

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000754/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/11/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043321/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.107351/2019-07  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/11/2019

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 Presidente, Sr(a). BRIGIDO ROLAND RAMOS e por seu Diretor, Sr(a). LEANDRO DA FONSECA SILVA;

E

A C SERVICOS CORPORATIVOS LTDA., CNPJ n. 66.059.510/0001-42, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RACHEL RODARTHE E SILVA PEREIRA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2019 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centros de Atendimentos, Call Centers, Transmissão de Dados, Correio Eletrônico e Suporte de Internet (Provedores), Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em DF.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL E PISOS SALARIAIS

Os salários serão reajustados em **4,67% (quatro ponto sessenta e sete por cento)**, exceto o cargo/funções de Operador de Telemarketing "A", que possui regramento e percentuais diferenciados conforme as tabelas de cargos/funções dispostos conforme tabela a seguir, e são retroativos a 1º de abril 2019:

ATENDIMENTO TELEMARKEITING				
Interstício	Cargo/Função	PISOS Reajustados	Reajuste	Carga horária

				%	
<b>Até 90 dias</b>	Operador de Telemarketing "A"	Operador "A"	R\$ 998,00	<b>Salário Mínimo</b>	180h
<b>de 91 a 1 ano</b>	Operador de Telemarketing "B"	Operador "B"	R\$ 1.240,50	<b>4,67%</b>	180h
	Operador de Telemarketing "C"	Operador "C"	R\$ 1.261,73	<b>4,67%</b>	180h
	Operador de BackOffice	Operador "D"	R\$ 1.519,77	<b>4,67%</b>	180h
	Monitor de Qualidade	Operador "E"	R\$ 1.647,40	<b>4,67%</b>	220h
	Assistente de Liderança de Telemarketing/ Negociador	Preposto "A"	R\$ 2.057,74	<b>4,67%</b>	220h
	Líder de Equipe de Telemarketing "A"	Preposto "B"	R\$ 2.722,54	<b>4,67%</b>	220h
	Líder de Equipe de Telemarketing "B"	Preposto "C"	R\$ 3.190,56	<b>4,67%</b>	220h
	Líder de Equipe de Telemarketing "C"	Preposto "D"	R\$ 3.480,80	<b>4,67%</b>	220h
	Líder de Qualidade BackOffice	Preposto "E"	R\$ 4.249,74	<b>4,67%</b>	220h
	Preposto Líder	Preposto "F"	R\$ 4.926,97	<b>4,67%</b>	220h

<b>ATENDIMENTO BILÍNGUE TELEMARKEITING</b>					
<b>Interstício</b>	<b>Cargo/Função</b>		<b>PISOS Reajustados</b>	<b>Reajuste %</b>	<b>Carga horária</b>
	Operador de Telemarketing Bilíngue "A"	Operador Bilíngue "A"	R\$ 1.754,66	<b>4,67%</b>	180h
	Operador de Telemarketing Bilíngue "B"	Operador Bilíngue "B"	R\$ 1.930,13	<b>4,67%</b>	180h
	Monitor de Qualidade Bilíngue	Operador Bilíngue "C"	R\$ 2.087,87	<b>4,67%</b>	220h
	Assistente de Liderança Bilíngue	Preposto Bilíngue "A"	R\$ 2.513,41	<b>4,67%</b>	220h
	Líder Bilíngue "A"	Preposto Bilíngue "B"	R\$ 3.177,12	<b>4,67%</b>	220h
	Líder Bilíngue "B"	Preposto Bilíngue "C"	R\$ 3.645,12	<b>4,67%</b>	220h
	Líder Bilíngue "C"	Preposto Bilíngue "D"	R\$ 4.249,74	<b>4,67%</b>	220h

§ 1º - A todos os componentes da categoria profissional ficam garantidos os valores mínimos previstos na tabela.

§ 2º - Os empregados não poderão receber valores (salários) inferiores ao salário mínimo vigente no período, independentemente das negociações acerca da data-base e de sua jornada de trabalho.

