

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000240/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/04/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019618/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.204971/2025-23  
DATA DO PROTOCOLO: 15/04/2025

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

TELLUS INFORMATICA E TELECOMUNICACOES LTDA, CNPJ n. 24.935.454/0001-12, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ISAIAS BORGES GIL SANTIAGO;

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 agosto de 2024 a 31 de julho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### 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 teletendimento, 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, teletendimento, 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

O salário da categoria, vigente a partir de **1º de agosto de 2024**, já corrigido pela aplicação do reajuste salarial a seguir definido, será de **R\$ 1.649,35** (Hum mil, seiscentos e quarenta e nove reais e trinta e cinco centavos) mensais, considerando carga horária mensal de 180 (cento e oitenta) horas e **R\$1.565,06** (Hum mil, quinhentos e sessenta e cinco reais e seis centavos) mensais, considerando carga horária mensal de 150 (cento e cinquenta) horas.

**Parágrafo primeiro** - Para o cargo de Supervisor o salário-mínimo será de **R\$ 2.577,25 (dois mil, quinhentos e setenta e sete reais e vinte e cinco centavos)**.

**Parágrafo segundo** – Nenhum empregado com jornada de trabalho igual ou superior a 180hs mensais poderá receber salário inferior a **R\$ 1.649,35** (Hum mil, seiscentos e quarenta e nove reais e trinta e cinco centavos) mensais.

**Parágrafo terceiro** – Nenhum empregado poderá receber salário inferior ao salário mínimo vigente no período, independentemente das negociações acerca da data-base e de sua jornada de trabalho.

**Parágrafo quarto** - O presente acordo não se aplica aos menores aprendizes, estagiários e outros terceiros.

**Parágrafo Quinto** – Os Pisos salariais para os novos contratos, a partir da vigência deste acordo coletivo (agosto/24) passam a ser:

**Paragrafo Sexto** – A redução da jornada poderá ser realizada apenas para novos contratos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, sendo vedado sua aplicação em contratos em vigor (status quo).

I – Atendente de Central Telefônica - Teleoperador - Operador de Telemarketing (ativo/receptivo/híbrido) - Teleatendente	Carga horária 36hs / semanais	RS 1.649,35	Carga horária 30hs / semanais	RS 1.565,06
II – Operador de Telemarketing Técnico	Carga horária 36hs / semanais	RS 1.972,70	Carga horária 30hs / semanais	RS 1.659,73
III - Operador Bilingue	Carga horária 36hs / semanais	RS 1.972,70	Carga horária 30hs / semanais	RS 1.659,73
IV - BackOffice - Retaguarda	Carga horária 36hs / semanais	RS 1.972,70	Carga horária 30hs / semanais	RS 1.659,73
V - Monitor de Qualidade - Monitor de telemarketing	Carga horária 36hs / semanais	RS 1.972,70	Carga horária 30hs / semanais	RS 1.659,73
VI - Monitor de Qualidade Bilingue - Monitor Técnico	Carga horária 36hs / semanais	RS 2.367,25	Carga horária 30hs / semanais	RS 1.991,66
VII - Supervisor de Central Telefônica/ Supervisor de Telemarketing e Atendimento/ Supervisor Bilingue	Carga horária 44hs / semanais	RS 2.660,65	Carga horária 40hs / semanais	RS 2.441,99
VIII - Supervisor de Central Telefônica/ Supervisor de Telemarketing e Atendimento	Carga horária 36hs / semanais	RS 2.176,77	Carga horária 30hs / semanais	RS 1.831,50
IX – Analista de Atendimento / Analista de Tráfego	Carga horária 44hs / semanais	RS 2.660,65	Carga horária 40hs / semanais	RS 2.441,99
X – Técnico de Suporte e Monitoração ao Usuário de Tecnologia da Informação	Carga horária 44hs / semanais	RS 2.660,65	Carga horária 40hs / semanais	RS 2.154,99
XI – Técnico de Suporte e Monitoração ao Usuário de Tecnologia da Informação	Carga horária 44hs / semanais	RS 1.921,03	Carga horária 40hs / semanais	RS 1.616,24

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A **EMPRESA** reajustará os pisos salariais vigentes a partir de 01 de agosto de 2024, em **4,06% (quatro vírgula seis pontos percentuais)** para todos os seus empregados abrangidos por este acordo.

