

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000466/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/08/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039012/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.110903/2022-51
DATA DO PROTOCOLO: 29/07/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

BR BPO TECNOLOGIA E SERVICOS S.A., CNPJ n. 24.913.412/0001-80, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

A partir de 1º de maio de 2022 é fixado o piso salarial aos funcionários em **R\$ 1.515,99** (hum mil quinhentos e quinze reais e noventa e nove centavos) por mês para carga horária de 36 horas semanais e **R\$ 1263,32** (hum mil duzentos e sessenta e três reais e trinta e dois centavos) para jornada de 30 horas semanais.

FUNÇÃO		SALÁRIO	
		Jornada 30h/semanais	Jornada 36h/semanais
I	Atendente de Central Telefônica - Tele Operador - Operador de Telemarketing (ativo/receptivo/híbrido) - Telefonista - Operador de Rádio Chamada – Teleatendente.	R\$ 1.263,32	R\$ 1.515,99
II	Operador de Telemarketing Técnico	R\$ 1.515,68	R\$ 1.818,82
III	Operador Bilingue	R\$ 1.515,68	R\$ 1.818,82
IV	BackOffice - Retaguarda	R\$ 1.515,68	R\$ 1.818,82
V	Monitor de Qualidade - Monitor de Telemarketing	R\$ 1.515,68	R\$ 1.818,82
VI	Monitor de Qualidade Bilingue - Monitor Técnico	R\$ 1.807,82	R\$ 2.182,59
FUNÇÃO		SALÁRIO	
		Jornada 44h/semanais	
VII	Supervisor de Central Telefônica/ Supervisor de Telemarketing e Atendimento/ Supervisor Bilingue.	R\$ 2.453,08	
VIII	Analista de Atendimento/ Analista de tráfego	R\$ 2.453,08	

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa reajustará os salários vigentes em maio de 2022, em **10% (dez por cento)** para todos os demais cargos laborais vigentes e em exercício na empresa BR BPO, os quais são abrangidos pelo presente ACORDO.

Excepcionalmente à aplicação da cláusula de reajuste prevista no “caput”, para aqueles empregados que recebam remuneração igual ou superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em 30/04/2022, ficará a critério da empresa e seus empregados a livre negociação do reajuste que trata esta cláusula.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A EMPRESA efetuará o pagamento mensal, até o 5º dia útil do mês subsequente.

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

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DO SÁLARIO DOS EMPREGADOS

A EMPRESA poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e além do permitido por lei, poderá descontar valores relativos à alimentação; convênios com supermercados; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; medicamentos; transportes; empréstimos pessoais; veículos; contribuições às associações, clubes, e outras agremiações; mensalidade sindical, colônia de férias e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

CLÁUSULA SÉTIMA - RECLAMAÇÕES SALARIAIS E DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os descontos para ressarcir danos provocados pelo empregado somente poderão ocorrer quando devidamente comprovada a culpa ou dolo.

Parágrafo primeiro – Os descontos supramencionados referem-se às responsabilidades do empregado com relação ao ferramental, equipamento e material usado em serviço, desde que a EMPRESA possa comprovar a negligência ou dolo, má-fé ou imperícia por parte do empregado.

Parágrafo segundo – Nos casos de comprovada a culpa ou dolo do empregado, o desconto decorrente será efetuado em parcelas mensais não superiores a 10% (dez por cento) da remuneração do empregado, exceto em caso de rescisão de contrato de trabalho, onde o desconto será integral, dentro dos limites da Lei.

Parágrafo terceiro – o empregado terá até o 15º (decimo quinto) dia de cada mês, para protocolar suas reclamações salariais. O empregado poderá fazê-las através de formulário próprio para tal ou através de sistema de intranet da empresa. Em todos os casos o empregado receberá o protocolo de sua reclamação, bem como terá acesso sempre que necessário à sua reclamação na íntegra.

Parágrafo quarto – O prazo para respostas de reclamações salariais ou de benefícios será de até 72 horas úteis após protocolado e, caso a empresa não responda no prazo, tratando-se de salário, auxílio creche, vale transporte e/ou alimentação, a empresa fará o pagamento de imediato das diferenças reclamadas. Depois de apurado pelo Departamento de Pessoal, em caso da não procedência da reclamação, a empresa poderá descontar os valores reclamados na folha subsequentes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO

Quaisquer benefícios adicionais que a EMPRESA já concede ou venha a conceder aos seus empregados como alimentação, vale transporte, seguro de vida, assistência médica, estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

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

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL E 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 no 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

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre 22h00 às 5h00, serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento) observada à redução legal para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Parágrafo único: No caso de não haver redução de jornada, o empregado receberá as horas trabalhadas em hora noturnas com o adicional de 37,14% (trinta e sete e quatorze centésimos por cento).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA concederá mensalmente, credito no cartão tíquetes-refeição ou alimentação, equivalentes aos dias trabalhados no mês, conforme os parágrafos abaixo.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores receberão tíquetes no valor unitário de **R\$ 38,00 (trinta e oito reais)** a partir de 1º de maio de 2022, sendo as participações dos trabalhadores fixadas nos percentuais constantes do parágrafo 6º desta cláusula.