**§ 3º - Os pisos salariais aqui definido, exceto para menores aprendizes e estagiários, terão abrangência exclusiva aos empregados que atedem ao contrato de Prestação de Serviços para a Contratante "BB Tecnologia S/A" no Distrito Federal.**

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL**

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

**§ 1º -** O advento do adiantamento salarial quinzenal será opcional ao empregador, que poderá optar por essa modalidade ou não.

**§ 2º -** A EMPRESA disponibilizará no meio virtual, mensalmente, aos seus empregados, demonstrativo de pagamento e por meio impresso aos que SOLICITAREM ao escritório da EMPRESA, constando obrigatoriamente o salário e demais verbas recebidas e descontadas por mês.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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

**§ 1º -** 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.

**§ 2º -** 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.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - PLANO DE TRILHA DE CARREIRA – PTC**

A EMPRESA manterá o PTC para Operadores de 1º. Nível, conforme regras e normas de tempo experiência na execução de atividades da Frente de Serviço conforme quadro abaixo:

<b>Função:</b>	<b>Operador A</b>	<b>Operador B</b>
----------------	-------------------	-------------------

<b>Requisito para enquadramento: 180 HORAS</b>	Do ingresso até 90 (noventa) dias na Frente de Serviço.	91 dias até 1(um) ano na Frente de Serviço
--	---	--

<b>Função:</b>	<b>Cargo Pretendido</b>	<b>Requisito para enquadramento:</b>
Preposto A	Preposto B	Início no processo seletivo até 06 (seis) meses na Frente de Serviço
Preposto B	Preposto C	Após 06 (seis) meses como Preposto A e até 12 (doze) meses como Preposto B.
Preposto C	Preposto D	Após 12 (doze) meses como Preposto B, até 12 (doze) meses como Preposto C e avaliação interna pelo empregador.
Preposto D	Preposto E	Após 12 (doze) meses como Preposto C, até 12 (doze) meses como Preposto D e avaliação interna pelo Empregador

§ 1º - Todos os empregados, independente do cargo/função, remanescentes de sucessão empresarial da Frente de Serviço atual da B.B. TECNOLOGIA S.A. que se enquadrarem na migração de contrato de trabalho para a **EMPRESA** terão garantido, independente da empresa, o tempo de experiência na Frente de Serviço.

§ 2º - Todos os empregados que por qualquer motivo forem desligados da empresa e, posteriormente, recontratados pela mesma deverão obrigatoriamente ser admitidos, para fins de PTC, levando-se em consideração seu tempo de serviço na estação de trabalho, sendo desconsiderado o tempo efetivo de contratação.

§ 3º - Haverá a possibilidade de remanejamento para outras áreas da EMPRESA de acordo com a capacidade e experiência do trabalhador e abertura de vagas na EMPRESA.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - HORAS EXTRAS**

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, independente do dia trabalhado, na folha do mês subsequente ao mês realizado.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de **30% (trinta por cento)**, entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22h00m de um dia até as 5h00m do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho noturna como sendo 52 minutos e 30 segundos.

### **Auxílio Alimentação**

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

A EMPRESA fornecerá tíquete Refeição/Alimentação no valor de **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) para todos os empregados, independente da jornada de trabalho, a partir de 1º de abril de 2019.

§ 1º - O empregado fará jus a um tíquete por cada dia efetivamente trabalhado, devendo a EMPRESA fornecer o total dos tíquetes até o 5º (quinto) dia útil do mês vigente.

§ 2º - Em cumprimento ao PAT, a participação do funcionário, será de até 15% do valor do benefício.

§ 3º - O Tíquete-Refeição/ Alimentação, de natureza não salarial, será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de alimentos em supermercados, restaurantes, lanchonetes e similares, de acordo com legislação vigente e relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não integrará ao salário para qualquer efeito.

§ 4º - Os empregados efetivamente associados ao SINTTEL-DF, terão o desconto máximo de R\$0,50 (cinquenta centavos) do valor do benefício.

