

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000047/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/02/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001030/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.209546/2024-41  
DATA DO PROTOCOLO: 29/01/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

AGIL SERVICOS ESPECIAIS LTDA, CNPJ n. 72.620.735/0001-29, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FRANCISCO JOSE SOARES VIANNA;

E

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;

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 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) de **Centros de Atendimento, Call Centers, Rádio Chamada, Telemarketing e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

A todos os empregados da categoria profissional fica **garantido o reajuste salarial**, a partir de 1º de janeiro de 2024, conforme tabela abaixo:

FUNÇÃO	SALÁRIO	
	Jornada 30h/semanais	Jornada 36h/semanais
<b>I</b> Atendente de Central Telefônica - Operador de Telecobrança / Op. Rádio Chamada – Op. Telemarketing - Telefonista - Tele atendente ou afins (ativo/receptivo/híbrido).	R\$ 1.446,35	R\$ 1.735,62
<b>II</b> Atendente de Central Telefônica - Operador de Telecobrança / Op. Rádio Chamada – Op. Telemarketing - Telefonista - Tele	R\$ 1.735,27	R\$ 2.082,32

	atendente ou afins (ativo/receptivo/híbrido). Nível Técnico e/ou Bilíngue.		
<b>III</b>	Monitor de Teleatendimento / Telemarketing / Teleatendimento / Telecobrança ou afins.	R\$ 1.735,27	R\$ 2.082,32
<b>IV</b>	BackOffice – Retaguarda ou afins.	R\$ 1.735,27	R\$ 2.082,32
<b>V</b>	Monitor de Teleatendimento / Telemarketing / Teleatendimento / Telecobrança ou afins. Nível Técnico e/ou Bilíngue.	R\$ 2.069,73	R\$ 2.498,80
	<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO</b>	
		<b>Jornada 44h/semanais</b>	
<b>VI</b>	Supervisor Teleatendimento / Telemarketing / Teleatendimento / Telecobrança ou afins.	R\$ 2.808,47	
<b>VII</b>	Analista de Atendimento / Analista de tráfego ou afins.	R\$ 2.808,47	

**Parágrafo Único** – A jornada de 30h/semanais poderá ser realizada apenas para novos contratos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados.

#### **CLÁUSULA QUARTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS**

As cláusulas sociais dispostas neste Acordo Coletivo de Trabalho, sem efeito econômico, vigorarão de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

A todos os profissionais da categoria profissional, **a partir de 1º de janeiro de 2024**, fica garantido um reajuste salarial nas seguintes formas:

**Parágrafo Primeiro** – Aos empregados da categoria profissional que recebam salários nominais, vigentes em dezembro de 2023, de até 3.000,00 (três mil reais), fica garantido um reajuste salarial de **7,50%** (sete virgula cinquenta por cento).

**Parágrafo Segundo** – Aos empregados da categoria profissional que recebam salários nominais, vigentes em dezembro de 2023, superiores à 3.000,01 (três mil reais e um centavo), fica garantido um reajuste salarial de **5,00 %** (cinco por cento).

**Parágrafo Terceiro** – Fica estabelecido que os valores dos reajustes dos salários e auxílios, que compõe este instrumento de trabalho, bem como, as diferenças salariais retroativas a data-base da categoria profissional (1º de janeiro), deverão ser pagos aos trabalhadores até a data limite de 08 de março de 2024

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS**

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao trabalhador, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa fica obrigada a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – O pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

A empresa se obriga a não efetuar descontos nos salários de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Primeiro** – A inobservância do **caput** desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto implementado, salvo se houver manifestação das partes em sentido contrário, após justificativa da empresa.

**Parágrafo Segundo** – A antecipação salarial poderá ser promovida pela empresa, mediante crédito em conta corrente ou concessão deste benefício, via cartão magnético fornecido pela empresa.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A empresa poderá efetuar os pagamentos do 13º (décimo terceiro) salários em uma única parcela até o dia 20 de dezembro de 2024.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A empresa fica obrigada a pagar o Auxílio Alimentação no valor de **R\$ 42,20** (quarenta e dois reais e vinte centavos), de uma única vez, a cada 30 (trinta) dias, pelos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – Em cumprimento ao PAT, o desconto relativo a este auxílio será de até 15% (quinze por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo Segundo** – A todos os trabalhadores, que se ativam na categoria profissional que, ao início da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho (1º de janeiro), percebam auxílio alimentação equivalente ou superior ao do valor estipulado, fica garantido um reajuste linear de **4,20%** (quatro virgula vinte por cento).

