalho remoto (*home office*), desde que o trabalhador seja comunicado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, quando então serão formalizados os documentos necessários para a transferência de regime.

**Parágrafo Quarto** – O comparecimento do trabalhador nas dependências da empregadora para a realização de atividades específicas, seja por vontade própria, seja em atendimento à convocação, não descaracterizará o regime de *home office*.

**Parágrafo Quinto** – A ajuda de custo será paga de forma proporcional quando ocorrer as seguintes situações: férias, afastamento e alteração do regime de trabalho no decorrer do mês.

**Parágrafo Sexto** – Fica a critério da empregadora, conforme a necessidade, a reversão para a modalidade presencial, desde que o trabalhador seja comunicado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias. No caso do empregado contratado no regime presencial, fica a critério do empregado aceitar a reversão para o regime home office quando for convidado pelo empregador. O empregador deverá comunicar formalmente o convite para a reversão para o regime home office com antecedência mínima de 15 (quinze) dias bem como o empregado deve comunicar formalmente o aceite ou recusa de reversão em 48 horas.

**Parágrafo Sétimo** – Em caso de defeito nos equipamentos eletrônicos utilizados pelo empregado para a execução do seu trabalho, o mesmo deverá retornar ao trabalho presencial de forma imediata, sem a necessidade de aviso prévio por qualquer das partes, permanecendo dessa forma até que seja providenciado o conserto ou a aquisição de novos equipamentos.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CULTURA

A empresa poderá incentivar seus empregados à práticas culturais, em especial mediante estabelecimento do benefício do Vale Cultural e/ou através de convênios/descontos em instituições que promovam o acesso a meios culturais (livrarias, cinema, museu, outros).

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO E AUXÍLIO FILHO COM DEFICIÊNCIA



Fica instituído o pagamento de abono no valor de R\$ 498,32 (quatrocentos e noventa e oito reais e trinta e dois centavos), a ser concedido em parcela única ao empregado que possuir filho(s) com deficiência, de qualquer idade, devidamente comprovada mediante apresentação de laudo médico que ateste a condição e a necessidade de acompanhamento.

**Parágrafo Primeiro** – O abono previsto no caput desta cláusula não possui natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não constituindo base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

**Parágrafo Segundo** – Fica instituído o Auxílio Filho com Deficiência, consistente na concessão de auxílio financeiro mensal no valor de R\$ 318,00 (trezentos e dezoito reais), devido ao empregado que possua filho com deficiência, de qualquer idade, sendo o benefício concedido individualmente por filho, mediante comprovação documental da condição.

**Parágrafo Terceiro** – Para fins de concessão do benefício previsto no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar a condição de deficiência e a necessidade de acompanhamento permanente por meio de laudo médico atualizado.

**Parágrafo Quarto** – O benefício será pago mensalmente enquanto perdurar a condição que ensejou sua concessão, podendo a EMPRESA, a qualquer tempo, solicitar atualização da documentação comprobatória.

**Parágrafo Quinto** – O valor pago a título de Auxílio Filho com Deficiência não possui natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA ANIVERSÁRIO**

Fica instituída a concessão de 1 (um) dia de folga ao empregado por ocasião de seu aniversário, sem prejuízo de sua remuneração.

**Parágrafo Primeiro** – A folga aniversário deverá ser usufruída em data estabelecida em comum acordo entre o empregado e a gestão imediata, sem prejuízo dos serviços prestados pelo empregados.

**Parágrafo Segundo** – A folga poderá ser gozada no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados da data do aniversário do empregado.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício previsto nesta cláusula não poderá ser convertido em pecúnia, nem acumulado para períodos posteriores.