§ 5º - O pagamento das diferenças retroativas a 1º de abril, referentes ao benefício previsto no caput, será realizado juntamente com a folha de pagamento complementar até o dia 17 de Julho, de acordo com carta de 26 de junho de 2019.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-TRANSPORTE**

Os benefícios do vale transporte, a que se refere à Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.6179 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº. 95.274, de 16 de

novembro de 1987, será pago antecipadamente em cada mês **através de crédito em conta bancária** informada pelo trabalhador e não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR**

A EMPRESA concederá a todos os seus empregados assistência médica hospitalar, modalidade básica, mediante convênio de assistência médica, de sua livre escolha com as seguintes condições:

§ 1º - O convênio terá como objeto, unicamente, assistência médica e ambulatorial para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico sem desconto para o titular. Para fins de coparticipação serão cobrados 10%( dez por cento) para consultas, pronto socorro e exames simples do preço de tabela do plano.

§ 2º - A pedido do empregado, o Seguro Saúde poderá ser estendido à esposa (o) / companheira (o) e filhos menores, desde que 100% do custo seja pago pelo empregado e descontado mensalmente em Folha de Pagamento. A solicitação de inclusão de dependentes no Seguro Saúde, deverá ocorrer no ato da admissão do empregado.

§ 3º - A inclusão no plano de saúde, somente será efetuada após o período de experiência, ou seja, após 90 (noventa) dias.

§ 4º - Serão garantidas ao funcionário, opções de "upgrade" no Plano de Saúde, que deverá ocorrer no mês de aniversário da apólice, mediante manifestação do funcionário que deverá custear 100% da diferença do preço do plano vigente.

§ 5º - A EMPRESA pagará o valor de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais), mensal, como ajuda de custo, para o empregado que queira contratar, ou seja dependente de, outro Plano/Seguro de Saúde particular de sua escolha.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO**

A EMPRESA disponibilizará convênio odontológico, modalidade básica, para todos os seus empregados com participação financeira integral dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A pedido do empregado, o convênio poderá ser estendido à esposa (o) / companheira (o) e filhos menores, desde que pago pelo empregado e descontado mensalmente em Folha de Pagamento.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

A EMPRESA, caso opte o empregado, disponibilizará Seguro de Vida por empregado, com indenização, em caso de sinistro, de 5 (cinco) salários nominais, limitado a **R\$ 6.766,77** (seis mil setecentos e sessenta e seis reais e setenta e sete centavos) mais Auxílio Despesa Funeral, com valor limitado a **R\$ 4.060,00** (quatro mil e sessenta reais), desde que sejam seguidas as exigências da Seguradora, tendo vigência durante o vínculo empregatício.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

A EMPRESA concederá a todos os seus empregados (as), homens e mulheres, que possuam filhos (as), com idade entre 5 meses até 6 anos e 11 meses de vida e 29 dias, mensalmente, auxílio creche no valor de até **R\$ 257,14** (duzentos e cinquenta e sete reais e quatorze centavos), **por filho (a)** com as seguintes condições:

**§ 1º** - Em caso de Pai e Mãe estarem empregados, apenas a mãe receberá o referido reembolso. Esta condição será formalizada mediante declaração do (a) empregado (a) por escrito a empresa;

**§ 2º** - Deverá o funcionário requerer o reembolso do Auxílio Creche ao seu empregador, apresentando-lhe no primeiro mês o Contrato de Prestação de Serviços de Creche, constando Razão Social, CNPJ, Carimbo, assinaturas e endereço da Instituição Cuidadora e mensalmente o Recibo de pagamento também com carimbo e assinatura dando quitação da mensalidade;

**§ 3º** - Na opção de adoção de cuidador (babá) deverá ser apresentado cópia de contrato firmado entre o pai ou responsável e a pessoa cuidador da criança, com cópia do CPF e RG do cuidador. O recibo deverá ser apresentado mensalmente, com a devida assinatura em conformidade com o RG do cuidador.

