

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000607/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054214/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.205351/2026-92
DATA DO PROTOCOLO: 26/08/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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. 07.171.299/0004-39, 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 maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satélites; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em data centers de empresas de telecomunicações; Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia(SCM), através de rede ótica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; trabalhadores em empresas interpostas com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de sistema de TV por assinatura, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte e de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação operação e suporte operacional a clientes; Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call center e Rádio chamada; Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teleatendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras**

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes a partir de 1º de maio de 2026, respeitarão os seguintes pisos salariais (Tabela 1) reajustados em 5,00% (cinco por cento) sobre a tabela da ACT 2025/2026 e o reajuste geral previsto no Parágrafo Segundo:

FUNÇÃO		SALÁRIO	
		Jornada 30h/sem.	Jornada 36h/sem.
I	Atendente de Central Telefônica – Tele Operador – Operador de Telemarketing (ativo/receptivo/hibrido) – Telefonista – Operador de Rádio Chamada – Teleatendente.	R\$ 1.567,78	R\$ 1.881,33
II	Operador de Telemarketing Técnico	R\$ 1.880,94	R\$ 2.257,13
III	Operador Bilíngue	R\$ 1.880,94	R\$ 2.257,13
IV	BackOffice – Retaguarda	R\$ 1.880,94	R\$ 2.257,13
V	Monitor de Qualidade – Monitor de Telemarketing	R\$ 1.880,94	R\$ 2.257,13
VI	Monitor de Qualidade Bilíngue – Monitor Técnico	R\$ 2.243,48	R\$ 2.708,57
VII	Supervisor de Central Telefônica – Supervisor de Telemarketing e Atendimento – Supervisor Bilíngue.	R\$ 2.075,62	R\$ 2.490,73
FUNÇÃO		Jornada 40h/sem.	Jornada 44h/sem.
VIII	Supervisor de Central Telefônica – Supervisor de Telemarketing e Atendimento – Supervisor Bilíngue.	R\$ 2.767,49	R\$ 3.044,23
IX	Analista de Atendimento – Analista de tráfego	R\$ 2.767,49	R\$ 3.044,23

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 – Aos empregados da categoria profissional que recebam salários nominais não previstos na Tabela 1, fica garantido o reajuste salarial de 5,00% (cinco por cento), correspondente à reposição integral do INPC apurado no período acrescida de ganho real, nos termos do art. 611-A da CLT e da pauta de reivindicações apresentada pelo SINTTEL/DF para o ACT 2026/2027.

Parágrafo Terceiro – O disposto no caput desta Cláusula não se aplica aos empregados contratados em período de experiência, os quais receberão salário-mínimo nacional.

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 coparticipação (caso haja previsão desta modalidade) do empregado e de seus dependentes.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE DOS DEMAIS BENEFÍCIOS

Aplica-se o índice do INPC apurado no período de maio/2025 a abril/2026 (4,11%) sobre todas as demais cláusulas econômicas e benefícios previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho que não tenham sido objeto de reajuste específico nas Cláusulas anteriores deste Título, tais como o Auxílio Funeral, o Seguro de Vida, a Assistência Odontológica e demais parcelas de natureza econômica.

Parágrafo Único – Os valores nominais resultantes da aplicação do índice previsto no caput serão apurados pelas partes convenientes e formalizados em aditivo ou ata de reunião de negociação, nos termos da Cláusula que trata da Complementação ao Acordo Coletivo.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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 OITAVA - HORA EXTRA

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

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 DÉCIMA - COMISSÕES

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

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CESTA BÁSICA – HOME OFFICE

Fica assegurado aos empregados em trabalho remoto (HOME OFFICE) o auxílio cesta básica (Vale-Alimentação/Vale-Refeição) no valor correspondente a R\$ 607,00 (seiscentos e sete reais) por mês, a partir de 01 de maio 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. **Este benefício substitui o Auxílio Alimentação previsto na Cláusula própria deste Título.**

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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE-ALIMENTAÇÃO/VALE-REFEIÇÃO)

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) por dia trabalhado, a partir de 01 de maio 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, com exceção daqueles previstos na cláusula 13ª deste instrumento 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 valor disposto no caput desta Cláusula, haverá aplicação de um redutor de 18% (dezoito por cento) aos empregados contratados em período de experiência, somente aplicado aos contratos firmados a partir de 01/06/2021.

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

Parágrafo Nono – Esse benefício não será concedido aos empregados em trabalho remoto (home office), aos quais se aplica o Auxílio Cesta Básica – Home Office previsto na Cláusula específica deste Título.

