

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000644/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059171/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.205785/2026-92
DATA DO PROTOCOLO: 14/09/2026

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

TEL TELECOMUNICACOES LTDA., CNPJ n. 06.084.614/0015-80, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PAULO SERGIO DA SILVA GIRIO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 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) **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.**

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA TERCEIRA - INSTRUMENTO PARTICULAR DE ACORDO - PPR

Da amplitude do programa

O PPR terá como beneficiários os empregados da Empresa, representados pelo sindicato ora acordante deste instrumento normativo, sendo certo que este constitui o órgão de representação da categoria.

Parágrafo Único: Os empregados ocupantes dos cargos executivos, como tais compreendidos os diretores e gerentes, doravante denominados de executivos, integram o presente Acordo e obedecerão, conforme o seu cargo, às regras e valores fixados pela Empresa em programa específico previsto em normativo interno.

Dos objetivos do PPR

O PPR tem como objetivo reconhecer e recompensar os empregados da Empresa, pelo alcance e superação de metas e indicadores especificados neste Acordo Coletivo. O reconhecimento dar-se-á por meio do pagamento de valores pré-estabelecidos em relação aos resultados atingidos, de acordo com seus limites e variações.

Da sua vigência

O período de vigência do PPR é de 12 (doze) meses, tendo seu início em 1º de janeiro de 2026 e seu término previsto para 31 de dezembro de 2026.

Da aferição dos resultados

Os resultados parciais e finais serão divulgados trimestralmente, até o dia 20 do mês subsequente ao da apuração dos resultados, e assim sucessivamente até o último mês de validade deste programa, de acordo com a disponibilidade de dados e indicadores. O resultado das métricas e indicadores será mensurado pelas ocorrências existentes durante o período **a partir de 01/07/2026 até 31/12/2026.**

Da composição do PPR

Dos indicadores e Metas

BACKBONE		PESO POR CARGO					
INDICADOR	METAS	COORDENADOR	SUPERVISORDE	SUPERVISORDE	ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	OPERACIONAL
			ÁREA	REDE			
Lucro Líquido	2,0%	20%	20%	20%	0%	0%	0%
Multas de trânsito	0	0%	0%	0%	0%	20%	0%
Utilização de EPI's e EPC's	100%	15%	15%	15%	0%	20%	40%
Avaliação Operacional do contrato (>DO QUE)	70	20%	20%	20%	0%	15%	10%
Entrega de Relatórios e atividades no prazo	90%	15%	15%	15%	50%	15%	0%
Medidas Administrativas	0	15%	15%	15%	50%	20%	40%
Penalização de fiscalização	5%	15%	15%	15%	0%	10%	10%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%



PLANTA INTERNA		PESOPORCARGO					
INDICADOR	META	COORDENADOR	SUPERVISOR	ENCARREGADO	ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	OPERACIONAL
Lucro Líquido	2%	20%	20%	20%	0%	0%	0%
Disponibilidade	>= 99,0%	8%	2%	2%	0%	2,0%	2,0%
Preventivas - Taxa de Execução	98,00%	22%	28%	28%	15%	25%	25%
Inadimplemento Contratual	1	10%	10%	10%	35%	0%	0%
Produtividade Diária	2,20%	15%	15%	15%	0%	30%	30%
Fatura B (Execução dos casos que dependem somente do Operacional)	100%	15%	15%	15%	30%	20%	20%
Utilização de EPI's e EPC's	100%	0%	0%	0%	20%	23%	23%
DDS (MÍNIMO POR MÊS)	15,00	10%	10%	10%	0%	0%	0%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

PLANTA INTERNA IMPLANTAÇÃO		PESOPORCARGO					
INDICADOR	META	COORDENADOR	SUPERVISOR	ANALISTA	ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	Operacional
Lucro Líquido	2%	20%	20%	0%	0%	0%	0%
Entrega da Meta Mensal (Rollout) (> QUE)	95,00%	20%	20%	30%	30%	40%	40%
Entrega das Atividades Sem Pendências (< QUE)	95,00%	10%	10%	20%	20%	40%	40%
Entrega de Orçamentos no Prazo	1	10%	10%	10%	10%	0%	0%
Controle de Obras e Disparos	100,00%	10%	10%	30%	30%	0%	0%
Inadimplemento Contratual	0%	10%	10%	10%	10%	0%	0%
DDS (MÍNIMO)	15	10%	10%	0%	0%	0%	0%
Utilização de EPI's e EPC's	100%	10%	10%	0%	0%	20%	20%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

d) Para os empregados Administrativos (Apoio)