**§ 4º** - A comprovação do pagamento deverá ser entregue ao RH da empresa até o dia 15 do mês subsequente ao da prestação de serviços de creche/cuidador, a empresa efetuará o reembolso de até **R\$ 257,14** (duzentos e cinquenta e sete reais e quatorze centavos) na próxima folha de pagamento. A empresa não procederá reembolso de comprovação entregue fora do prazo.

**§ 5º** - Deverá o (a) empregado (a) declarar para seu empregador o endereço e horário em que seu filho estará aos cuidados da Creche ou Cuidador (a);

**§ 6º** - O Empregador poderá visitar periodicamente às Creches ou Cuidadores para fins de constatar a veracidade das informações prestadas pelo (a) empregado (a);

**§ 7º** - A falsidade nas informações emitidas pelo empregado para recebimento indevido do auxílio creche será noticiada pela Empregadora à autoridade policial, podendo o empregado sofrer sanções com base nos arts. 298 e 299 do Código Penal, sem prejuízo da sanção de extinção do contrato de trabalho, por justa causa, em conformidade com os termos do art. 482 da CLT.

### **Empréstimos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

A Empresa disponibilizará Empréstimo Consignado aos seus empregados, desde que estes satisfaçam as exigências do Banco e dos critérios aqui considerados.

§ 1º Após a solicitação formal do empregado, esta será encaminhada ao Banco que procederá a análise e limite de crédito, situação que é de sua competência.

§ 2º - A parcela de pagamento do empréstimo não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado.

§ 3º - Somente poderá ser concedido aos empregados fora do contrato de experiência e que não estejam: cumprindo Aviso Prévio e afastados por qualquer modalidade de benefício previdenciário e que tenham retornado no período inferior à 2 (dois) meses.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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, do Atestado Médico Demissional, juntamente com Audiometria, do comprovante do pagamento da multa de 40% do FGTS (quando devido), da chave de conectividade social do FGTS (quando devido), e comprovante de depósito das verbas rescisórias, devendo a EMPRESA cumprir os prazos legais.

§ 1º - 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 n 7.855/89. Caso o empregado não compareça nos horários determinado, fica o SINDICATO com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

§ 2º - O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 25 dias contados do último dia trabalhado ou do término do aviso prévio, sob pena de multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

A Empresa concederá o aviso prévio, na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na empresa, no caso de dispensa injustificada do empregado.

§ 1º - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 2º - Concedido o aviso prévio, deverá constar obrigatoriamente:

a) Sua forma de cumprimento;

b) A redução da jornada exigida em Lei, bem como o início e o fim da jornada, ou a dispensa de 7 dias corridos de trabalho, nos termos do artigo 488 da CLT;

c) A data do pagamento das verbas rescisórias;

**§ 3º** - Em caso de Aviso Prévio Indenizado, o pagamento das Verbas Rescisórias se dará 10 (dez) dias após a comunicação do mesmo, iniciando-se a contagem no primeiro dia seguinte à comunicação, nos termos do artigo 477, parágrafo 6º, alínea b, da CLT, da Instrução Normativa MTE, arts. 15 a 21, e da Súmula nº 380 do TST.

**§ 4º** - Em caso de Pedido de Demissão sem o cumprimento do Aviso Prévio, o pagamento das Verbas Rescisórias se dará 10 (dez) dias após a comunicação pelo empregado, descontando-se no Termo de Rescisão os dias de Aviso Prévio não cumprido no limite de 30 dias, exceto quando o empregado comprovar que seu pedido está relacionado ao ingresso imediato em outro emprego/trabalho, ficando o mesmo, neste caso, desobrigado da multa.

### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DIREITO DE DEFESA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROTOCOLO ELETRÔNICO**

A empresa não aplicará quaisquer sanções disciplinares em decorrência de erros na numeração do protocolo eletrônico. Exceto por esquecimento no fornecimento deste.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO PARA CHAMADAS ORIGINADAS EM PORTUGAL**

O empregado adquirirá com seu supervisor, material didático contendo os termos que mais se diferenciam entre o português Brasileiro e o de Portugal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTO**

A empresa garantirá a realização de treinamentos e reciclagens a todos os Operadores, com a emissão de certificados.