Parágrafo Décimo – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CESTA BÁSICA – FÉRIAS, AFASTAMENTO INSS E LICENÇA-MATERNIDADE

Fica estabelecido que os empregados (regime presencial e regime remoto/home office) farão jus ao benefício de Auxílio Cesta Básica no valor de R\$ 416,44 (quatrocentos e dezesseis reais e quarenta e quatro centavos), especificamente nas hipóteses de gozo de férias ou afastamento previdenciário (INSS).

Parágrafo Primeiro – Fica expressamente consignado que a parcela instituída nesta Cláusula possui natureza e destinação próprias e não se confunde, em nenhuma hipótese, com o "Auxílio Cesta Básica – Home Office" (benefício de caráter mensal e habitual devido exclusivamente aos empregados em trabalho remoto).

Parágrafo Segundo – Em caso de férias, o valor será pago em uma única parcela na primeira parte das férias, mesmo que o período seja fracionado.

Parágrafo Terceiro – Aos empregados afastados pelo INSS, o benefício será pago de forma mensal, limitado aos 3 (três) primeiros meses de afastamento, e começará a ser pago a partir do 16º dia de ausência do trabalho.

Parágrafo Quarto – Em caso de licença-maternidade, o benefício será pagodurante todo o período da licença-maternidade da empregada, incluindo eventual prorrogação legal (Lei nº 11.770/2008 – Programa Empresa Cidadã), quando aplicável.

Parágrafo Quinto – O valor do benefício previsto nesta Cláusula será depositado no cartão de vale-alimentação ou vale-refeição do empregado, observando-se os períodos estabelecidos nos Parágrafos Segundo, Terceiro e Quarto.

Parágrafo Sexto – Em casos de afastamento, eventuais valores antecipados a título de vale-alimentação (para regime presencial) ou auxílio-cesta básica (para regime de home office) referentes a dias não trabalhados serão descontados do benefício do empregado no mês relativo ao seu retorno.

Parágrafo Sétimo – A concessão do benefício previsto nesta Cláusula se dará apenas após a homologação deste acordo coletivo. Não será paga diferença de valor retroativo deste benefício caso a homologação deste acordo ocorra após a data-base de 01 de maio de 2026.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-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 95.247/1987, que regulamenta a Lei nº 7.619/1987 e as previstas na Lei nº 7.418/1985.

Parágrafo Primeiro – A empresa disponibilizará o benefício por meio de cartão multibenefícios integrado, podendo o valor destinado ao transporte ser utilizado pelo empregado conforme sua necessidade, incluindo: transporte público coletivo, aquisição de combustível e plataformas de transporte por aplicativo (ex.: Uber, 99, entre outros), sem prejuízo da natureza jurídica do benefício previsto na Lei nº 7.418/1985.

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 – Caso o empregado opte pela colocação de dependentes no plano, desde que previamente autorizado, a empresa descontará em folha de pagamento e repassará mensalmente diretamente a bandeira contratada, os valores relativos a estes descontos.

Parágrafo Quarto – O plano de assistência ambulatorial será implementado obrigatoriamente e com participação do empregado no valor de R\$ 40,08 (quarenta reais e oito centavos). No caso de reajustes do valor do plano ambulatorial por parte da operadora do plano, deverá ser mantida 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 Quinto – 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 Sexto – 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 Sétimo – Fica assegurado à empresa proceder com o cancelamento do plano de saúde ambulatorial em caso de afastamento pelo INSS por período superior a 60 (sessenta) dias, 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 Oitavo – 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 Nono – O benefício em questão, pelo seu caráter assistencial, não integra a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do art. 458 da CLT.

Parágrafo Décimo – 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 SEXTA - 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:

a) Dependentes (cônjuge e filhos/enteado)

b) 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 SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL E SEGURO DE VIDA

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 OITAVA - 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 06 (seis) anos de idade (CF, art. 07º XXV), nos valores mensais de:

a) R\$ 333,33 (trezentos e trinta e três reais e trinta e três centavos), valor unitário linear, por filho elegível e matriculado (primeiro filho);

b) R\$ 310,36 (trezentos e dez reais e trinta e seis centavos) a partir do segundo filho elegível e matriculado.

Parágrafo Primeiro – Os valores serão antecipados aos funcionários, que deverão apresentar os comprovantes de pagamento do tomador dos serviços nos termos e prazos previstos no Parágrafo Quarto.

Parágrafo Segundo – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que a empresa venha a adotar condição mais favorável à estipulada nesta Cláusula.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de casais de empregados com filhos enquadrados na situação do caput, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.

Parágrafo Quarto – O primeiro recibo/nota fiscal deverá ser entregue ao Departamento de Administração de Pessoal da empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche ou babá. A partir de então, a comprovação poderá ser feita a cada 06 (seis) meses, mediante encaminhamento dos comprovantes dos meses anteriores. Caso o empregado não apresente recibo/nota fiscal dos últimos 06 (seis) meses, a empresa descontará em folha de pagamento os valores antecipados não comprovados tempestivamente.