Parágrafo segundo – Quando da concessão do benefício supracitado a EMPRESA poderá efetuar o pagamento em espécie sem integralizar o salário.

Parágrafo terceiro – Os tíquetes refeição ou alimentação serão concedidos, antecipado e mensalmente, até o dia 8 (oito) do mês do benefício.

Parágrafo quarto – Os colaboradores terão a opção de fazer o recebimento do benefício integralmente em uma modalidade (Alimentação ou Refeição) ou de receber 50% na modalidade Alimentação e 50% na modalidade Refeição.

Parágrafo quinto – A manifestação da opção do tipo de benefício a ser recebido se dará no ato da admissão e poderá ser modificada no mês da data base (Maio) anualmente.

Parágrafo Sexto – A participação dos trabalhadores obedecerá à seguinte condição:

- a) Funcionários com salário bruto inferior ou igual a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) participação de 3% do valor do benefício;
- b) Funcionários com salário bruto acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) participação de 10% do valor do benefício.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO TRANSPORTE

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei nº 7.418 de 16 de Dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619 de 30 de Setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de Novembro de 1987, será pago, sempre antecipadamente ao uso do mesmo pelo funcionário. O valor creditado em folha não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

Parágrafo único – Os vales transportes referentes ao trabalho em escalas e plantões serão pagos antecipadamente até o dia 10 de cada mês.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR (PLANO DE SAÚDE)

A EMPRESA concederá a todos os seus empregados uma opção de assistência médica hospitalar e uma opção de assistência médica ambulatorial mediante convênio de assistência médica, de sua livre escolha com as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro – O convênio terá como objeto, unicamente, assistência médica e ambulatorial para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico;

Parágrafo Segundo – Fica estabelecido que a EMPRESA participará com 60% (sessenta por cento) no valor da mensalidade do titular do plano de saúde e 40% (quarenta por cento) ficará por conta do funcionário.

Parágrafo Terceiro – A critério do empregado, poderá incluir dependentes ao convênio, desde que o empregado arque integralmente com todas as despesas.

Parágrafo Quarto – O plano de assistência deverá ser implantado de forma opcional, por adesão.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

A EMPRESA fornecerá convênio odontológico, de sua livre escolha, modalidade básica, para todos os seus empregados.

Parágrafo Primeiro – Fica estabelecido que a EMPRESA participe com 50% (cinquenta por cento) no valor da mensalidade do titular do plano de saúde bucal.

Parágrafo Segundo – A critério do empregado, poderá incluir dependentes ao convênio, desde que o empregado arque com todas as despesas.

Parágrafo Terceiro – Os profissionais sindicalizados que optarem pela adesão no plano odontológico administrado pelo sindicato a empresa custeará o valor de R\$12,00 (Doze reais) pago diretamente ao sindicato.

Parágrafo Quarto – O valor de R\$ 12,00 (Doze Reais) referente a mensalidade do titular do plano odontológico aos profissionais sindicalizados, será repassado diretamente pela empresa a entidade sindical sem a participação do funcionário.

Parágrafo Quinto – O Sinttel DF, se encarregará de enviar no dia 15 de cada mês a relação de dependentes a serem descontados da folha do colaborador.

Parágrafo Sexto – Os profissionais incluídos no plano odontológico do Sindicato não tem direito ao plano odontológico ofertado pela empresa.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo o falecimento do empregado, cônjuge, filho (a), bem como pai ou mãe do mesmo, desde que comprovada a dependência destes, através de uma declaração antecipada do funcionário ao departamento

de Administração de Pessoal que vive e depende financeiramente, a EMPRESA pagará o beneficiário legal o equivalente a 02 (dois) salários mínimos, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os haveres legais.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

A partir de 1º de maio de 2022, a EMPRESA assegurará a todas as suas empregadas o valor mensal de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para ressarcimento das despesas com cada filho, inclusive adotivo, até a idade limite de 72 meses, em creches ou com babás de livre escolha.

Parágrafo Primeiro – A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º, do artigo 389, da CLT, e na Portaria nº 3296, de 03/09/96, do Ministério do Trabalho com as alterações posteriores.

Parágrafo Segundo – O benefício de que trata esta cláusula tem natureza indenizatória e não integra o salário para qualquer efeito.

