

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000033/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073599/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.200360/2025-14  
DATA DO PROTOCOLO: 23/01/2025

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). ANTONIO MARTINS NETO;

E

ALGAR TELECOM S/A, CNPJ n. 71.208.516/0210-90, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA e por seu Vice - Presidente, Sr(a). MARCIO DE JESUS DA SILVA;

VOGEL SOLUCOES EM TELECOMUNICACOES E INFORMATICA S.A., CNPJ n. 05.872.814/0032-36, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA e por seu Vice - Presidente, Sr(a). MARCIO DE JESUS DA SILVA;

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 setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teleatendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações, com abrangência territorial em DF.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 01 de janeiro de 2025, o piso salarial passa a ser de R\$ 1.671,55 (Um mil seiscentos e setenta e um reais e cinquenta e cinco centavos), tendo sido reajustado em 3,71% sobre o piso de Agosto de 2024.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Será concedido um reajuste de 3,71% sobre os salários praticados em Agosto de 2024, a partir de 01/01/2025.

**Parágrafo único:** Estão excluídos desse reajuste salarial os aprendizes, estagiários e executivos, e os admitidos após 15/08/2024.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - CONVÊNIOS E DESCONTOS**

Os convênios adotados atualmente, ou seja, médico, hospitalar, odontológico, seguro de vida em grupo, cartões de compra e tickets alimentação ou refeição serão mantidos de acordo com contratos negociados com fornecedores, sendo plenamente válidos os descontos ocorridos nos salários dos Empregados, respeitado o limite máximo previsto em lei.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - ABONO SALARIAL**

Será concedido um abono indenizatório de 18,55% sobre os salários praticados em Agosto de 2024, no primeiro dia útil de dezembro de 2024. Dessa forma não tem natureza salarial, não refletindo nos encargos, mas tem o recolhimento obrigatório do Imposto de Renda.

**Parágrafo único:** Estão excluídos desse abono os aprendizes, estagiários e executivos, e os admitidos após 15/08/2024.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º. SALÁRIO**

A antecipação da primeira parcela referente a 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário será paga junto com as férias, conforme solicitação do Empregado, no primeiro período de gozo das férias, desde que o Empregado ainda não a tenha recebido referente ao ano em curso.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado não sofrerá prejuízo com relação ao pagamento de seu décimo terceiro salário, caso venha a ficar afastado, em auxílio doença, por período de até 180 dias, conforme Parágrafo Segundo da cláusula Sétima do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo Segundo:** A segunda parcela do 13º salário será paga no mês de dezembro, até o dia 20.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Sobre as horas efetivamente trabalhadas no período entre as 22:00 e 5:00 horas será devido o pagamento do adicional noturno no percentual de 20% sobre o valor da hora diurna de trabalho, juntamente com o salário do mês subsequente ao da sua apuração.

**Parágrafo Único:** As horas trabalhadas em horário posterior às 05h00min horas, cuja jornada de trabalho tenha sido iniciada a partir das 22h00min horas, também farão jus ao pagamento do adicional noturno.

## ADICIONAL DE SOBREVISO

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE SOBREVISO

As EMPRESAS poderão designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, conforme escala previamente estabelecida e divulgada pelas EMPRESAS, inclusive aos sábados, domingos e feriados, aos quais fará o pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

**Parágrafo Primeiro:** Para o empregado acionado para trabalhar no período de sobreaviso serão consideradas como extras as horas de efetivo exercício, deixando de ser pago, nesta hipótese, o adicional de sobreaviso durante a hora efetivamente trabalhada.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA

O Plano de Participação nos Resultados e Remuneração Variável 2024 foi encaminhado ao SINTTEL/DF, e aprovado em assembleia da categoria.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A partir de 01 de Setembro de 2024, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (ticket) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 1.089,80 (Um mil e oitenta e nove reais e oitenta centavos), representando um reajuste de 3,71%% sobre os valores atualmente praticados em Agosto/2024.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício terá seu custo compartilhado, sendo 95% (noventa e cinco por cento) pagos pelas EMPRESAS e 5% (cinco por cento) pagos pelo Empregado.

**Parágrafo segundo:** As EMPRESAS farão o crédito nos cartões de seus Empregados no último dia útil, anterior ao mês vincendo.

**Parágrafo Terceiro:** Caberá ao Empregado à escolha da modalidade do cartão, se Cartão-Alimentação ou Cartão-Refeição.

**Parágrafo Quarto:** As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, afastamentos por doenças, acidentes de trabalho e licença maternidade, por um período máximo de 12 meses.