Parágrafo Quinto – Será concedido o benefício de auxílio-creche até os doze anos de idade da criança com deficiência (PCD), mediante apresentação de laudo médico que comprove a deficiência.

Parágrafo Sexto – O reajuste deste benefício se dará apenas após a homologação deste acordo coletivo. Não será paga diferença de valor retroativo no caso de a homologação ocorrer após a data-base de 01 de maio de 2026.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO HOME OFFICE

Fica instituído o benefício obrigatório, sob a rubrica “ajuda de custo”, no valor de R\$ 115,50 (cento quinze reais e cinquenta centavos) mensais, independentemente da jornada de trabalho, para todos os trabalhadores que exercerem suas atividades remotamente, conforme os arts. 75-B e 75-D da CLT e a 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 anterior.

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 art. 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 – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FILHO COM DEFICIÊNCIA

Fica instituído o Auxílio Filho com Deficiência, consistente na concessão de auxílio financeiro mensal no valor de R\$ 333,33 (trezentos e trinta e três reais e trinta e três centavos), devido ao empregado que possua filho com deficiência, sem limite de idade, sendo o benefício concedido individualmente por filho, mediante comprovação documental da condição e pagamento condicionado à comprovação de incapacidade e necessidade de acompanhamento por meio de laudo médico atualizado. O valor pago a título de Auxílio Filho com Deficiência não possui natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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).

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, 05 (cinco) vias do TRCT impressas em verso e anverso (conforme modelo do Anexo I da Portaria nº 1.621/2010 do MTE, corretamente preenchida), aviso prévio, Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) demissional e exames complementares, comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias, chave de identificação, extrato para fins rescisórios da conta vinculada do FGTS devidamente atualizado ou extrato analítico e guias de recolhimento das competências não localizadas, guia de recolhimento rescisório do 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 e relação de salário e contribuição ao 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 7.855/1989. 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 a

aplicação de multa diária, desde que não motivada pelo tomador de serviços, contada a partir do vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) do valor do piso da categoria para o empregador não reincidente dentro do período de 60 (sessenta) dias, e a 1/30 (um trinta avos) para o empregador reincidente na mesma prática dentro do mesmo período, limitada, em ambas as hipóteses, a 01 (um) salário mínimo da categoria, 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 05 (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 – Havendo ou não pagamento direto na conta corrente do empregado, o prazo para homologação das rescisões é de até 30 (trinta) dias corridos, contados na forma do art. 477, § 6º, alínea "b", da CLT, sob pena de multa constante do § 8º do referido artigo.

Parágrafo Nono – A presente Cláusula objetiva promover a credibilidade e a profissionalização do segmento e igualar condições operacionais entre as empresas atuantes 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 art. 484-A da CLT.

Parágrafo Décimo Segundo – A homologação das rescisões será gratuita.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

Parágrafo Único – O aviso prévio será fornecido por escrito em 03 (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 QUARTA - 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 6.708/1979 e a Lei nº 7.238/1984, 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 QUINTA - 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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE) – DISPOSIÇÕES GERAIS

Ficam consolidadas nesta Cláusula, e nas duas seguintes, as disposições aplicáveis aos empregados que exercem suas atividades na modalidade de trabalho remoto (home office), nos termos dos arts. 75-A a 75-E da CLT.

Parágrafo Primeiro – O comparecimento do trabalhador nas dependências da empregadora para a realização de atividades específicas, seja por vontade própria, seja em atendimento à convocação, não descaracteriza o regime de home office, na forma do art. 75-B, § 1º, da CLT.

Parágrafo Segundo – 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 Terceiro – 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 ao regime home office com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, devendo o empregado comunicar formalmente o aceite ou a recusa da reversão em 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Quarto – 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 necessidade de aviso prévio por qualquer das partes, permanecendo assim até que seja providenciado o conserto ou a aquisição de novos equipamentos.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

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, salvo compensação. Para os demais cargos de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos sábados e domingos. Nos termos do Parágrafo único do art. 67 e art. 386, ambos da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida.

Parágrafo Primeiro – O intervalo de 20 (vinte) minutos será computado na jornada de trabalho, sendo que as pausas, serão gozadas nos termos da NR-17, Anexo-II, Item 5.4.2.

Parágrafo Segundo – As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do Parágrafo único do art. 67 e art. 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 art. 75-B, parágrafo primeiro da CLT.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - BANCO DE HORAS

Fica constituído o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, nos termos do art. 59, § 2º, da CLT, com período de apuração e quitação reduzido para 06 (seis) meses. A compensação do saldo de horas será determinada pelo empregador dentro desse período.