Parágrafo Terceiro – O ressarcimento pela EMPRESA se dará na folha de pagamento após a entrega, no Departamento de Administração de Pessoal da EMPRESA, do recibo/nota fiscal emitido pela instituição (creche) ou pela babá. O Departamento de Administração de Pessoal da Empresa deverá ter postos avançados no local de trabalho dos empregados, para protocolar os recibos/notas fiscais.

Parágrafo Quarto – O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da EMPRESA impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche/babá, no recibo deverá conter CNPJ da instituição (creche) ou nome completo, CPF e assinatura da babá.

Parágrafo Quinto – Benefício concedido após término da licença maternidade e ou licença amamentação.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A EMPRESA manterá Seguro de Vida em grupo, sem ônus, para todos os seus empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado, a apólice será de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada empregado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

Parágrafo segundo – O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 30 dias contados do aviso prévio, sob pena da multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

Parágrafo terceiro – A EMPRESA dispensará do cumprimento do aviso prévio, o funcionário que solicitar desligamento por motivo de ter conseguido novo emprego, desde que, apresente no ato do pedido de demissão, carta emitida em papel timbrado pela nova empresa contratante. Neste caso serão devidos apenas os dias efetivamente trabalhados, sendo que a EMPRESA tem 10 (dez) dias, a contar da entrega da carta, para fazer o acerto das verbas rescisórias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

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

- a) Será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no Art. 188 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho.

Ao empregado que no curso do aviso trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, ficam garantidos o seu imediato desligamento da EMPRESA e a anotação da respectiva baixa na CPTS. Neste caso, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONSTRANGIMENTO MORAL

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

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

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

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

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

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

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

A EMPRESA fica obrigada a anotar, na Carteira de Trabalho, a função efetivamente exercida pelo empregado.

Parágrafo primeiro – A EMPRESA anotará, na Carteira de Trabalho, a forma contratada de pagamento de comissões que eventualmente faça jus o empregado, de acordo com o tipo de operação e cliente atendido.

Parágrafo segundo – Fica a Empresa obrigada a constar na CTPS e contracheque o cargo de todos os seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE DEFESA

A EMPRESA assegurará, a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar, o direito de defesa, que deverá ser exercido mediante a apresentação de alegações na comunicação de penalidade, devendo o empregado consignar, na cópia desta, seus argumentos de defesa em relação à ocorrência a ele imputada.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele atendimento (call centers) e telemarketing, em regime de escala de revezamento a ser implementada exclusivamente pela empresa, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de 06 (seis) horas diárias.

Parágrafo Primeiro – Os empregados teleoperadores terão uma folga semanal, sendo essa folga, ao menos uma vez ao mês, concedida aos domingos.

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

Parágrafo Terceiro – Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na Norma Regulamentadora nº 17, anexo II, do Ministério do trabalho e emprego.

Parágrafo Quarto – Tendo em vista situações particulares de serviços, a empresa poderá contratar empregados operadores em tele- atendimento (call-centers) e telemarketing em jornadas de 30 (trinta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, com duração diária de 06 (seis) horas.

Parágrafo Quinto – Na hipótese da empresa necessitar utilizar-se de jornadas não previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho, deverá obter autorização formal do sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA 220 HORAS

A duração da jornada de trabalho dos empregados administrativos será de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, sendo de 08 (oito) horas diárias.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, a contar da data de nascimento da criança, incluindo o sábado e o domingo, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade nos termos do Parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;
- b) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento, a contar da data do casamento, incluindo o sábado e o domingo;
- d) Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e) Por até 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa (o), companheira ou filho (a) menor de idade, devidamente comprovada, não se aplicando em caso de consulta médica.
- f) Ressalvados os casos mencionados no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência motivada pela necessidade de obtenção de documentos como RG, CPF e CTPS, mediante comprovação com o correspondente Boletim de Ocorrência quanto ao furto, roubo ou perda, não sendo falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia útil.
- g) Será concedida uma folga no mês do aniversário do colaborador em dia a ser negociado com a gestão da operação.

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, estes apenas para encerramento de ano ou semestre, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e, desde que pré-avisada a EMPRESA com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

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

Parágrafo Segundo – A EMPRESA fica proibida de prorrogar a jornada de trabalho do empregado estudante, salvo se houver autorização do mesmo e inexistência de prejuízo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS

O início das férias, sejam coletivas, sejam individuais, não poderão coincidir com os dias de descanso semanal remunerado, feriados ou dias de compensação de jornada. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

Consoante disposto no Art. 143 da CLT, a faculdade de converter 1/3 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 60 (sessenta) dias antes do início do período aquisitivo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - NORMA REGULAMENTADORA Nº 17

As empresas cumprirão o disposto do anexo II da Norma Regulamentadora n.º 17, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

EMPRESA adotara medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho do empregado, conforme Portaria nº 3214 do MTE.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE E ELEIÇÃO CIPA

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

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

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

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

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

Quantidade de Dias de Atestado	Prazo para a Homologação após ocorrência do fato, de 2ª a 6ª feira, em horário comercial.
01 (um) a 03 (três) dias	3 dias úteis
04 (quatro) a 15 (quinze) dias ou mais	a). Caso o funcionário tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada, o prazo será de 3 dias a contar da data do documento;
	b). Caso o funcionário não tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada, o mesmo deverá entrar em contato com a EMPRESA para que seja avaliado o seu caso e negociado o prazo para a Homologação do Atestado Médico, mediante autorização por escrito da EMPRESA a ser entregue na Clínica Credenciada.