**Parágrafo Terceiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente por cartão alimentação. Sendo vedada a portabilidade entre operadoras a pedido do trabalhador, bem como sendo proibido a substituição do vale alimentação pelo fornecimento de refeição em restaurante próprio da empresa, marmitex, ou similar, ou cesta básica.

**Parágrafo Quarto** – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale-alimentação correspondente aos dias de suas ausências. Contudo, o valor não poderá a ser descontado do salário do empregado, e sim, no próprio

benefício do mês subsequente. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Quinto** – No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado a empresa promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

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

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência/trabalho e vice-versa, para satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei nº. 7.619/87 e as previstas na Lei nº. 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

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

**Parágrafo Terceiro** – No caso de decretação de nova crise sanitária, a empresa poderá conceder o benefício do vale transporte em espécie e diretamente ao trabalhador, sem que descaracterize a natureza do benefício, em consonância com os precedentes do STF (RE 487.410, RE 476.994 e RE 590.335 AGR).

**Parágrafo Quarto** – A ausência do(a) trabalhador(a) ao serviço, em razão do não fornecimento do vale-transporte, não deverá ser considerado falta, sendo abonado o dia do empregado faltoso.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e caso o trabalhador pague a passagem para não faltar ao trabalho, o ressarcimento deverá ser efetuado diretamente na conta-salário do trabalhador, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

**Parágrafo Sexto** – Em cumprimento ao art. 4º da Lei 7.418/85, o pagamento de vales-transportes com valores diferenciados aos trabalhadores que residirem no entorno do Distrito Federal está condicionado à comprovação de residência pelo trabalhador, sendo vedada qualquer alteração adicional no prazo de 6 (seis) meses. Os tomadores serão informados sobre qualquer alteração e se obrigam ao pagamento de eventuais diferenças decorrentes deste ônus trabalhista.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO AMBULATORIAL**

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte da empresa, a cotação em suas planilhas de custo, o plano ambulatorial no valor de **R\$ 187,18** (cento e oitenta e sete reais e dezoito centavos), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pela empresa, mensalmente ao SEAC/DF, visando prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convenio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Patronal, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Patronal firmará contrato com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do plano ambulatorial previsto no **caput** não obriga o trabalhador a sua associação ao SEAC/DF. Optando o empregado por participar do plano hospitalar administrado pelo SEAC/DF, deverá ele contribuir com sua cota-parte, devendo habilitar-se junto ao SEAC/DF para providências e ajustes.

**Parágrafo Segundo** – Para implantação do benefício, deverá a empresa encaminhar, em arquivo eletrônico até o dia 7 (sete) de cada mês, a relação dos empregados, acompanhada da documentação requerida pelo SEAC/DF, devendo a implantação e ativação, ocorrer até o dia 1º (primeiro) do mês subsequente, devendo o pagamento ocorrer até o dia 20 (vinte) do mês da implantação.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa, em conjunto com os sindicatos, profissional e da categoria econômica, ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do plano ambulatorial, visando à implantação e manutenção da presente cláusula.

**Parágrafo Quarto** – A participação do empregado e de seus dependentes será conforme o que for preconizado no convênio citado no **caput** e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

**Parágrafo Quinto** – O não cumprimento desta cláusula, no caso de repasses ao Sindicato Patronal, obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento) sobre o valor devido, em benefício do Sindicato Patronal, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

**Parágrafo Sexto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que a empresa possua plano ambulatorial, o valor previsto no **caput** é devido.

**Parágrafo Sétimo** – Poderá ser formada a qualquer tempo, comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano ambulatorial oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes responsáveis pelo benefício assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

**Parágrafo Oitavo** – O empregado que se encontra em benefício previdenciário e o empregado que sobrevir a sua aposentadoria, esses serão desligados do plano, a não ser que promovam a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora e/ou SEAC/DF, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Nono** – Os empregados que atuam em funções administrativas, poderão aderir ao plano ambulatorial contratado pelo SEAC/DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

**Parágrafo Décimo** – A condição estabelecida no **parágrafo nono** não se estenderá automaticamente aos sócios da empresa, devendo qualquer pedido de inclusão, ser submetido à análise e aprovação pelo SEAC/DF.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Se ocorrer a retirada ou a não adesão, por qualquer motivo, da parcela relativa ao plano ambulatorial por ato unilateral do Tomador dos Serviços, a empresa comunicará o fato aos seus

empregados do contrato e ao SEAC/DF, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada, caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte, até então repassada pela empresa.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao Sindicato Patronal, no prazo indicado no **parágrafo segundo**, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o valor devido.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, a empresa que deixar de aderir ao plano ambulatorial, contratando plano diferente do gerido pelo Sindicato Patronal, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo primeiro**, além de assumir por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerá na penalidade de **R\$ 187,18** (cento e oitenta e sete reais e dezoito centavos), por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Patronal.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