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 – Decorrido o período de 06 (seis) meses sem a devida compensação, os saldos

serão quitados da seguinte forma:

- a)** Saldos positivos em favor do empregado: a empresa efetuará o pagamento correspondente em pecúnia, a título de horas extras, com os adicionais legais aplicáveis;
- b)** Saldos negativos em favor da empresa: poderão ser descontados do empregado, inclusive, se for o caso, no momento da rescisão do contrato de trabalho.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 às exigências do art. 74, § 2º, da CLT e do 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS – COMPARECIMENTO À JUSTIÇA

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 SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a)** 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- b)** 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** 02 (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)** 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho menor de 12 (doze) 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 feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FOLGA ANIVERSÁRIO

O funcionário terá direito a um dia de folga dentro do mês do seu aniversário em dia previamente acordado com o empregador. O dia da folga será determinada pelo empregador dentro do mês de aniversário.

Parágrafo Primeiro – O dia de folga aniversário não poderá ser utilizada pelo empregado para a cobertura de atrasos e/ou ausências não justificadas ou não acordada previamente com o empregador. Fica o empregador desobrigado ao pagamento de indenização pelo dia do aniversário não usufruído.

Parágrafo Segundo – A concessão desse benefício se dará apenas após a homologação desse acordo coletivo. Não será paga a diferença de valor retroativo desse benefício no caso da homologação desse acordo se der após a data base de 01 de maio de 2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FOLGA CASADA

Fica garantida aos colaboradores que exercem atividades em regime de escala aos finais de semana no mínimo 01 (uma) folga casada por mês, compreendendo sábado e domingo consecutivos, sem prejuízo da remuneração, como medida de proteção à saúde e ao convívio familiar do trabalhador.

Parágrafo Único – A programação da folga casada observará a escala de trabalho previamente estabelecida pela empresa, cabendo a esta assegurar a rotatividade entre os empregados submetidos ao regime de escala em finais de semana.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

As EMPRESAS somente poderão cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízo financeiro ao empregado. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 (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 autorizada a concessão de férias aos trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem observância do prazo previsto nos arts. 139 e 135 da CLT, devendo o trabalhador ser 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 SÉTIMA - 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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESBUROCRATIZAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

Fica eliminada a exigência de homologação para o primeiro atestado médico de 01 (um) dia apresentado pelo empregado dentro da mesma folha/mês de pagamento, bastando o registro do atestado perante o Departamento Pessoal da empresa para fins de abono da falta, sem prejuízo da fiscalização da autenticidade do documento pela empregadora.

Parágrafo Único – A dispensa de homologação prevista nesta Cláusula não afasta o direito da empresa de exigir a apresentação do atestado médico original ou de questionar, pelas vias cabíveis, a autenticidade de documento que suscite fundada dúvida.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 Ministério do Trabalho e Emprego, em sua totalidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, sem ônus para os empregados, os exames médicos admissionais, periódicos (conforme definido em seu PCMSO) e demissionais, inclusive dentro do prazo de validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical terá estabilidade limitada ao período de vigência deste Acordo ou até o término do contrato de prestação de serviços ao qual esteja vinculado – no caso, o Contrato de Prestação de Serviços firmado entre a empresa e a SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL – SEEC/DF.

Parágrafo Único – A estabilidade prevista nesta Cláusula não se aplica em casos de demissão por justa causa.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 (décimo terceiro) 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Fica assegurado à empresa não associada ao SEAC/DF, conforme orientação emanada da decisão do Supremo Tribunal Federal (RE nº 220.700-1/RS, DJ 13.11.98, e, mais recentemente, RE nº 189.960-3, DJ 17.11.2000), o direito de oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 30 de junho de 2026.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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 art. 12º da Lei nº 13.932/2019, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias

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

g) 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.

h) 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.

i) 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, 07 (sete) dias, desde que a comunicação seja realizada formalmente pelo empregado junto ao Departamento Pessoal da empresa, até o último dia de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Fica facultado ao empregado Pessoa com Deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na Cláusula que trata do Incentivo à Continuidade, optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, inciso V, da Lei nº 14.020/2020.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

Aos contratos públicos ou privados cujo objeto seja preponderantemente a terceirização das atividades indicadas na Cláusula de Abrangência deste 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 da Lei nº 12.546/2011, alterada pela Medida Provisória nº 351/2014.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DO ACT ANTERIOR

Ficam integralmente mantidas todas as demais cláusulas, direitos e condições de trabalho constantes do Acordo Coletivo de Trabalho vigente da categoria que não tenham sido expressamente alteradas por este instrumento, em atenção ao princípio da norma mais favorável e à vedação ao retrocesso social nas negociações coletivas.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.