#### 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 mensalmente.

**Parágrafo terceiro** - Fica a empresa obrigada ao fornecimento de comprovante de pagamento de salários mensais, com especificações de títulos e quantias pagas, dispensado, no entanto, a assinatura dos mesmos, valendo o comprovante de depósito bancário como confirmação do respectivo pagamento.

**Parágrafo quarto** – Para efeito de apontamento mensal da folha de pagamento, será considerado o período entre o dia 11 (onze) de um mês e o dia 10 (dez) do mês seguinte, ou outro período diferenciado, objetivando a permitir em tempo hábil os cálculos salariais, recolhimentos dos encargos sociais e os pagamentos previstos na legislação ou neste acordo.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS NO SALÁRIO 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, 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 - DESCONTO 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 20% (vinte 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.

### **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 conceda 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**

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA NONA - INCENTIVO POR ASSIDUIDADE**

A EMPRESA pagará a título de Incentivo por Assiduidade o valor de R\$ 326,76 (trezentos e vinte e seis reais e setenta e seis centavos), dividido em 02 (duas) parcelas de R\$ 163,38 (cento e sessenta e três reais e tinta e oito centavos), conforme critérios a seguir.

- a. Primeira apuração – período de 01 de julho de 2024 a 31 de dezembro de 2024, a ser pago até 15 de fevereiro de 2025.
- b. Segunda apuração – período de 01 de janeiro de 2025 a 30 de junho de 2025, a ser pago até 15 de agosto de 2025.
- c. Dos indicadores e metas (INDICADOR INDIVIDUAL – ABSENTEÍSMO):

Nenhuma falta injustificada e nenhum atraso.	Equivale a 105% do valor do Incentivo
De 0 até 30 minutos de atraso	Equivale a 100% do valor do Incentivo
De 31 minutos até 1 hora de atraso	Equivale a 80% do valor do Incentivo
De 1h01min a 3 horas de atraso	Equivale a 60% do valor do Incentivo
De 3h01min a 6 horas de atraso	Equivale a 40% do valor do Incentivo
Acima de 6 horas de atraso	Equivale a ZERO do Incentivo
02 ou mais faltas injustificadas	Equivale a ZERO do Incentivo

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

## CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As dobras, assim entendidas as eventuais duplicações de jornadas, serão remuneradas em 50% (cinquenta por cento) acima do valor da hora normal.

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

### Adicional de Tempo de Serviço

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANUÊNIO

Para os novos contratados, a partir de **Agosto/2019**, não haverá mais incidência do “Anuênio”, sob qualquer hipótese;

A cada período de 12 meses de trabalho efetivo na empresa, será pago mensalmente aos empregados um adicional de 1% (um por cento), limitado a 10% (dez por cento), que será cumulativo, calculado sobre todas as verbas de natureza salarial, pagas ou que venham a ser instituídas na vigência deste instrumento normativo.

**Parágrafo primeiro** – Admitidos após 1º de agosto de 2019 não terão Anuênio inclusos na remuneração.

**Parágrafo segundo** – restando limitado a 10% (dez pontos percentuais), correspondentes a 1% (um ponto percentual) agregado a cada período de 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

**Parágrafo terceiro** – A regra de transição fica assim definida:

Os Empregados com 10 (dez) anos ou mais de contratação, terão o “teto” congelado no patamar em que se encontrarem, a título de direito adquirido, não mais havendo qualquer evolução nesse sentido.

Para os empregados que ainda não completaram 10 (dez) anos de contrato, fica garantido escalonamento até o teto referenciado – 10 (dez pontos percentuais), deixando de haver qualquer evolução após o atingimento do referido patamar;

### Adicional Noturno

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

As horas noturnas, assim definidas as realizadas entre 22h00 às 5h00, serão remuneradas com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) observada a 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 inteiros e quatorze centésimos por cento).

## Adicional de Periculosidade

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PERICULOSIDADE

Para os empregados que executam atividades de risco, desde que previsto e estipulado na legislação vigente (CLT e Normas Reguladoras do MTE), será feita a remuneração, acrescida quando incidente, do respectivo percentual cabível.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá mensalmente a partir de 01 de agosto de 2024 aos empregados que estiverem no exercício de suas atividades regulares, correspondente aos dias efetivamente trabalhados, o auxílio alimentação/refeição, no valor de **R\$ 39,85 (trinta e nove reais e oitenta e cinco centavos)**.