Fica convencionado que, a empresa pagará mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 13,65** (treze reais e sessenta 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

**Parágrafo Primeiro** – O SINTTEL/DF deverá ser notificado pela empresa, por meio do e-mail: [planoodonto@sinttel.org.br](mailto:planoodonto@sinttel.org.br), **tanto para a inclusão quanto para a exclusão**, do funcionário efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, **públicos ou privados**. A empresa terá até o dia 15 (quinze) de cada mês para incluir os funcionários no plano odontológico e a operadora terá até 20 (vinte) dias (úteis) para entregar a carteira com a devida inscrição.

**Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro** – 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 o disposto na cláusula que ata da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

**Parágrafo Décimo** – 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 Creche**

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

**A empresa que não mantém creche em suas dependências** 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 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de **R\$ 380,00** (trezentos e cinquenta reais) para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2024, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para os mesmos filhos.

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

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

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

**Parágrafo Quarto** – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no **caput** desta Cláusula para a empresa, o SEAC/DF e o SINTTEL/DF se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado.

**Parágrafo Quinto** – O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da empresa impreterivelmente a cada semestre (janeiro e julho) ao do pagamento da mensalidade da creche/babá.

### **Outros Auxílios**

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS

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 Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, colônia de férias, pacotes de viagem, entre outros.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios do assistencial **funeral** no valor de **R\$ 5.000,00** (cinco 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** – O SEAC/DF disponibilizará para a empresa apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 15,02** (quinze reais e dois centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – A empresa será responsável pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, **mensalmente**, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante da empresa, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre a empresa e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – 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 Sexto** – A empresa se obriga a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Acordo Coletivo de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, a empresa se obriga, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu *website*, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINTTEL/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Segundo** – A empresa se compromete a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – A empresa que deixar de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirá por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CULTURA**

A empresa irá incentivar seus empregados à práticas culturais, em especial mediante ao estabelecimento do benefício do Vale Cultural (Lei 12.761/12), e/ou através de convênios com descontos em instituições que promovam o acesso a meios culturais (livrarias, cinemas, museus, teatros, etc.).

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 da conta vinculada do empregado, contendo o saldo rescisório, 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, comprovante bancário de pagamento das verbas rescisórias, chave de identificação, guia de recolhimento rescisório de FGTS e da contribuição Social – GRRF e comprovante de pagamento, comunicado de dispensa – CD e requerimento do seguro desemprego, demonstrativo de remuneração variável com o cálculo das médias constantes no TRCT, relação de salário e contribuição INSS, devendo a EMPRESA cumprir os prazos legais.

**Parágrafo Primeiro** – A EMPRESA comunicará, por e-mail, por “WhatsApp” ou outro meio de comunicação que comprove a informação ao empregado, do dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. Cumprida essa formalidade, o empregador ficará isento de penalidades previstas na Lei nº 7.855/89. Caso o

empregado não compareça no horário determinado, fica o SINDICATO com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Nono** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais da empresa atuantes no setor, fica o SINTTEL/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos à empresa que não apresentar as guias de pagamento especificadas no **parágrafo quarto**.

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

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

**Parágrafo Décimo Segundo** – A empresa não terá custos no ato da homologação das rescisões.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 associada ao SEAC ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pelas Lei nº 6.708/79 e a Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

**Parágrafo Único** - Aplicam-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 TERCEIRA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

A empresa manterá em sua política interna, orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## Controle da Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele-atendimento (call-centers) e telemarketing poderão ser de 30h/36h (trinta ou trinta e seis) horas semanais, sendo de 06 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro** – O intervalo intrajornada a que se refere o item 5.4.2 do Anexo II da NR-17 será de 20 (vinte) minutos e não será computado na duração da jornada de trabalho, nos termos do parágrafo 2º do art. 71 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – As duas pausas de 10 (dez) minutos a que se refere o item 5.4.1 do Anexo II da NR-17, serão computadas na duração da jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – A ginástica laboral prevista nas cláusulas 30ª e 31ª (trigésima e trigésima primeira) do presente instrumento coletivo será realizada durante uma das duas pausas de 10 (dez) minutos, previstas no parágrafo segundo desta cláusula.

