

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000529/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/08/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038062/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.111194/2021-41
DATA DO PROTOCOLO: 12/08/2021

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 e por seu ;

E

BS TECNOLOGIA E SERVICOS LTDA , CNPJ n. 03.655.231/0001-21, neste ato representado(a) por seu ;

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 abril de 2021 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional: I- Os trabalhadores em empresas de telecomunicações; II- os trabalhadores em empresas interpostas com a empresa de telecomunicações, tomadora de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadores de sistema de TV por assinatura, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte de internet (provedores), telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, rádio chamada, telemarketing, call centers, projetos, construção, instalação, e operação de equipamentos e meios físicos de transmissão de sinal, estas enquanto tomadoras de serviço; III- Os demais trabalhadores em atividades econômicas idênticas, similares ou conexas com telecomunicações; IV- Os operadores de mesas telefônicas(telefonistas em geral) e teletipistas. V ? Os Trabalhadores em Empresas de Sistemas de Televisão por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicações, Programação e Operadores de Sistemas de Televisão por Assinatura, a Cabo, MMDS - Distribuição de Sinal Multiponto e Multicanal, DTH, Denominados Telemáticos, Execução de Serviços de Instalação e Manutenção de Redes Externas e Internas de TV por Assinatura, , com abrangência territorial em DF.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL E PISOS SALARIAIS

O salário-mínimo da categoria, vigente a partir de 1º abril de 2021 será de **R\$ 1.416,56 (um mil, quatrocentos e dezesseis reais e cinquenta e seis centavos)**, para jornada de trabalho de 36(trinta e seis) horas semanais e **R\$1.180,47 (um mil cento e oitenta reais e quarenta e sete centavos)**, para jornada de trabalho de 30(trinta) horas semanais.

CARGOS	CARGA HORARIA	SALARIO
Atendente de Telemarketing	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.416,56

Atendente de Telemarketing Bilíngue	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.653,47
Atendente de Qualidade e Treinamento	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.653,47
Atendente de Qualidade e Treinamento Bilíngue	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.984,17
Analista de Atendimento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 2.549,81
Analista de Tráfego Júnior	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 3.116,42
Analista de Tráfego Pleno	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 3.399,74
Analista de Treinamento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 3.966,37
Coordenador de Atendimento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 8.499,35
Monitor de Atendimento	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ 1.983,18
Supervisor de Atendimento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 3.683,04
Líder de Teleatendimento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 2.230,07
Líder de Teleatendimento Bilíngue	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 2.603,03
Líder de Qualidade e Treinamento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 2.230,07
Líder de Qualidade e Treinamento Bilíngue	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 2.603,03
Líder de Apoio	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ 4.249,68

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA reajustará os salários vigentes em 01 de abril 2021, em 7,00% (sete por cento) para todos seus empregados.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

Parágrafo Primeiro – O pagamento de que trata a presente cláusula será efetuado no dia útil imediatamente anterior, quando a data acima ocorrer no domingo e feriado.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA disponibilizará, em sua página na internet ou no RH, mensalmente a seus empregados, demonstrativo de pagamento, e impresso aos empregados que solicitarem no RH da EMPRESA, caracterizando o empregador, no qual conste, obrigatoriamente, o salário e demais verbas recebidas e descontadas por mês.

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - HORA EXTRA

As horas extras prestadas nos dias úteis, serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas aos domingos e feriados com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, as quais deverão ser pagas na folha de pagamento do mês seguinte ao do fato gerador.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre 22h00 às 5h00, serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o salário hora, calculado sobre o salário fixo., observada a redução de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

COMISSÕES

CLÁUSULA OITAVA - COMISSÕES

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA fica obrigada a conceder aos empregados aqui representados, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio-alimentação no valor de **R\$ 36,00 (trinta e seis reais)** a partir de 1º de abril de 2021, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada trinta dias, a serem entregues até o último dia útil do mês anterior de utilização do benefício. 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-alimentação 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, **exceto nos casos de licença maternidade**, não será pago o auxílio alimentação/refeição correspondente aos dias de ausências, devendo os mesmos ser descontados na entrega do benefício do mês seguinte, vedado o acúmulo destes descontos.