**Parágrafo Primeiro-** Não será descontado o auxílio alimentação, referente às folgas devidamente concedidas pela empresa.

**Parágrafo Segundo** - Os valores acima estipulados não têm caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos Empregados, não havendo, inclusive, sobre o montante, incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

**Parágrafo Terceiro** - A EMPRESA fornecerá o equivalente a 1 (um) VA/VR adicional para os empregados que excederam sua jornada de trabalho **a partir de 04 (quatro) horas/dia;**

**Parágrafo Quarto** – Os descontos de vales alimentação provenientes de faltas, atestados e/ou afastamentos serão debitados nos créditos do mês subsequente.

**Parágrafo Quinto** – A EMPRESA disponibilizará consulta anual quanto à opção de fornecimento do auxílio alimentação, sendo Vale Alimentação ou Vale Refeição, na proporção total ou parcial, de acordo com a escolha individual do empregado.

**Parágrafo Sexto** - A EMPRESA poderá descontar no máximo de **R\$0,50** (cinquenta centavos) do valor total dos vales-refeição fornecidos, a título de participação do empregado(a) sindicalizado/associado ao SINTTEL-DF e de até **10%** (dez por cento) para demais trabalhadores não sindicalizados, a partir de setembro de 2019.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

Fica garantido a todos os empregados abrangidos por este acordo, o recebimento de uma cesta básica no valor de **R\$ 410,00** (quatrocentos e dez reais) a ser pago em folha, quanto do retorno das férias.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO 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 fornecido até o 5º dia útil de cada mês, de acordo com a legislação vigente. O valor creditado em folha não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

**Parágrafo primeiro** - As partes, em comum acordo, convencionam que a EMPRESA, para cumprimento da obrigação estipulada no caput desta cláusula, fará o pagamento do vale transporte equivalente a cada empregado, em espécie juntamente com a folha de pagamento, sob rubrica "VT", desde que e enquanto vigente a decisão do RE478410 do STF, que preconiza tal alternativa. Na hipótese de modificação ou ausência de vigência da referida decisão do STF, a EMPRESA estará automaticamente desincumbida de disponibilizar o benefício "VT" em espécie, retornando para a sistemática regulamentada pela legislação do Vale Transporte;

**Parágrafo segundo** - A EMPRESA fornecerá os vales-transportes na quantidade necessária para locomoção entre o local de trabalho e a residência dos empregados, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo terceiro** - Ficam garantidos os vales-transportes de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao empregado que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado.

**Parágrafo quarto** – Não serão descontados os vales-transportes referentes às folgas devidamente concedidas pela empresa.

**Parágrafo quinto** – Caso a empresa seja obrigada a contratar transporte seletivo ou fretado, decorrente de greve ou paralisação do serviço público, o transporte concedido para tais dias será abatido dos valores eventualmente antecipados.

**Parágrafo sexto** – Os descontos de vales transporte provenientes de faltas, atestados e/ou afastamentos serão debitados nos créditos do mês subsequente.

**Parágrafo sétimo** – Não será descontado o Vale-Transporte nos dias de homologação de atestado.

**Parágrafo oitavo** – Para fins legais, a EMPRESA poderá descontar, mensalmente, até **6%** (seis por cento) do total do salário base, conforme legislação vigente, sendo que este benefício se dará exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

A **EMPRESA** manterá o convênio de assistência médica aplicado atualmente, bem como a participação percentual na mensalidade (50% do empregado + coparticipação integral).

**Parágrafo primeiro** – O limite de participação da empresa será de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais) para o plano de saúde.

**Parágrafo segundo** – Em caso de inclusão de dependentes, o funcionário arcará com o custo integral respectivo.

**Parágrafo terceiro** – A EMPRESA compromete-se a fornecer toda e qualquer informação pertinente a descontos em folha relacionados a utilização do Plano de Saúde, mediante solicitação do empregado.