**Parágrafo Quarto** – As partes dão-se por cientes de que a vigência dessa cláusula vigora desde janeiro de 2022 e que está autorizado o trabalho aos domingos e feriados, nos termos do Parágrafo único do artigo 67 e artigo 386, ambos da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida.

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

A empresa representada pelo SEAC/DF 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) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), que poderá ser do próprio funcionário;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos permitidos por lei.

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

## Faltas

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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**

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

- a)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, sogro e sogra, 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 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SOBRE OS DIAS PARADOS**

O SEAC/DF e o SINTTEL/DF se comprometem 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 - FÉRIAS**

A empresa somente poderá 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** – 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, poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias.

**Parágrafo Segundo** – Para a empresa associada ao SEAC/DF, em caso de decretação do Estado de Emergência de Saúde Pública no Distrito Federal, fica autorizado a possibilidade de concessão das férias para os trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem a observância do prazo previsto nos Art. 139 e 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser o trabalhador avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Terceiro** – Para todas as demais empresas, NÃO ASSOCIADAS ao SEAC, os avisos de férias serão com 30 (trinta) dias e fica proibido a antecipação de férias quando o empregado ainda não possuir o período aquisitivo das férias.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGA ANIVERSÁRIO**

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

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS**

Consoante disposto no Art. 143 da CLT, a faculdade de converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário será do empregado, devendo ser concedido quando solicitado formalmente.

**Parágrafo Único** – O empregado que optar pelo abono pecuniário de férias deverá requerê-lo a EMPRESA, por escrito, até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

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

A empresa prestadora de serviços 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, 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 poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador, desde aja consentimento entre as partes.

**Parágrafo Terceiro** – A ginástica laboral poderá ser realizada durante uma das duas pausas de 10 (dez) minutos, previstas no parágrafo terceiro da cláusula 23ª (vigésima terceira).

**Parágrafo Quarto** – As partes dão-se por cientes de que a vigência dessa cláusula vigora desde janeiro de 2022 e comprometem-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 Quinto** – 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**

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**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 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.

**Parágrafo Sexto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa (extrajudicial).

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que a empresa que suceder outras 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 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 a empresa que perder o contrato comunicará 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 provisória, conforme previsão legal.

**Parágrafo Segundo** – É facultado à empresa sucedida 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 exigí-los.

**Parágrafo Terceiro** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa perdedora estará obrigada a dispensar os empregados sem justa causa, para permitir a contratação pela empresa vencedora, mediante as seguintes condições:

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

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

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

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

**V)** A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional, conforme prescrito no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias.

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

**VII)** Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, devidamente justificada perante os dois sindicatos convenientes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força deste acordo e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, a empresa para firmar contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, **deverá** apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações Sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral deste Acordo e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV e V, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos Sindicatos Laboral e Patronal, sob pena de nulidade.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

A validade deste ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) está condicionada à anuência do SEAC/DF, que deverá assinar todas as vias do Requerimento de Registro deste ACT e manter uma via em seus arquivos.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

O SINTTEL/DF e o SEAC/DF assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações deste ACT.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

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

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

**Aos contratos públicos ou privados**, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda do presente ACT, é proibida a utilização pela empresa dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abrangem as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;

- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa, diverso do segmento no qual o empregado trabalha; O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros; **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará a ocupação na qual o empregado trabalha**, especialmente quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o Sindicato dos Trabalhadores houver celebrado Convenção Coletiva mais benéfica com Sindicato Eclético da Categoria Econômica, sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os Sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de Norma Coletiva de Trabalho que utilize enquadramento Sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** do presente ACT.

**Parágrafo Segundo** – Os Sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** do presente ACT, norma coletiva diversa do presente ACT.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

O descumprimento, pelas partes, das obrigações ajustadas neste instrumento, implicará no pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do salário base da categoria, por infração e por empregado afetado, a qual reverterá em favor do(s) empregado(s) prejudicados(s) ou do SINTTEL/DF e da empresa, conforme a natureza da cláusula desrespeitada, desde que tal descumprimento seja por culpa da empresa ou do empregado.

**Parágrafo Único** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

#### **Outras Disposições**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES

As condições estabelecidas no presente acordo não prevalecerão na hipótese de outras mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelo empregador.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AO ACORDO COLETIVO

É facultado ao Sindicato Laboral e Empresa complementar as disposições deste Acordo Coletivo por meio de ata de reunião de negociação, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo, mediante participação do SEAC/DF.