**Parágrafo Único** - PARA OPERADORES DE TELEATENDIMENTO C, NÍVEL TÉCNICO - O empregado que ocupar o cargo de Operador de Atendimento B do Telemarketing, tendo completado 1 ano de Contrato (admissão), poderá requerer a empresa o treinamento referente ao Atendimento Técnico, com subsequente transferência para o Atendimento Técnico e com promoção para ao cargo de Operador de Atendimento "C", desde que demonstrado habilidade e capacidade técnica.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS**

Todos esclarecimentos de dúvidas com o RH deverá ser solicitado através de formulário específico, com protocolo de recebimento pela empresa, após 72 ( setenta e duas) horas o empregado comparecerá ao RH da empresa para recebimento de sua resposta formalizada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRAZO PARA MUDANÇA DE TURNO DE TRABALHO**

As mudanças de Horário de Trabalho apenas entrarão em vigor 30 ( trinta) dias após a Comunicação do Empregador ao empregado. Salvo com a anuência formal do empregado, a mudança de horário poderá ocorrer imediatamente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GREVES NO SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO**

Desde que seja comprovado a paralisação do sistema de transportes coletivos pelo empregado a empresa não descontará o dia perdido, permitindo a compensação da referida falta em dia de folga mediante escalonamento e disponibilidade do empregado.

**Parágrafo Único** - A empresa disponibilizará, meio de transporte, ao empregado de jornada na noturna/ madrugada, cujo atendimento ultrapasse seu horário de saída e o impossibilite de usufruir do sistema público de transporte, devidamente comprovado.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Fica a EMPRESA obrigada a atualizar na CTPS e contracheque o cargo/função de todos os seus empregados.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

A EMPRESA assegurará garantia de emprego prevista no ADCT – Art. 10º - II-b, da Constituição Federal.

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

### **Estabilidade Adoção**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A EMPRESA concederá licença às empregadas ou empregados solteiros que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças, em qualquer idade, por um período de 120 (cento e vinte) dias de afastamento.

**§ 1º** - Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data da inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

**§ 2º** - Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a(o) empregada (o) fica obrigada (o) a retornar imediatamente ao trabalho.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas para prestação de exames, estes apenas para encerramento do semestre ou ano letivo, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado e reconhecido e, desde que pré-avisada a EMPRESA com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas) da data do exame ao RH da EMPRESA.

**§ 1º** – Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, devendo o empregado apresentar o comprovante e declaração de comparecimento emitido pela instituição de Ensino.

**§ 2º** – Será abonado o limite de uma falta por semestre.

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

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB-1.120/95, inclusive registro por conexão ou desconexão à rede, informatizada, no equipamento de cada posto de trabalho.

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

§ 2º – A EMPRESA disponibilizará máquinas (computadores) extras para registro de ponto nos casos onde todas as PA's estiverem ocupadas.

§ 3º – A EMPRESA deverá fornecer espelho/folha de ponto para todos os empregados que assim o solicitarem de maneira formal.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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; e todos previstos na CLT, conforme artigo 473.
- c) 03 (três) dias para acompanhamento de filhos (as) de até 12 anos de idade, em tratamento de saúde, a cada 06 (seis) meses, desde que seja apresentado o referido atestado comprobatório;
- d) 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento, a contar do casamento incluindo o sábado e do domingo;
- e) Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

§ 1º – O direito à ausência justificada conta-se a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

§ 2º – A comprovação deverá ser entregue a empresa no dia de retorno ao trabalho, caso contrário não haverá abono das referidas faltas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGA NO MÊS DO ANIVERSÁRIO**

Os empregados da equipe de supervisão terão direito a uma folga no mês do seu aniversário, numa sexta-feira que anteceda um final de semana em que não esteja de plantão. Para os demais empregados, também terão direito a uma folga no mês do seu aniversário, num final de semana em que esteja escalado para o plantão.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BÔNUS TRIMESTRAL POR ABSENTEÍSMO ZERO**

Ao término do apontamento das presenças de cada trimestre a empresa processará na próxima folha de pagamento, bônus correspondente a 5% do salário daqueles empregados que durante o trimestre não apresentaram ausência/faltas injustificada ou justificada.