**Parágrafo quarto** – Em cumprimento à proposta aprovada em assembleia geral pela categoria, a empresa deverá contratar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura deste acordo, plano de saúde na modalidade ambulatorial. A participação máxima do empregado no plano será de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, sem coparticipação. A alteração no valor da participação do empregado se deve à necessidade de adequar o plano ao número de vidas que é inferior ao inicialmente previsto na proposta original da empresa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A **EMPRESA** concederá **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA** para os empregados que solicitarem a adesão, conforme descrito abaixo:

***O valor custeado pela empresa - 100% (cem pontos percentuais) – R\$15,00 (Quinze Reais); e***

***Os dependentes serão custeados 100% (cem pontos percentuais) pelo empregado, conforme tabela do SINTTEL/DF.***

**Parágrafo Primeiro:** A empresa será responsável em descontar em folha de pagamento os valores referentes a adesão do seu empregado, bem como ao dos seus dependentes a Assistência Odontológica, e repassará mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de R\$15,00 (quinze reais). Valor a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente conforme o quantitativo de adesões ao plano.

**Parágrafo Segundo:** As inclusões deverão ser solicitadas através do e-mail [planoodonto@sinttel.org.br](mailto:planoodonto@sinttel.org.br). Em caso de inclusões de dependentes e/ou agregados deverão ser anexadas as cópias dos documentos de identificação (RG, CPF e CNH válida, para os menores certidão de nascimento, união estável ou certidão de casamento) ao formulário de adesão de dependentes/agregados. O formulário de adesão está disponível no site do Sinttel-DF ícone da Odontogroup.

O SINTTEL/DF notificará a empresa por meio de e-mail, até o dia 15 de cada mês, tanto para a inclusão quanto para a exclusão. A operadora terá até 20 (vinte) dias (úteis) para entregar a carteira com a devida inscrição.

**Parágrafo Terceiro** – 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 Quarto** – 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 nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quinto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Sexto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o

SINTTEL/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Sétimo** – 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, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano odontológico, seus benefícios e beneficiários.

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

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

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Caso o empregado opte pela colocação de dependentes e/ou agregados no plano, desde que previamente autorizado, as empresas descontarão em folha de pagamento e repassarão mensalmente ao SINTTEL/DF, os valores relativos a estes descontos.

**Parágrafo Décimo Segundo** – O empregado deverá preencher e assinar o formulário de adesão, ciente que após assinatura e aprovação do cadastro pelo Plano Odontológico, a fidelidade será de 12 meses. A rescisão antecipada gera multa, conforme determinação do SINTTEL/DF

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

A EMPRESA, nos casos de óbito de empregado, pagará mediante a apresentação do documento original ou cópia autenticada da Certidão de Óbito, à título de Auxílio Funeral, ao cônjuge ou ao dependente legalmente constituído, o valor equivalente a um salário de ingresso estabelecido na Cláusula Terceira deste acordo, ou 70% (setenta por cento) da remuneração do empregado, prevalecendo sempre a condição mais vantajosa.

**Parágrafo único:** o benefício acima poderá ser substituído por Apólice de Seguro que cubra o sinistro, garantida a mesma condição acima, oportunidade em que desonerará a EMPRESA.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa reembolsará diretamente a todos(as) os(as) empregados(as) as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância ou assistência do filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada à sua escolha, até o limite de **R\$ 332,99** (trezentos e trinta e dois reais e noventa e nove centavos) por mês, por filho, até completar **06 (seis)** anos de idade e um dia de vida.

**Parágrafo Primeiro** - Não serão devidos os auxílios nos casos em que o cônjuge receba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer Empresa ou Entidade.

**Parágrafo Segundo** - O recibo/nota fiscal deverá ser entregue na GAP (Gerência de Administração de Pessoas) impreterivelmente até o dia 15 do mês subsequente do pagamento da mensalidade da creche.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA**

A **EMPRESA** contratará apólice coletiva de Seguro de Vida para os empregados.

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A empresa poderá estipular contrato de experiência pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo único** - A EMPRESA se obriga a cumprir todos os requisitos legais para os procedimentos rescisões de contrato de trabalho e de experiência.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A EMPRESA é obrigada a submeter ao SINDICATO as rescisões de Contrato de Trabalho com vigência 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, 4 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 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 as rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 25 dias contados do último dia trabalhado ou do comunicado do aviso prévio indenizado, sob pena de multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT, ressalvados os casos de férias do Sindicato e problemas que não decorram da vontade da empresa, tais como greve em bancos, Caixa Econômica Federal etc.