}

FRANCISCO JOSE SOARES VIANNA  
Diretor  
AGIL SERVICOS ESPECIAIS LTDA

BRIGIDO ROLAND RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

### ANEXOS ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **77,26%** (setenta e sete vírgula vinte e seis por cento) **conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

## TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

### GRUPO "A" – SEGURIDADE SOCIAL

<b>1</b>	<b>GPS, FGTS e outras contribuições</b>	<b>%</b>
A	INSS (Art. 22, Inciso I da Lei 8.212/91)	20,00%
B	FGTS (Art. 15 da Lei 8.036/90 e Art. 7º, Inciso III da CF/88)	8,00%
C	SESC (Decreto 61.836/67)	1,50%
D	SENAC (Decreto 61.843/67)	1,00%
E	SEBRAE (Decreto 99.570/90)	0,60%
F	INCRA (Lei 7.787 de 30/06/89 e DL 1.146/70)	0,20%
G	SALÁRIO EDUCAÇÃO (Art. 3, Inciso I do Decreto 87.043/82)	2,50%
H	RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO (Decreto 6.042/2007 e Lei 10.666/2003)	3,49%
<b>Total</b>		<b>37,29%</b>

### GRUPO "B" – CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES

<b>2</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	REPOSIÇÃO DE FÉRIAS GOZADAS (Art. 142, DL 5.542/42 e Art. 7º, Inciso XVII da CF/88)	7,29%
B	REPOSIÇÃO DE FALTAS E AUSÊNCIAS (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Arts. 473 e 822 da CLT e Art. 7º, Inciso XIX da CF/88)	3,78%
C	REPOSIÇÃO DE AFASTAMENTOS POR DOENÇA E ACIDENTE (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Art. 476 CLT e Tema 482 do STJ)	0,12%
<b>Total</b>		<b>11,19%</b>

### GRUPO "C" – DIREITOS SEM PRODUÇÃO EFETIVA

<b>3</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º Salário (Lei 4090/62, Inciso VIII e Art. 7º CF 88)	8,33%
B	Adicional de Férias Gozadas (Art. 7, Inciso XVII CF/88 e Súmula 328/TST)	2,38%
<b>Total</b>		<b>10,71%</b>

### GRUPO "D" – CUSTO DAS RESCISÕES

<b>4</b>	<b>Provisão para Rescisão e Indenizações</b>	<b>%</b>
A	AVISO PRÉVIO INDENIZADO (Art. 487 CLT e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	1,28%
B	AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR (Lei 12.506/2011 e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	0,83%

C	REFLEXOS SOBRE OS AVISOS PRÉVIOS INDENIZADOS (IN SRT 15 de 14 de julho de 2010)	0,41%
D	FGTS SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO E COMPLEMENTAR (Súmula 305 TST e IN 99 do Ministério do Trabalho)	0,18%
E	AVISO PRÉVIO TRABALHADO (CLT Art. 488, § Único e Art. 7º Inciso XXI da CF/88)	0,16%
F	ENCARGOS SOBRE AVISO PRÉVIO TRABALHADO (Art. 28º da Lei 8.212/91)	0,06%
G	MULTA DO FGTS (Art. 487 CLT e Art. 10, Inciso I, Disp. Trans. CF/88)	3,20%
H	FÉRIAS INDENIZADAS (Artigo 146, § Único da CLT)	1,67%
I	ADICIONAL SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS (Art. 7, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,56%
<b>Total</b>		<b>8,35%</b>

#### GRUPO “E” – CUSTO COMPLEMENTARES

<b>4</b>	<b>Direitos sobre o Abono Pecuniário</b>	<b>%</b>
A	ABONO PECUNIÁRIO (Art. 143 da CLT)	0,52%
B	1/3 CONSTITUCIONAL DO ABONO PECUNIÁRIO (Art. 7º, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,17%
<b>Total</b>		<b>0,69%</b>

#### GRUPO “F” – INCIDÊNCIAS

<b>4</b>	<b>Custos decorrentes das incidências</b>	<b>%</b>
A	INCIDÊNCIA GRUPO “A” SOBRE OS GRUPOS “B” + “C”	8,74%
B	FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,24%
C	INCIDÊNCIAS SALÁRIO MATERNIDADE	0,05%
<b>Total</b>		<b>9,03%</b>

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>77,26%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade

#### ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

#### ANEXO III - 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>.