**Parágrafo Único** - Os afastamentos por motivo de doenças, devidamente justificados e por período superior a 5 dias farão jus ao pagamento do bônus.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DO ESTUDANTE**

Desde que devidamente comprovado pelo empregado, fica a EMPRESA fica proibida de prorrogar a jornada de trabalho do empregado-estudante nos dias de exames e provas escolares.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Único** – No mês de retorno das férias de cada empregado, a EMPRESA fornecerá, a título de **Cesta Básica de Férias**, o valor de **R\$ 219,00 (duzentos e dezenove reais)** em dinheiro, creditado em folha de pagamento. Que não integrará à remuneração para efeitos de cálculo de nenhuma verba, em especial o FGTS.

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

##### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MELHORIAS DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

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

§ 1º - Renovará 100% (cem por cento) dos “*headsets*” da operação que estejam danificados imediatamente após a aprovação da proposta do referido ACT, mantendo esse procedimento contínuo enquanto vigorar esse instrumento normativo.

§ 2º - Procederá a adequação de todo mobiliário dentro das exigências da NR 17.

§ 3º - Disponibilizará 03(três) máquinas de café expresso, com manutenção com SLA definido, bebedouros em quantidade exigida pelo fabricante e com equipamento de reserva para substituição imediata.

§ 4º - Disponibilizará número de micro-ondas suficientes para atender à demanda diária e com equipamentos de reserva para substituição imediata.

§ 5º - Executará manutenção periódica, dentro das normas do fabricante, dos aparelhos de ar condicionado, mantendo uma contingência de 20 (vinte) evaporadores, e 30 (trinta) ventiladores, de forma a atender urgências e panes do sistema.

§ 6º - A EMPRESA manterá o horário de funcionamento do Restaurante/Lanchonete até as 22hs (vinte e duas horas), desde que haja demanda que justifique.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INFORMAÇÕES LEGAIS 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.

§ 1º - Será constituída uma CIPA nos locais de trabalho onde se encontrem mais de 50 (cinquenta) empregados.

§ 2º - É obrigatória a participação nas eleições da CIPA de empregados que executem serviços de Call-Center.

§ 3º - 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.

§ 4º - A Empresa manterá BRIGADISTA no local de trabalho, em número e locais definidos pelas normas legais aplicáveis.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

A EMPRESA manterá a realização de exames médicos periódicos, sem ônus, para todos os empregados, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.

### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO

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 Recursos Humanos da EMPRESA. Os atestados deverão ser homologados dentro dos seguintes prazos e entregues à EMPRESA até 48 (quarenta e quatro) horas após sua homologação, de 2º a 6º feira, em horário comercial, sob pena de não serem abonadas as faltas dos dias não trabalhados:

<b>Quantidade de Dias de Atestado</b>	<b>Prazo para a homologação após ocorrência do fato, de 2º a 6º feira, em horário comercial.</b>
01 (um) dia	48 horas
02 (dois) a 03 (três) dias	72 horas
04 (quatro) a 15 (quinze) dias ou mais	a) Caso o empregado tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada, o prazo será de <b><u>72 horas</u></b> ;  b) Caso o empregado <b>não</b> 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.

§ 1º - Caso o empregado 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 mesma.

§ 2º - Não será descontado o Vale-Transporte nos dias de homologação de atestado.

§ 3º - Todos os atestados deverão constar o código da doença (CID) e o horário do atendimento, ambos informados pelo Médico.

§ 4º - O prazo para a Homologação do Atestado Médico será contado a partir do horário que ocorreu o evento (Consulta Médica). Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

§ 5º - 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.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GINÁSTICA LABORAL**

EMPRESA dará continuidade aos sistemas de exercício laboral realizado por profissional especializado em DORT/LER e disponibilizado a todos os empregados, em 05 (cinco) dias por semana, inclusive no turno da noite onde serão treinados multiplicadores para aplicação da atividade.