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

Parágrafo segundo – O prazo para a Homologação do Atestado Médico será contado a partir da data que ocorreu o evento (Consulta Médica).

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

Parágrafo quarto – Não será obrigatória a homologação de atestados médicos de 1 (um) dia, salvo em caso de reincidência do mesmo período da folha de ponto.

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

Parágrafo sexto – Os atestados médicos de 1(um) dia sendo o primeiro da folha deverão ser apresentados exclusivamente pelo empregado à EMPRESA, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas contados da data de

seu retorno ao trabalho, os quais, por sua vez, serão indistintamente recebidos pelo SESMT ou responsável designado pela empresa, mediante protocolo na via do empregado.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

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

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

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

Parágrafo segundo – A EMPRESA realizará, sem ônus para os empregados e conforme definido em seu PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, devendo os trabalhadores receber cópia dos resultados desses exames.

Parágrafo terceiro – EMPRESA se compromete a disponibilizar no mínimo 02 (duas) vezes por semana, em todos os prédios onde há operação de Call Center a ginástica laboral,

Paragrafo Quarto – Será garantido ao empregado a realização de ginastica laboral ao menos 02 (duas) por semana, e em pausa especifica para este fim, no intuito de prevenir doenças ocupacionais.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA BRBPO

A EMPRESA permitirá o acesso de pessoas credenciadas pelo SINDICATO, em seus locais de trabalho, respeitadas as normas internas da Contratante da EMPRESA, mediante prévia solicitação.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES SINDICAIS

A EMPRESA se compromete a descontar em folha de pagamento, mediante autorização assinada pelo empregado, as mensalidades dos sócios da entidade, no valor de 1% (um por cento) do salário bruto de cada empregado inclusive sobre o 13º salário, obrigando-se, no prazo de 10 (dez) dias a recolhê-las à conta corrente nº 221.073-8, agência 3599-8, Banco do Brasil, 214 Norte ou na tesouraria do sindicato.

Parágrafo Primeiro – Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, a empresa dever remeter, mensalmente, ao SINTTEL/DF, até ao 15º dia do mês subsequente ao desconto, uma relação de todos os empregados atingidos pelo desconto e o valor de sua contribuição individual.

Parágrafo Segundo – Os empregados contrários à sindicalização estabelecida no caput poderão a qualquer tempo se manifestar por escrito ao SINTTEL-DF solicitando seu desligamento do quadro de associados da entidade sindical, devendo este prestar as devidas comunicações à empresa.

Parágrafo Terceiro – O Sinttel-DF fica autorizado a mover ação judicial pertinente contra a empresa que não recolher ou repassar a mensalidade sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DE BOLETINS DO SINDICATO

A EMPRESA permitirá a fixação e distribuição de Boletins e Avisos do SINDICATO nos locais de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

A EMPRESA autorizará a afixação, nos quadros de aviso, de material informativo do SINDICATO, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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, 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, 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, modo que o tempo do empregado na execução do serviço será o critério para a contratação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS

Em caso do não cumprimento de quaisquer cláusulas do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a empresa pagará multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o piso da categoria, a qual reverterá em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s) ou do Sinttel/DF, conforme a natureza da cláusula desrespeitada, desde que tal descumprimento seja culpa da empresa.

Parágrafo único – A EMPRESA terá prazo de 10 (dez) dias para efetuar o pagamento de qualquer multa por infração de norma deste Acordo, sob pena de pagamento em dobro.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ADEQUAÇÃO A CCT

A empresa se compromete a fazer a adequação a CCT a partir de 01 de janeiro de 2023.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho do Distrito Federal, 10ª Região.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO

A EMPRESA fornecerá aos empregados forma de identificação dos mesmos no local de trabalho, através de crachá ou outro meio, sendo obrigatório o seu uso durante o horário de trabalho.

**BRIGIDO ROLAND RAMOS
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

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

**MARCOS VINICIOS GIL CABRAL
PROCURADOR
BR BPO TECNOLOGIA E SERVICOS S.A.**

**LUIS CLAUDIO TIVERON
PROCURADOR
BR BPO TECNOLOGIA E SERVICOS S.A.**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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