ADMINISTRATIVOS		PESOPORCARGO				
INDICADOR	METAS	COORDENADOR	SUPERVISOR	ENCARREGADO	ADMINISTRATIVO	OPERACIONAL
Lucro Líquido	2,00%	20%	20%	0%	0%	0%
Faltas	0	10%	20%	15%	15%	15%
Elaboração e execução do Plano de Trabalho	SIM	25%	20%	35%	35%	35%
Implementação de Melhorias e Proatividade	SIM	25%	20%	35%	35%	35%
Ocorrências Ponto Eletrônico	2	0%	10%	15%	15%	15%
Gestão de recursos (Apenas para gestores)	SIM	20%	10%	0%	0%	0%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

e) Para os empregados lotados em Frota

ADMINISTRATIVOS - FROTA		PESO POR CARGO		
INDICADOR	METAS	COORDENADOR	SUPERVISOR	ADMINISTRATIVO
Lucro líquido	2%	20%	20%	0%
Faltas	0	5%	5%	25%
Elaboração e execução do Plano de Trabalho	SIM	20%	15%	10%
Implementação de Melhorias e Proatividade	SIM	10%	15%	15%
Devoluções de veículos	90%	15%	10%	10%
Ocorrências/Sinistros	SIM	5%	15%	15%
Sistemas	SIM	5%	10%	25%
Gestão de recursos (Apenas para gestores)	SIM	20%	10%	0%
	Total	100%	100%	100%

f) Para os empregados lotados no Almoxarifado

ALMOXARIFADO		PESOPORCARGO					
INDICADOR	METAS	COORDENADOR	SUPERVISOR	ENCARREGADO	ADMINISTRATIVO	ALMOXARIFE	MOTORISTA
Lucro Líquido	2%	20%	20%	0%	0%	0%	0%
Troca de EPI vencidos	95%	25%	20%	15%	0%	10%	0%
Adaptação a Mudanças e Desafios	SIM	20%	0%	0%	20%	15%	0%
Índice de Atraso na Entrega	95%	0%	20%	20%	30%	20%	0%
Ocorrências Ponto Eletrônico	5	0%	0%	20%	15%	15%	0%
Acuracidade do Estoque	90%	0%	20%	25%	15%	20%	0%
Gestão de Inventário	90%	15%	20%	20%	20%	20%	0%
Inovação e Melhoria Contínua	SIM	20%	0%	0%	0%	0%	0%
Gestão de Combustível	90%	0%	0%	0%	0%	0%	25%
Segurança	100%	0%	0%	0%	0%	0%	30%
Eficiência no Planejamento das Rotas	90%	0%	0%	0%	0%	0%	20%
Manutenção Preventiva e Cuidado com o Equipamento	SIM	0%	0%	0%	0%	0%	25%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

g) Para os empregados lotados no SESMT

SESMT		PESO POR CARGO			
INDICADOR	METAS	TEC SEGURANÇA	ENGSEGURANÇA	ADMINISTRATIVO	MEDICINA

1.Metas		0	4	10%	2%	10%	2%
		5	8	15%	3%	15%	3%
		9	10	20%	5%	20%	5%
2.Controles		0	4	10%	10%	10%	10%
		5	8	15%	20%	15%	20%
		9	10	20%	30%	25%	30%
3.Qualidade		0	4	10%	10%	5%	10%
		5	8	15%	15%	8%	15%
		9	10	20%	25%	10%	20%
4.Sinergia		0	4	10%	2%	10%	10%
		5	8	15%	3%	15%	15%
		9	10	20%	5%	20%	20%
5.Prazos/responsabilidades/comprometimento		0	4	10%	15%	10%	10%
		5	8	15%	20%	15%	15%
		9	10	20%	35%	25%	25%
		Total		100%	100%	100%	100%
SESMT	1.Metas			Diálogo de segurança			
				Inspeção de campo			
				Emissões de relatórios padronizados			
	2.Controles			Treinamentos Exames Restrições			
				Afastamento (o que tange ao SESMT) Documentos de SST			
				Controle das penalidades aplicadas por segurança Organização			
	3.Qualidade			Atividades administrativas			
				Relatórios			
	4.Sinergia			Laudos Treinamentos Análises técnicas			
				Entre membros do Sesmt			
	5.Prazos/responsabilidades/comprometimento			Entre membros do Sesmt e todos os demais setores Resiliência (nível de reatividade)			
				Retorno das demandas internas ao SESMT Assiduidade			
				Retorno das demandas externas ao SESMT Horário de trabalho			
Falta			Faltas sem justificativas				
Afastamento			Afastamentos do colaboradores levantados no periodo				
Medidas Disciplinares			Advertências do colaborador no periodo				
Pró-atividade			Desenvolvimento de processos, aprimoramento de processos existentes e identificação de				

Do valor e da periodicidade dos pagamentos

O valor alvo do PPR corresponde a **R\$ 1.370,00 (um mil e trezentos e setenta reais) por ano** e a periodicidade de pagamento mensurado através dos indicadores definidos neste Acordo Coletivo será realizada da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro: A Empresa antecipará o valor de **R\$ 600,00 (seiscentos reais)** do valor total do PPR 2026, **até o dia 31 de agosto de 2026**. Este adiantamento será compensado quando ocorrer o pagamento final do PPR 2026, nos termos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000. O valor do adiantamento será considerado o valor mínimo do PPR, ou seja, caso o valor final do PPR apurado seja inferior ao valor antecipado, o mesmo não será descontado do empregado;