§ 1º - É responsabilidade do empregado assinar sua lista de presença ao término da Ginástica Laboral.

§ 2º - Ao término do apontamento das presenças de cada trimestre a empresa processará na próxima folha de pagamento, bônus correspondente a 5% (cinco por cento) do salário dos empregados que durante ao trimestre comparecerem pelo menos 3 vezes por semana na ginastica laboral, que deverá acontecer na pausa emergencial.

§ 3º - Quando da não realização da Ginastica Laboral o empregado deverá comunicar imediatamente a EMPRESA, por meio do preenchimento do formulário de contato, para as devidas providências.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE NO TRABALHO E ESTABILIDADE**

Fica assegurada a estabilidade provisória nos termos previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, ao empregado contratado por prazo indeterminado vitimado por acidente do trabalho ou moléstia profissional nos termos legais, mediante as seguintes condições:

a) Tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, atendidas os seguintes requisitos cumulativamente:

01- Que apresente redução da capacidade laboral; e

02- Que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente; e

03- Que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

b) As condições supracitadas da doença profissional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quando ao resultado do laudo, fica facultado às partes, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, ocorrendo às despesas por conta da EMPRESA. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na justiça do trabalho.

c) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DE BOLETINS DO SINDICATO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACT**

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

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

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTANTES SINDICAIS**

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

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

**§ 2º** - As condições de trabalho, as condições contratuais, bem como o local de trabalho dos representantes sindicais, não poderão ser alteradas durante a vigência de seus mandatos, salvo por acordo entre as partes, com o aval do SINDICATO.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR DE EVENTOS SINDICAIS**

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

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL**

A EMPRESA se comprometem 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.

§ 1º- Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão 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.

§ 2º – 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.

§ 3º – O Sinttel-DF fica autorizado a mover ação judicial pertinente contra a empresa que não recolher ou repassar a mensalidade sindical.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTAS**

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

§ 1º - Os valores das multas aplicadas à EMPRESA, de acordo com a presente cláusula reverterão em favor do empregado, salvo aqueles casos em que a infração não atingir diretamente o empregado, quando, então reverterá em favor do SINDICATO.

§ 2º- A EMPRESA terá prazo de 05 (cinco) dias para efetuar o pagamento de qualquer multa por infração de norma deste Acordo, após ser devidamente cientificada, sob pena de pagamento em dobro.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BRIGADISTAS**

A EMPRESA disponibilizará, obrigatoriamente, brigadista(s) no(s) local(ais) de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CARTÃO DE BENEFÍCIOS**

A EMPRESA fornecerá um “Cartão Benefício” que poderá ser liberado crédito até 40% (quarenta por cento), do valor do salário, cujo pagamento será efetuado através de desconto em folha de pagamento do próximo mês sem qualquer cobrança de juros ou tarifa.

§ 1º - O “Cartão Benefício” tem função de crédito com limite de 40% (quarenta por cento) do salário nominal podendo ser utilizado em qualquer estabelecimento que aceite a bandeira MASTERCARD (vestuário, alimentação, calçados, medicamentos com descontos).

§ 2º- O referido cartão possui os seguintes benefícios:

- a. É possível a aquisição de remédios com desconto, sem taxas;
- b. É possível pagar contas, sem taxas;
- c. É possível realizar recarga de celular, sem taxas;
- d. É possível a adesão ao programa MASTERCARD SURPREENDA, sem taxas;
- e. É possível a realização de saques e transferências no caixa 24 horas, com taxas;
- f. É possível o acompanhamento da movimentação financeira do cartão por intermédio de aplicativo, sem taxas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE**

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste Acordo serão discriminadas pela Justiça do Trabalho do Distrito Federa- 10º Região.

BRIGIDO ROLAND RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

LEANDRO DA FONSECA SILVA  
Diretor  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

RACHEL RODARTHE E SILVA PEREIRA  
Diretor  
A C SERVICOS CORPORATIVOS LTDA.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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