**Parágrafo Quinto:** As EMPRESAS concederão o benefício nos casos de afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, limitado ao período de 12 (meses) de afastamento.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS reembolsarão aos Trabalhadores o Auxílio Refeição Extraordinário, mediante a apresentação de recibo.

**Parágrafo Sétimo:** O SINTTEL/DF e as Empresas reconhecem que o benefício pago para alimentação, qualquer que seja a modalidade escolhida pelos Empregados (alimentação ou refeição) não caracteriza verba salarial e não o integra para qualquer fim.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE LANCHE**

Fica mantido o fornecimento de lanche gratuito, no início da primeira jornada diária de trabalho, para todos os Empregados, constituído de pão com manteiga, leite e café.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

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

As EMPRESAS oferecerão como benefício a todos os seus empregados e dependentes, sistema de assistência médico-hospitalar.

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultada aos trabalhadores a opção de não participar do plano referido no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Havendo alteração e/ou renovação da Assistência Médica na vigência do presente Acordo Coletivo, as empresas comunicarão ao Sinttel DF e enviarão novo documento.

**Parágrafo Terceiro:** Entende-se por dependente para efeito desta cláusula:

- a) Filhos e enteados menores de 21 anos de idade, ascendentes e maiores inválidos (físico e mentalmente), declarados judicialmente;
- b) Filhos maiores sem renda própria, até 24 anos de idade, que estejam efetivamente matriculados em curso regular de nível superior;
- c) Cônjuge ou companheiro(a) inscrito(a) como tal na Previdência Social, desde que não tenha direito de acesso a outro qualquer plano de saúde empresarial.

**Parágrafo Quarto:** Aos EMPREGADOS desligados e/ou aposentados deverão permanecer, caso façam a opção, com o plano de assistência médica e odontológica, conforme previsão da Lei n° 9.565/1998. As EMPRESAS também observarão os critérios da Resolução Normativa n° 279/2011, da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

As EMPRESAS complementarão, observado o limite de 01 (um) salário-base do Empregado, em até 40% (quarenta por cento), o benefício previdenciário “auxílio-doença” a partir do 16° (décimo sexto) dia de

afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superior a 3 (três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 01 (hum) ano de afastamento do Empregado e até 20% (vinte por cento) do salário base do 13º mês ao 24º mês.

**Parágrafo Primeiro:** Para afastamentos que ocorrerem a partir de 01/09/2020, as EMPRESAS limitarão o pagamento do benefício constante no caput desta cláusula pelo período máximo de 12 meses.

**Parágrafo Segundo:** Para recebimento da complementação, o Empregado deverá:

- a) submeter-se à perícia com médico das EMPRESAS ou por elas credenciado;
- b) apresentar à área de Talentos Humanos os comprovantes de recebimento do benefício do INSS, enquanto perdurar o auxílio-doença.

**Parágrafo Terceiro:** Caso o valor do benefício pago pelo INSS, seja igual ou superior ao valor do salário-base do Empregado, as EMPRESAS ficam desobrigadas a realizar a complementação, nos termos do caput desta Cláusula.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ

As empresas pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os filhos de empregadas, durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar idade de 6 (seis) anos, nos termos da Portaria MTB nº 3.296/86 e do Artigo 7º, XXV, da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio-creche ou o auxílio-babá será pago, mensalmente, em folha de pagamento da empregada, e terá o seu valor mensal corrigido a partir de 1º de setembro de 2024, passando a ser R\$ 898,04 (oitocentos e noventa e oito reais e quatro centavos). Isso representa um reajuste de 3,71%% sobre os valores anteriormente praticados.

**Parágrafo Segundo:** O benefício constante no caput desta Cláusula será estendido à Empregado que comprovadamente detenha a guarda legal da criança e desde que obedecidos os critérios aqui estabelecidos.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS poderão exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da creche ou da babá para a liberação do benefício.

**Parágrafo Quarto:** Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

**Parágrafo Quinto:** O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo a beneficiária fazer a opção escrita por um ou por outro, para cada filho.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS estenderão a aplicação do benefício por ocasião de férias, afastamentos por doença e acidente de trabalho, limitado a 06 (seis) meses.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As EMPRESAS concederão para todos os seus empregados o benefício de Seguro de Vida em Grupo, cabendo ao empregado o pagamento de 100% (cem por cento) dos custos.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

As EMPRESAS continuarão a incluir a média de horas extras prestadas, sobreaviso, adicional noturno, adicional de insalubridade e de periculosidade, na remuneração do 13º. salário, das férias, e no descanso semanal remunerado.