**Parágrafo terceiro** – A EMPRESA, nos casos de dispensa sem justa causa, dispensará do cumprimento do aviso prévio, o funcionário que solicitar imediato desligamento por motivo de ter conseguido novo emprego, desde que apresente carta emitida em papel timbrado pela nova empresa contratante, ou registro na CTPS, no prazo de até 03 (três) dias úteis. 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 VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o empregado deverá ser avisado do fato, por escrito, observando as seguintes condições:

- a)** Será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b)** Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar por escrito seu imediato desligamento da EMPRESA, terá garantido esse direito 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.
- c)** A redução de 2 (duas) horas diárias, previstas no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 07(sete) dias corridos durante o período;

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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

**Parágrafo único** - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DIREITO DE DEFESA**

A EMPRESA assegurará, a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição

disciplinar, quando a penalidade for escrita, 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

A EMPRESA manterá na sua política interna, orientações de conduta comportamental aos 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO / HOME OFFICE**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços pelo empregado que se enquadrar nas condições estabelecidas, preponderantemente fora das dependências do empregador, conforme o horário de trabalho em contrato, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo e que tenham como resultado de sua produtividade o cumprimento das atividades laborais, respeitado o direito a desconexão do empregado. As atividades realizadas em campo pelo empregado lotado na área técnica, não descaracterizam o home office, desde que a sua jornada mensal de trabalho seja realizada preponderantemente em regime de teletrabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregado permanecerá sujeito ao controle de horário, conforme controle de ponto do seu Login de acessos aos sistemas corporativos. Em caso de eventual necessidade de trabalho nas lotações da empresa, o registro da frequência se dará conforme mecanismos de controle definidos pela empresa. Isto não se aplica caso o empregado se enquadre nas exceções previstas nos incisos I e II do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A empresa se obriga a fornecer os sistemas de programas específicos e controle de segurança da informação necessários para o desempenho das atividades laborais.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Não caracterizará como atividade de trabalho, ainda que parcialmente, o mero recebimento, de e-mails corporativos informativos ou mensagens através de aplicativos, assim como avisos ou comunicados que tenham como objetivo orientar e esclarecer acerca de medidas adotadas pela empresa, assuntos relativos ao contrato de trabalho, entregas ou substituição de equipamentos destinadas ao trabalho, dentre outros assim destinados, não tendo o empregado obrigatoriedade de responder fora da sua jornada normal de trabalho, salvo em condições extraordinárias previamente acordadas com os respectivos gestores, em função da urgência e/ou característica do negócio.

**PARÁGRAFO QUINTO** - É de responsabilidade do empregado, manter em perfeito estado de conservação todos os equipamentos eventualmente fornecidos ou validados pela empresa, salvo desgaste natural do equipamento, bem como a política de segurança da informação divulgada pela empresa, garantindo ainda a aderência a todas as normas de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, contidas no Manual do Colaborador.

**PARÁGRAFO SEXTO** - É obrigação do empregado, sempre que solicitado pelos canais de comunicação da empresa, realizar os treinamentos, sobre saúde e segurança do trabalho, bem como observar rigorosamente as regras de segurança no trabalho vigentes e ginástica laboral, disponibilizadas via link pela empresa.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O empregado declara que está ciente das precauções a tomar a fim de evitar eventuais doenças e/ou acidentes de trabalho, comprometendo-se a seguir todas as instruções fornecidas pela empresa e normas de segurança no trabalho, bem como responsabiliza-se pelos atos praticados em desacordo com as normas vigentes e instruções fornecidas pela empresa.

**PARAGRÁFO OITAVO** - Os eventuais acidentes ocorridos no local da prestação de serviços serão avaliados pela área de segurança do trabalho da empresa e somente serão considerados decorrentes do trabalho, quando comprovadamente for estabelecido seunexo com a execução das atividades.

**PARÁGRAFO NONO** – É obrigação do empregado, mesmo que trabalhando fora do estabelecimento da empresa, manter conforme Código de Conduta/Ética desta, total confidencialidade e cuidados com as informações estratégicas e de negócios (p.e.: e-mails, comunicados internos, arquivos, documentos, não se resumindo a estes) que venha a receber ou ter acesso, não as deixando cair em domínio público, nem as copiando, divulgando ou reproduzindo sem a devida autorização e conhecimento da empresa.

**PARAGRÁFO DÉCIMO** - O Teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado, não podendo ser realizado por terceiros.

**PARAGRÁFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Quando o trabalho for realizado fora das dependências da empresa, o empregado concorda que automaticamente não se aplica a concessão de vale-transporte nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, mantendo-se inalteradas todas as demais condições presentes no atual Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

**PARAGRÁFO DÉCIMO SEGUNDO** - O empregado deverá, quando previamente convocado, participar de atividades laborais, reuniões de trabalho e outros, em locais, dias e horários pré-determinados pela empresa, que, quando aplicável, fornecerá o vale transporte nos moldes da Lei 7.418/1985, desde que solicitado pelo empregado.

**PARAGRÁFO DÉCIMO TERCEIRO** - Em virtude do caráter remoto da prestação de serviços, as formalidades e atos de celebração, alteração e término da relação de emprego, poderão ser realizados por meios eletrônicos, sem prejuízo da sua validade e autenticidade.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - Os dias de feriados serão regidos conforme calendário da localidade (lotação) em que o empregado estiver registrado no sistema da empresa, independentemente do local onde esse possa estar desempenhando suas atividades remotas.

**PARAGRÁFO DÉCIMO QUINTO** - Caso o empregado, por sua conveniência, venha a residir em outra cidade diferente de sua lotação contratual, sempre limitado ao território nacional, ficará sob sua responsabilidade, todas as custas, tais como: mudança do mobiliário, equipamentos de trabalho concedidos ou não pela empresa, deslocamento da família, etc. Esta flexibilidade de escolha pelo empregado do local de trabalho, diferente da lotação contratual, não elimina a obrigatoriedade deste em atender a convocação da empresa para atividades presenciais, não sendo obrigação desta custear o deslocamento do empregado para a sua lotação contratual.

**PARAGRÁFO DÉCIMO SEXTO**– A opção do empregado, por sua conveniência, em residir em localidade diferente da sua lotação contratual, não obriga a empresa a alterar a sua lotação contratual, registrada no sistema da mesma.

**PARAGRÁFO DÉCIMO SÉTIMO** - Os empregados enquadrados no regime de Teletrabalho não poderão fazer parte da comissão interna de prevenção de acidentes - CIPA, pelas características das atividades desta. Quando do aceite do empregado para transição do regime presencial para o regime de Teletrabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO** – Para auxílio na cobertura de eventuais despesas do empregado, nos termos do Parágrafo Único do Art. 75-D da CLT, a empresa realizará o crédito mensal a título de ajuda de custo para o empregado em regime preponderantemente de teletrabalho, conforme definido no Parágrafo 2º deste Instrumento. O valor da ajuda de custo mensal é de **R\$ 83,25** (oitenta e três reais e vinte e cinco centavos), compreendida neste valor auxílio para despesa com energia elétrica, internet e demais possíveis

custos relacionado ao teletrabalho. O pagamento da ajuda de custo mensal será a critério da empresa, em caráter indenizatório nos termos do Parágrafo 2º do Art. 457 da CLT, não se integrando à remuneração do empregado, sem nenhuma incidência e recolhimento de INSS e FGTS. Não se aplica o pagamento da ajuda de custos aos empregados em gozo de férias, cedidos, afastados por qualquer motivo, bem como estagiários, aprendizes.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO** – A empresa, a seus exclusivos critérios e a qualquer tempo, se julgar necessário, poderá determinar a alteração do regime de teletrabalho para exclusivamente presencial, garantindo o prazo de transição de no mínimo 15 dias, não havendo nenhum prejuízo para as partes.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO** – As partes ajustam que as condições aqui estabelecidas, em função das alterações significativas do modelo de trabalho, poderão ser objeto de revisão por ocasião de futuras negociações dos Acordos Coletivos.

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

### **Estabilidade Mãe**

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

A Empresa assegurará a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 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

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - NORMA REGULAMENTADORA Nº 17**

As partes acordam e comprometem-se a cumprir estritamente o disposto do anexo II da Norma Regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego, na sua integralidade.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE CONTRACHEQUE**

A EMPRESA disponibilizará mecanismos para o acesso ao contracheque para todos os empregados.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, facultada a compensação, nos termos legais.