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

Parágrafo Oitavo – A empresa manterá o fornecimento de todos os benefícios, inclusive do auxílio alimentação integral, para todos os empregados enquadrados dentro do Grupo de Risco previsto pela OMS para a COVID-19, e que tenham seus contratos suspensos de acordo com a LEI 14.020/2020, pelo período que perdurar a suspensão do contrato de trabalho.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 do mês 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 – 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 Segundo – A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale-transporte não deverá ser considerado falta.

Parágrafo Terceiro – Os vales transportes referentes ao trabalho em escalas e plantões serão disponibilizados até o dia 05 (cinco) de cada mês anterior a sua utilização.

Parágrafo Quarto - Não haverá descontos do vale transporte nos dias de homologação de atestados médicos.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR

Fica assegurada a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo, plano ambulatorial através de convênio ou do Departamento Médico da EMPRESA, sem ônus para o empregado e sem coparticipação, para todos os empregados.

Parágrafo Primeiro – É facultado ao trabalhador às suas expensas optar por plano médico de categoria superior (exemplo: plano com enfermaria), devendo então autorizar o desconto da diferença do valor em folha de pagamento.

Parágrafo Segundo – A critério do empregado, o Plano Ambulatorial Corporativo poderá ser extensivo aos seus dependentes, conforme hipóteses previstas em lei, arcando estes com o valor integral do benefício.

Parágrafo Terceiro - O empregado que apresentar ao Rh da EMPRESA o comprovante de pagamento de Plano de Saúde, será ressarcido através de reembolso no valor referente ao gasto com o plano Ambulatorial (R\$ 153,77). O referido benefício não é acumulativo, devendo o empregado a apresentação mensal do comprovante de pagamento.

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 do Plano de Saúde.

Parágrafo Quinto – O Plano oferecido deverá atender os procedimentos distribuídos em todas as especialidades, conforme normativa da Agência Nacional de Saúde (ANS).

Parágrafo Sexto – Fica o empregado, no caso de suspensão de trabalho, comprometido em arcar com o pagamento dos valores correspondentes ao seu percentual e de seus dependentes, sob pena de cancelamento do benefício.

Parágrafo Sétimo – Aos empregados lotados nos contratos atualmente existentes, fica assegurado o plano na modalidade hospitalar, mantidas as demais condições constantes nesta cláusula, observadas as resoluções previstas na Agência Nacional de Saúde (ANS).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, a EMPRESA pagará mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 11,21 (onze reais e vinte e um 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.

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 – No caso de a EMPRESA 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa se obriga a contratar e manter seguro de vida e auxílio funeral por empregado, sem ônus a estes.

Parágrafo primeiro - Em caso de sinistro com indenização de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e mais auxílio funeral em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Parágrafo segundo - As condições e/ou exigências para a concessão e recebimento dos benefícios estão constantes da apólice.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE/ BABÁ

A EMPRESA reembolsará, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até a criança completar 72 (setenta e dois) meses de idade, o valor mensal de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais) para ressarcimento das despesas com cada filho, inclusive adotivo, em creches ou com babas de livre escolha.

Parágrafo Primeiro – 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 Segunda – Se o quadro de empregados apresenta 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 Terceira – 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.

Parágrafo Quarto – O auxílio creche/babá não será cumulativo, ou seja, caso não seja apresentado ao Departamento Pessoal da Empresa o recebido do mês imediatamente anterior, a empregada(o) perderá o auxílio relativo aquele mês.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CULTURA

A EMPRESA poderá incentivar seus empregados às 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 SEXTA - AUXÍLIO CESTA BÁSICA/ FÉRIAS

A EMPRESA, fornecerá ao empregado, Auxílio Cesta Básica/Férias em espécie no valor correspondente a R\$ 689,57 (seiscentos e oitenta e nove reais e cinquenta e sete centavos), a ser pago quando do retorno do gozo de férias.

Parágrafo Primeiro: Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus aos valores correspondentes ao benefício, respeitada a proporcionalidade.

Parágrafo Segundo: – Aos empregados lotados nos contratos atualmente existentes, fica assegurado este benefício, enquanto que para as contratações futuras, este benefício não será fornecido.

Parágrafo Terceiro: o referido auxílio não tem natureza salarial.

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

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

Parágrafo Segundo – 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 dia e hora de realização da homologação.