**Parágrafo Quarto** – O empregado que estiver afastado de suas atividades na data de seu aniversário poderá usufruir da folga após o retorno ao trabalho, desde que respeitado o prazo estabelecido no parágrafo segundo.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

A EMPRESA é obrigada a submeter ao SINDICATO LABORAL as rescisões de Contrato de Trabalho igual ou superior a 01 (um) ano. As homologações somente serão realizadas mediante apresentação do extrato atualizado do FGTS, comprovante de pagamento da GRCUS e lista dos contribuintes, carta de preposto, CTPS devidamente atualizada, 5 vias do TRCT, impressa em verso e anverso (conforme modelo do anexo I da Portaria nº 1.621/2010 MTE, corretamente preenchida); aviso prévio, Atestado Médico Ocupacional (ASO) Demissional e exames complementares, comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias, chave de identificação, extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado ou extrato analítico de FGTS e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, guia de recolhimento rescisório de FGTS e da contribuição Social – GRRF e comprovante de pagamento, comunicado de dispensa – CD e requerimento do seguro

desemprego, demonstrativo de remuneração variável com o cálculo das médias constantes no TRCT, relação de salário e contribuição INSS, devendo a EMPRESA cumprir os prazos legais.

**Parágrafo Primeiro** – A EMPRESA comunicará, por *e-mail*, *WhatsApp*, ou outro meio de comunicação que comprove a informação ao empregado, o dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. Cumprida essa formalidade, o empregador ficará isento de penalidades previstas na Lei nº 7.855/89. Caso o empregado não compareça no horário determinado, fica o SINDICATO com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

**Parágrafo Segundo** – A empresa fornecerá aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário - AAS.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINTTEL/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), desde que devidamente demonstrada a notificação e a ciência do empregado do aviso prévio.

**Parágrafo Quarto** – A empresa é obrigada a apresentar no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SINTTEL/DF.

**Parágrafo Quinto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Sexto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINTTEL/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sétimo** - O Sindicato Laboral deverá ressaltar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SINTTEL/DF, devendo o SINTTEL/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Oitavo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contrato de trabalho é de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, § 6º, alínea “b” desta, sob pena de multa constante no Parágrafo 8º do referido artigo.

**Parágrafo Nono** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais da empresa atuante no setor.

**Parágrafo Décimo** – A empresa deverá agendar as homologações, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para o vencimento do prazo aludido no parágrafo oitavo, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo Primeiro**– Excetua-se o dever de homologação perante o sindicato laboral, previsto nesta cláusula, às hipóteses de dispensa por comum acordo (distrato), que deverão observar o disposto no artigo 484- A da CLT.

**Parágrafo Décimo Segundo** - A homologação das rescisões será gratuita.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO



O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

**Parágrafo Único** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado ou trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

**Parágrafo Único** - Aplica-se as mesmas disposições do *caput* à hipótese de rescisão contratual por distrato ocorrido dentro do trintídio.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Fica constituído o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio deste ACT, para a compensação no prazo de até doze meses. A compensação do saldo de horas será determinada pelo empregador.

**Parágrafo Primeiro** – A compensação de jornada por meio do banco de horas não poderá ser utilizada pelo empregado para a cobertura de atrasos e/ou ausências não justificadas ou não acordadas previamente com o empregador.

**Parágrafo Segundo** – Caso o empregado possua saldo de horas negativo, fica a empresa autorizada a proceder com o desconto no momento da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – O banco de horas será zerado anualmente no mês de janeiro, sendo realizado o pagamento ou desconto das horas correspondentes.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em teleatendimento (*call-centers*) e *telemarketing* será de 30 (trinta) ou 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo 06 (seis) horas diárias efetivamente trabalhada, salvo compensação.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na Norma Reguladora 17 anexo II do MTE.

**Parágrafo Segundo** - As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do Parágrafo único do artigo 67 e artigo 386, ambos da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida.

**Parágrafo Terceiro** – O comparecimento, ainda que habitual, às dependências do empregador, pelos trabalhadores que possuem modalidade de contratação remota (*home office*) para a realização de atividades específicas, que exijam a sua presença no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, na forma do artigo 75-B, parágrafo primeiro da CLT.