**Parágrafo único** – As partes ficam 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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

- A duração da jornada de trabalho dos empregados em regime de escala de revezamento a ser implementada exclusivamente pela empresa, será de:

**36 (trinta e seis) horas semanais** ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, sendo de 06 (seis) horas diárias, quais sejam: 6 x 1 (jornada diária de 06h, de segunda a domingo);

**30 (trinta) horas semanais** ou 150 (cento e cinquenta) horas mensais, sendo de 06 (seis) horas diárias, quais sejam: 5 x 2 (jornada diária de 06h, de segunda à sexta-feira)

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados teleoperadores terão uma folga semanal, sendo essa folga, pelo menos uma vez por mês, concedida aos domingos.

**Parágrafo Segundo** - As partes ficam cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do Parágrafo 1º.

**Parágrafo Terceiro** - Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na Norma Regulamentadora nº 17, anexo II, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

**Parágrafo Quinto** - As partes ficam 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 Sexto** - Conforme art. 468 da CLT, só é lícita a alteração das respectivas condições de trabalho por mútuo consentimento, e ainda sim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

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

A TELLUS poderá adotar sistemas alternativos de controle das jornadas de trabalho, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portarias MTE 1.510/2009 e 373/2011, inclusive registro por conexão ou desconexão à rede informatizada, no equipamento de cada posto de trabalho.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- a)** 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência;
- b)** 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento, a contar da data do casamento, incluindo o sábado e o domingo;
- c)** 07 (sete) 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;
- d)** 07 (sete) dias úteis consecutivos para adoção de um filho recém-nascido, incluindo o sábado e o domingo;
- e)** até 2 (dois) dias por semestre ao empregado, no caso de acompanhamento de internação ou consulta de filho(a) menor de até **14 (quatorze)** anos de idade, desde que previamente informado à EMPRESA e desde que a internação ou consulta tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do empregado, ressalvados os casos de emergência, devidamente comprovados. O atestado deve conter o nome do filho que foi submetido a consulta médica.
- f)** Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, estes apenas para encerramento de ano ou semestre, em estabelecimento regular de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, quando coincidentes com a jornada de trabalho do empregado, e desde que pré-avisada a EMPRESA com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, limitada a 1 (um) dia por semestre.

**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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUPTÕES 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 OITAVA - FÉRIAS**

A empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas caso exista a necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízo financeiro ao empregado. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 45 dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

**Parágrafo único:** 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 dias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 30 (trinta) dias antes do início do período concessivo.

## **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A EMPRESA concederá a licença às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças.

**Parágrafo primeiro** – Para efeito de concessão da licença prevista nesta cláusula, o início do benefício dar-se-á 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO**

Caso a EMPRESA forneça crachá ou outra forma de identificação aos empregados, no local de trabalho, e, desde que seu uso seja obrigatório, o empregado deverá portá-lo durante o horário de trabalho.

## **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DOS MÓVEIS E UTENSÍLIOS**

A EMPRESA realizará checklist periódico dos móveis e utensílios, com acompanhamento da CIPA, com previsão de troca dos materiais danificados em até 60 dias, de acordo com o tipo e o grau do dano.

**Parágrafo Primeiro** – Em relação ao KIT AURICULAR (tubo de voz e esponja protetora) a EMPRESA fará a substituição anual do utensílio. Caso o KIT apresente algum dano e/ou defeito antes do prazo de troca, o empregado deverá preencher o requerimento e entregar junto ao Apoio Administrativo, juntamente com o KIT danificado, para a devida substituição.

**Parágrafo Segundo** – Em relação a requisição de MATERIAIS DE ESCRITÓRIO o empregado deverá solicitar junto ao seu Coordenador Imediato e o mesmo será fornecido de imediato pela EMPRESA de acordo com a necessidade apresentada.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE ELEIÇÃO DA 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 de empregados que executem serviços de Call-Center nas eleições da CIPA.

**Parágrafo terceiro** – As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 03 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o SINDICATO.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

A EMPRESA aceitará, desde que devidamente revestidos da legalidade, os atestados médicos emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador. O empregado deverá homologar o atestado de até 03 (três) dias no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, e acima de 03 (três) dias no prazo de até 72 (setenta e duas) horas. O mesmo deverá comunicar a empresa e entregar o atestado ao seu superior imediato. No caso de atestado de acompanhamento deverá constar no atestado o nome do filho que foi submetido à consulta médica.