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, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para a EMPRESA se 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 a EMPRESA 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 do § 4º desta cláusula 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 ressalvar 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 – 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 – 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 Primeiro – A EMPRESA dispensará do cumprimento do aviso prévio, o empregado que solicitar desligamento por motivo de ter conseguido novo emprego, desde que, apresente no ato do pedido de demissão, carta emitida em papel timbrado pela nova empresa do contratante. Neste caso serão devidos apenas os dias efetivamente trabalhados, sendo que a EMPRESA tem 10 (dez) dias, a contar da entrega da carta para fazer o acerto das verbas rescisórias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

Parágrafo Único – O aviso prévio será fornecido por escrito em 2 (duas) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

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

- a) Será comunicado pela EMPRESA por escrito e contrarrecibo esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c) Caso seja o empregado impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio trabalhado, ficará ele desobrigado de comparecer à EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d) Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, obter novo emprego, desde que comprovado, poderá solicitar ao empregador, por escrito seu desligamento. Neste caso, ficam garantidos o seu imediato desligamento da EMPRESA, anotação da respectiva baixa na CTPS e a EMPRESA ficará obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no Artigo 488 da CLT ou eventual opção conforme letra B desta cláusula;
- e) Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

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

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

Parágrafo Segundo – Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120(cento e vinte) dias.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

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

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 das alegações na comunicação de penalidade, devendo o empregado consignar, na cópia desta, seus argumentos de defesa em relação à ocorrência a ele imputada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A EMPRESA fica obrigada a anotar, na Carteira de Trabalho e contracheque o cargo/função efetivamente exercida pelo empregado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GREVE O SISTEMA PÚBLICO DE TRANSPORTE (RODOVIÁRIA E METROVIÁRIA)

Sempre que a falta do trabalhador ao serviço for relacionada a greve de ônibus na localidade de sua residência, a empresa não descontará os dias parados, permitindo a compensação da referida falta posteriormente, não sofrendo o trabalhador qualquer penalização.

Parágrafo único – Quando da 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, caso a empresa não tenha efetuado o desconto do vale transporte do dia parado por causa da greve.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em teleatendimento (call-centers) e telemarketing será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de 06 (seis) horas diárias, na forma definida no Anexo II da NR 17.

Parágrafo Primeiro – O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing será de 20 (vinte) minutos, sendo que as pausas, serão gozadas nos termos da NR-17, Anexo-II, Item 5.4.

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 – Aos empregados que porventura optarem pela jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, de segunda a sexta feira, com duração diária de 7 horas e 12 minutos (5x2), será assegurado um intervalo diário para refeição e descanso de 1(uma) hora, os quais não serão computados na duração do trabalho, não terão expediente aos finais de semana, sendo a eventual convocação, tido como uma excepcionalidade. Caso de convocação, a EMPRESA deverá comunicar o empregado com antecedência mínima de 10 dias corridos, devendo ainda, encaminhar a cópia da convocação ao SINTTEL DF.

Parágrafo Quarto – Os empregados poderão alterar a escala de trabalho ao qual foi contratado, escala 5x2 para 6x1 (ou vice e versa), tendo sua imediata concordância por parte da empresa. Neste caso, o empregado deverá preencher formulário próprio para este fim e a empresa terá 15 dias corridos, a contar da formalização para efetivar a alteração. Caso o empregado opte por mudar sua escala, este ficará condicionado a nova escala por no mínimo 6 meses.

Parágrafo Quinto – Caso a EMPRESA necessite alterar o horário de trabalho do empregado, esta observará a condição de estudante, dando a este a preferência na manutenção do seu horário de trabalho. Observará ainda, a preferência do trabalhador estudante em caso de pedido de alteração de horário, desde que apresentado um comprovante que justifique tal preferência.

Parágrafo Sexto – A empresa poderá também aplicar a jornada de trabalho de 150 (cento e cinquenta) horas mensais e 30 (trinta) horas semanais, **de segunda-feira a sexta-feira**, com escala de 5 x 2, ficando garantido que o valor salarial a ser pago pela empresa aos operadores será calculado proporcionalmente, tomando como base o piso salarial previsto no Programa de Cargos e Salários em conformidade com a Cláusula Terceira deste ACT, respeitando desta forma os respectivos cargos e salários praticados, não podendo ser utilizado como base de cálculo do salário dos trabalhadores contratados, devendo assim, obedecer a proporcionalidade acima mencionada.