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

A empresa poderá manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

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

## **FALTAS**

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

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

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



A empresa abonará, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:

- a) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- b) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente de 1º grau (Pai/mãe e filhos), irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- d) 3 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho menor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.
- e) Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, no horário de trabalho, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, cabendo ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feita da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SOBRE OS DIAS PARADOS**

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

**Parágrafo Primeiro** – A empresa não descontará os dias parados, caso seja possível a compensação da jornada. A compensação dependerá obrigatoriamente da concordância dos tomadores de serviço.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.12er

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

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

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

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

**Parágrafo Segundo** – Fica autorizado a possibilidade de concessão das férias para os trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem a observância do prazo previsto nos Art. 139 e 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser o trabalhador avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa poderá proceder com a antecipação de férias quando o empregado ainda não possuir o período aquisitivo.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 a EMPRESA, por escrito, até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DA NR-17 E NR-05**

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

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

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

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

**Parágrafo Primeiro** – Visando prevenir doenças ocupacionais, as empresas ficam obrigadas a fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado e disponibilizado a todos os empregados em trabalho presencial, inclusive no turno da noite.

**Parágrafo Segundo** – A Ginastica Laboral poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador.

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

**RELAÇÕES SINDICAIS  
REPRESENTANTE SINDICAL**



## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL

A empresa fica obrigada a descontar dos empregados sindicalizados, e mediante anuência expressa do trabalhador, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINTTEL/DF no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal recebido, inclusive sobre o 13º salário, mediante autorização do empregado por escrito e/ou eletrônica.

**Parágrafo Primeiro** – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINTTEL/DF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação alfabética de todos os empregados que autorizaram o desconto, devendo constar ainda a função, a matrícula na empresa, salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** – O repasse do desconto para o SINTTEL/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 15 (quinze) após o desconto, devendo recolhê-las à conta corrente nº 221.073-8, agência 3599-8, Banco do Brasil, 214 Norte.

**Parágrafo Terceiro** – O SINTTEL/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Quarto** – Caso o recolhimento não seja feito ou seja feito em desacordo com o previsto no *caput* da presente cláusula, será imputada uma multa de 2% (dois por cento) de juros por mês, proporcionalmente aos dias de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Laboral até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Quinto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINTTEL/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da anterior, 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 Primeiro** – Nos casos que houver redução do efetivo, a nova empresa deverá priorizar a contratação de todas as pessoas que possuem estabilidade.

**Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro** – 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 de acordo com as Lei 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 de acordo com as Lei 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 convenientes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado e/ou trabalhado.

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.

IX) Nos casos em que o aviso prévio da Cláusula de Continuidade for aplicado com a antecedência mínima legal e o empregado optar por ela e, no curso do período que antecede a sua migração para a nova tomadora de serviços decidir alterar sua opção, isto é, declinar pela não continuidade, o aviso prévio será considerado como trabalhado. Neste caso, a EMPRESA pagará, a título de aviso prévio indenizado, 7 (sete) dias, desde que a comunicação seja realizada formalmente pelo empregado junto ao Departamento Pessoal da empresa, até o último dia de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 Oitava** (Incentivo à Continuidade), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no artigo 17, inciso V, da Lei nº.: 14.020/2020.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**



O dirigente sindical terá estabilidade limitada ao período de exercício deste Acordo ou até o término do contrato de prestação de serviços ao qual o dirigente está vinculado, neste caso, obrigatoriamente ao CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, firmado entre a empresa e a MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL.

**Parágrafo Primeiro:** a estabilidade prevista nesta Cláusula não se aplica em casos de demissão por justa causa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB**

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda do presente ACT, é permitida a utilização pela empresa dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, enquanto empresa de Call Center, nos termos dos benefícios insituídos pela Lei 12.546/2011, alterada pela Medida Provisória nº.: 351/2014.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AO ACORDO COLETIVO**

É facultado às partes convenientes complementar as disposições deste ACT por meio de ata de reunião de negociação, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

}

**BRIGIDO ROLAND RAMOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF**

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



**CARLOS ALBERTO FREITAS  
PRESIDENTE  
CENTRAL IT TECNOLOGIA DA INFORMACAO 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>.