Parágrafo Segundo: A Empresa efetuará o pagamento do valor alvo do PPR 2026, conforme o atingimento dos indicadores setoriais constantes no quadro acima até o dia 28 de fevereiro de 2027. Do valor total a pagar serão deduzidos o adiantamento realizado e o imposto de renda, se houver;

Parágrafo Terceiro: Para os empregados, desligados sem justa causa ou por pedido de demissão, durante a vigência do programa, seja no decorrer do 1º Semestre ou do 2º Semestre, e deste Acordo Coletivo, ou seja, de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, o pagamento do PPR será efetuado até 20 de abril de 2027, desde que todos os indicadores possam ser apurados e consolidados. O ex-empregado deverá fazer contato com a Empresa, via e-mail ao DP/RH local, até o dia 31 de março de 2027, para esclarecimentos e confirmações de seus dados bancários onde deverá ser realizado o depósito dos valores apurados.

Das inclusões e exclusões de beneficiários

Observados os preceitos gerais da "Cláusula 1ª - Da amplitude do programa" incluem-se no PPR todos os empregados que façam parte do quadro de empregados da Empresa no período de apuração dos resultados que se dá durante a vigência do programa e deste Acordo Coletivo, ou seja de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, considerando mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Único - Excluem-se do PPR todos os:

I. Prestadores de serviço;

II. Temporários;



III. Contratados por prazo determinado;

IV. Contratados por regime de contrato intermitente;

V. Estagiários;

VI. Aprendizes;

VII. Empregados que tenham sido desligados da Empresa por "Justa Causa" até a data do pagamento do PPR;

VII. Empregados que tenham sido desligados durante o contrato de experiência até a data do pagamento do PPR.

Da proporcionalidade dos direitos

Para os empregados que trabalharem menos de 12 (doze) meses no período de apuração dos resultados do PPR, que se dá durante a vigência do programa e deste Acordo Coletivo, ou seja, de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, a participação será proporcional aos meses efetivamente trabalhados, na proporção de 1/12 mês, considerando mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Primeiro: o empregado que tiver seu Grupo e/ou que seja transferido de setor, receberá o PPR de forma proporcional ao tempo trabalhado em cada Grupo e/ou em cada setor.

Parágrafo Segundo: O empregado que se ausentar do trabalho por períodos contínuos ou não, durante o prazo de apuração dos resultados do PPR, por atestado médico, falta justificada ou benefícios previdenciários de auxílio-doença, terá garantida sua participação na seguinte proporção:

a. Até 15 (quinze) dias de ausência no período de apuração, o recebimento será integral;

b. Acima de 16 (dezesesseis) dias de afastamento, o resultado mensal será zerado e o recebimento será proporcional aos meses efetivamente trabalhados, exceção à licença maternidade e acidente de trabalho, cujo recebimento será integral.

c. Empregados em férias, cujo período de férias seja superior a 7 dias, e que possuam indicadores variáveis terão o cálculo do atingimento destes indicadores, no mês das férias, realizados pela média dos 3 meses imediatamente anteriores ao período de férias, caso esta média seja superior ao valor atingido, em não sendo, o pagamento será realizado seu atingimento.

Das alterações

A Empresa poderá efetuar alterações dos parâmetros definidos nas cláusulas anteriores, mediante o ajuste entre as partes acordantes do presente instrumento normativo, se:

a. As condições internas ou externas que os produziram se alterarem;

b. Os parâmetros acordados se revelarem desajustados aos objetivos do programa;

c. Venham a ocorrer mudanças na legislação pertinente à concessão, criação, administração, pagamento, periodicidade, representatividade, extinção ou quaisquer outras que versem sobre PPR, ou que acarretem acréscimos de encargos.

Dos encargos e da habitualidade

O pagamento do PPR não constituirá base para cálculo de encargos sociais, trabalhistas ou previdenciários e nem se aplicará ao mesmo o princípio da habitualidade, sendo certo que os valores recebidos e pagos a esse título serão absolutamente desvinculados da remuneração total dos empregados, não se incorporando de nenhuma forma aos salários, para qualquer fim ou efeito.

Fica convencionado que cada uma das partes que firmam o presente Acordo Coletivo, permanecerá com uma via do presente instrumento para fins de arquivamento e futuras pesquisas que se fizerem necessárias e oportunas.

E, por estarem as partes justas e acordadas, firmam o presente Instrumento Particular de Acordo, em duas vias de igual teor.

São Paulo, 24 de agosto de 2026.

}

BRIGIDO ROLAND RAMOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DF

PAULO SERGIO DA SILVA GIRIO
DIRETOR
TEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA.

ANEXOS **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