Parágrafo Sétimo – Aos trabalhadores da jornada de trabalho de 150 (cento e cinquenta) horas ficam garantidas a manutenção das pausas para descanso e refeição em conformidade com o Anexo II da NR 17. Assim como serão garantidos, fornecidos e mantidos os mesmos valores dos benefícios pagos aos trabalhadores da carga horária de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Em consonância com o artigo 1º da **Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego**, este Acordo visa também regulamentar o sistema alternativo de controle eletrônico de ponto utilizado pela EMPRESA, em conformidade com a Portaria nº 1.510/2009, servindo este, a partir de então, de meio alternativo para a marcação de ponto e controle da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Os sistemas de marcação de ponto deverão funcionar: para marcação do horário de início e término das atividades profissionais; da saída e do retorno destinado à refeição e ao descanso.

Parágrafo Segundo – A EMPRESA descontará do empregado o atraso no início do expediente e a saída antecipada ao final do expediente, observada a tolerância de 10 (dez) minutos diários previsto no Art. 58 §1º da CLT, nos quais poderão ser descontados.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a)** 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, a contar da data de nascimento da criança, incluindo o sábado e o domingo, no decorrer da primeira semana;
- b)** 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que comprovadamente viva, sob sua dependência econômica;
- c)** 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento, a contar da data do casamento, incluindo o sábado e o domingo;
- d)** Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e)** Por até 6 (dias) dias por semestre, em caso de internação hospitalar da (o) esposa (o), companheira (o) ou filho (a) menor de idade, devidamente comprovada, não se aplicando em caso de consulta médica;
- f)** 06 (seis) dias por ano em caso de acompanhamento de filho menor de 14(quatorze) anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar;
- g)** Ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas. A EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência motivada pela necessidade de obtenção de documentos como RG, CPF e CTPS, mediante comprovação com o correspondente Boletim de Ocorrência quanto ao furto, roubo ou perda, não sendo falta computada para efeito de férias e 13º (décimo terceiro) salário.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

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 feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, devendo o empregado apresentar o comprovante à EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A EMPRESA fica proibida de prorrogar a jornada de trabalho do empregado estudante, salvo se houver autorização do mesmo e inexistência de prejuízo para o empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SOBRE OS DIAS PARADOS

A EMPRESA se compromete a evitar esforços 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

A EMPRESA somente poderá cancelar ou modificar o início previsto e aprovado do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízo financeiro ao empregado. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, devendo iniciar-se em dia útil. Dessa participação o participado dará o recibo.

Parágrafo Primeiro - A EMPRESA elaborará planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais individuais, as quais, por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério exclusivo da EMPRESA, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Parágrafo Segundo - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo Terceiro - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

Parágrafo Quarto - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

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 CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE E ELEIÇÕES CIPA

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

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

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

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICO PERIÓDICOS

A EMPRESA manterá a realização de exames médicos periódicos, 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO

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

Quantidade de Dias de Atestado	Prazo para a Homologação após ocorrência do fato, de 2ª a 6ª feira, em horário comercial.
01 (um) a 03 (três) dias	72 horas
04 (quatro) a 15 (quinze) dias ou mais	a) Caso o empregado tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada* o prazo será de 72 horas;
	b) Caso o empregado <u>não</u> tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada, o mesmo deverá entrar em contato com a EMPRESA para que seja avaliado o seu caso e negociado o prazo para a Homologação do Atestado Médico, mediante autorização por escrito da EMPRESA a ser entregue na clínica credenciada.

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

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

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

Parágrafo quarto - Não será obrigatória a homologação de atestados médicos de 1 (um) dia, salvo em caso de reincidência do mesmo período, no mês.

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

Parágrafo sexto - Os atestados médicos deverão ser apresentados à EMPRESA no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contados da data do retorno do empregado ao trabalho, os quais, por sua vez, serão indistintamente

recebidos pelo supervisor imediato do trabalhador, mediante protocolo na via do empregado.

Parágrafo Sétimo – A EMPRESA não descontará o período que o trabalhador estiver fazendo a homologação de atestado, quando coincidir com o seu horário de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MELHORIAS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A EMPRESA promoverá as seguintes melhorias quanto as condições, ambiente e ferramental de trabalho:

Parágrafo Primeiro - Renovará 100% (cem por cento) dos “headsets” da operação que estejam danificados imediatamente após a aprovação da proposta do referido ACT, mantendo esse procedimento contínuo enquanto vigorar esse instrumento normativo.