**Parágrafo primeiro** – A **EMPRESA** disponibilizará Telefone/WhatsApp/E-mail para que o empregado possa informar em até 24 horas a justificativa da sua ausência, por intermédio de envio de cópia do atestado médico, para que a **EMPRESA** possa cumprir os prazos legais, conforme exigências da legislação trabalhista, em conformidade com o Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014 – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – **E-SOCIAL**.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRATAMENTO DOS ATESTADOS MÉDICOS**

Para os casos onde a empresa responsável pelas homologações dos atestados se negar, por qualquer motivo, a realizar a respectiva homologação, esses casos serão encaminhados diretamente para o SESMT da EMPRESA, onde deverão ser tratados.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

A EMPRESA abrirá e encaminhará ao INSS, a CAT dos empregados vítimas de acidente do trabalho ou

doença profissional, bem como enviará ao sindicato, cópia das CAT's abertas no período.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MATERIAL DE PRIMEIRO SOCORRO**

A EMPRESA deverá disponibilizar em todos os turnos de trabalho material de primeiros socorros.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A EMPRESA adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho do empregado, conforme Portaria nº 3214/78 do MTE.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 e os casos de depressão/Stress, 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** - A EMPRESA realizará exames médicos auriculares e ergométricos nos operadores de atendimento de acordo com o **PCMSO**.

**Parágrafo Quarto** - As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 03 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para

o sindicato.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DE BOLETINS DO SINDICATO**

A EMPRESA permitirá a fixação e distribuição de Boletins e Avisos do SINDICATO nos locais de trabalho, desde que contenham apenas matéria sindical, de orientação aos empregados, sejam previamente aprovados e desde que não possuam caráter ofensivo ou agressivo à própria empresa e/ou seus dirigentes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A EMPRESA autorizará a afixação, nos quadros de avisos, 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.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

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 por escrito, identificando os motivos da solicitação e desde que não interfiram nas atividades dos empregados.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAR DE EVENTOS SINDICAIS**

A EMPRESA assegura a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, desde que a EMPRESA seja previamente comunicada com 48 horas de antecedência.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO COM SINDICATO**

A EMPRESA será obrigada a fornecer ao sindicato, quando solicitado por escrito, com antecedência mínima de 08 (oito) dias, cópias dos seguintes documentos:

- a) guia de depósito de verba assistencial;
- b) guia de depósito da mensalidade sindical; e
- c) guia de depósito da contribuição sindical anual.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

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

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, a EMPRESA deverá 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 SINDICATO fica autorizado a mover ação judicial pertinente contra a EMPRESA se esta não recolher ou repassar a mensalidade sindical devida.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DO PRESENTE ACT**

Entre os deveres das partes acordadas fica expressamente ajustado o de dar conhecimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho aos empregados, se possível afixando-os em todos os locais de trânsito obrigatório dos empregados, nos locais de trabalho, respeitadas as normas internas da contratante da EMPRESA.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELACIONAMENTO SINDICAL**

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESA/SINTEL-DF, fica estabelecido que:

- a) A EMPRESA e o SINTEL/DF se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do ACT, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;
- b) A parte contrária, através de seu Departamento Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do presente ACT, sempre que solicitada, fornecerá à outra, parecer expressando seu ponto de vista.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Em caso do não-cumprimento de quaisquer cláusulas do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a EMPRESA pagará multa no valor de 2% (dois por cento) sobre o menor piso da categoria, por infração, a qual reverterá em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s) ou do SINTEL/DF, conforme a natureza da cláusula desrespeitada, desde que tal descumprimento seja culpa da empresa.

**Parágrafo único** - A EMPRESA, sempre que houver suspeita de descumprimento, terá prazo de 05 (cinco) dias para defender-se ou justificar-se perante o SINTEL/DF, após o que, se de fato houver comprovação da irregularidade é que deverá efetuar o pagamento de qualquer multa por infração de norma deste Acordo, sob pena de pagamento em dobro.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - JUIZO E FORO COMPETENTE**

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

}

**BRIGIDO ROLAND RAMOS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF**

**LEANDRO DA FONSECA SILVA**

Diretor

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

ISAIAS BORGES GIL SANTIAGO  
Diretor  
TELLUS INFORMATICA E TELECOMUNICACOES LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA ACT TELLUS 2024-2025**

[Anexo \(PDF\)](#)

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