Parágrafo Segundo - Procederá a adequação de todo mobiliário dentro das exigências da NR 17.

Parágrafo Terceiro – Serão disponibilizados, bebedouros em quantidade suficiente a atender a demanda, e com equipamento de reserva para substituição imediata.

Parágrafo Quarto - Disponibilizará número de micro-ondas suficientes para atender à demanda diária e com equipamentos de reserva para substituição imediata.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NR-17 E NR-05

A EMPRESA se compromete 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

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

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

Parágrafo Primeiro - Visando prevenir doenças ocupacionais, a EMPRESA fica obrigada a fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado em DORT/LER e disponibilizado a todos os empregados, inclusive no turno da noite.

Parágrafo Segundo – A Ginastica Laboral não poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador. A Ginastica Laboral deverá ser realizada mediante pausa específica para o determinado fim.

Parágrafo Terceiro – A EMPRESA compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

Parágrafo Quarto - A EMPRESA realizará 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 SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DE BOLETINS DO SINDICATO

A EMPRESA permitirá a distribuição de Boletins e Avisos do SINDICATO nos locais de trabalho. Antes do início do expediente ou após o seu término e desde que não atrapalhe o perfeito desenvolvimento das atividades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACT

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

PARAGRAFO ÚNICO - A EMPRESA deverá dispor um quadro de avisos no local de trabalho, para fixação dos boletins e demais informativos do SINDICATO.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTES SINDICAIS

Ficam asseguradas aos empregados indicados para exercer função de Representante Sindical, as prerrogativas do Art. 543 da CLT vigentes a partir da notificação feita pelo representante legal do SINDICATO.

§ 1º - Serão eleitos 4 (quatro) Representantes Sindicais na EMPRESA, sendo 02(dois) efetivos e 02(dois) suplentes.

§ 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 SINDICATO.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTOS SINDICAIS

Ao empregado indicado pelo SINDICATO para participar de Cursos, Palestras, Simpósios, Plenários, Seminários e Congressos é garantida a sua remuneração integral pela EMPRESA desde que não ultrapasse 05(cinco) dias por ano, independentemente do número de empregados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, a EMPRESA deverá 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 a EMPRESA, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade até o dia 16 (dezesesseis) de cada mês.

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 dia 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 empresa 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que a EMPRESA que suceder a BS SERVICE na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficará obrigada a contratar os empregados da BS SERVICE, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

Parágrafo Primeiro – É facultado à EMPRESA sucedida realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, com as mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo e com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), garantindo ainda a estabilidade ao trabalhador por 90 (noventa) dias, dispensando assim a contratação desses empregados pela EMPRESA sucessora que não poderá exigí-los. Em havendo essa faculdade, a Empresa sucedida terá que cumprir o prazo definido no **caput desta cláusula**.

Parágrafo Segundo –Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a EMPRESA sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela EMPRESA sucessora, 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, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

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

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

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

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas

rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

VI) Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, mediante formalização do tomador dos serviços, o trabalhador da EMPRESA sucedida retornará a EMPRESA que adotará as medidas administrativas de realocação ou desligamento, na forma da lei.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Aos infratores dos dispositivos deste Acordo Coletivo de Trabalho serão aplicadas multas de 20% (vinte por cento) do valor do salário nominal do empregado se houver descumprimento do prazo estipulado para submeter às rescisões contratuais à homologação, e no caso de reincidência a multa será dobrada, sem prejuízo das penalidades previstas no § 8º do Art. 477 do ACT e 10% (dez por cento) do valor de um salário mínimo por empregado na infringência das demais cláusulas.

Parágrafo Primeiro - Os valores das multas aplicadas à EMPRESA, de acordo com a presente cláusula reverterão em favor do empregado, salvo aqueles casos em que a infração não atingir diretamente o empregado, quando, então reverterá em favor do SINDICATO.

Parágrafo Segundo - A EMPRESA terá prazo de 05 (cinco) dias para efetuar o pagamento de qualquer multa por infração de norma deste Acordo, após ser devidamente cientificada, sob pena de pagamento em dobro.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO

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

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

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

**ROSA MARIA BELANDA
DIRETOR
BS TECNOLOGIA E SERVICOS LTDA**

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE 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>.