**Parágrafo Primeiro:** Para o cálculo da gratificação natalina (13º salário), as EMPRESAS considerarão o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o Empregado tenha permanecido em gozo de auxílio-doença ou licenciado por acidente do trabalho, desde que o retorno ao trabalho ocorra até o dia 15 de novembro.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIENCIA**

As empresas manterão um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os portadores de deficiências, filhos de empregados, limitado ao valor mensal de R\$ 898,04 (oitocentos e noventa e oito reais e quatro centavos), a partir de 1º de setembro de 2024. Isso representa um reajuste de 3,71% sobre os valores anteriormente praticados.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício constante no caput desta Cláusula será estendido ao Empregado que comprovadamente detenha a guarda legal da criança.

**Parágrafo Segundo:** A condição de portador de necessidades especiais, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada anualmente em atestado médico idôneo, sujeito à averiguação por parte da EMPRESA.

**Parágrafo Terceiro:** Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As EMPRESAS deverão submeter ao SINTTEL-DF a rescisão de contrato de trabalho de empregados com tempo igual ou superior a 1 (hum) ano de contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - As homologações do processo rescisório só terá a assistência sindical prevista na legislação mediante apresentação do extrato atualizado do FGTS, comprovante de pagamento de GRFC e lista dos favorecidos, carta de preposto, CTPS devidamente atualizada, 5 vias do TRCT, impressa em verso e anverso (conforme 0modelo do anexo I da Portaria nº 1.621/2010 do MTE, corretamente preenchida); aviso prévio, ASO - Atestado Médico Admissional e 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 parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual, relação de salário e contribuição INSS, formulário PPP e outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes ao processo rescisório, devendo ser observado os prazos legais.

**Parágrafo Segundo** - As EMPRESAS comunicarão 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, ficando o SINTTEL-DF com incumbência de fornecer uma declaração comprobatória da sua ausência.

## **AVISO PRÉVIO**

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

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o empregado deverá ser avisado, por escrito, sobre o seguinte:

- a. O aviso prévio será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b. A redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à 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 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c. Caso seja o empregado impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d. Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, ficam garantidos o seu imediato desligamento da EMPRESA e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra B desta cláusula;
- e. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica mantida a estabilidade da Empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, ou 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária, o que for mais favorável à Empregada.

**Parágrafo Único:** Licença em caso de aborto, em caso de aborto, devidamente comprovado, as EMPREGADAS terão direito a licença remunerada e garantia de emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias, sem prejuízo do contido no Art. 394, da CLT, contados, a partir do evento, mediante apresentação de atestado médico.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REAPROVEITAMENTO DE EMPREGADOS**

As EMPRESAS continuarão se comprometendo que, depois de readaptado, darão prioridade ao reaproveitamento do Empregado afetado pela desativação das atividades ou órgãos de trabalho, desde que as condições técnicas e econômico-financeiras o permitam.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO / IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

As EMPRESAS continuarão divulgando antecipadamente a seus empregados projeto de implantação de novas tecnologias e enviar, concomitantemente, cópia ao Sindicato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA**

A EMPRESA obriga-se a comunicar aos seus empregados e ao SINTTEL-DF, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, quando do encerramento de suas atividades na área de atuação do SINTTEL-DF.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

As EMPRESAS manterão a atual jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira. Os Empregados que trabalham em escala de revezamento, deverão observar a jornada semanal prevista na escala, de modo que não sejam extrapoladas as 200 hs mensais.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS manterão a atual jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais apenas para os Empregados que exerçam sua atividade utilizando fone de ouvido e terminal de vídeo simultaneamente, em caráter permanente e ininterrupto.

**Parágrafo Segundo:** O Empregado que trabalhe em escala de revezamento atenderá ao disposto na respectiva escala.

Para apuração da remuneração de horas extras, horas de sobreaviso, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, **será considerado o divisor de 200 (duzentas) horas mensais**, conforme súmula nº 431 do TST.

**Parágrafo Terceiro –** Para os empregados que por força de Lei, tenham direito a jornada reduzida de trabalho, terão jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais. O divisor, nesse caso, para apuração de valores unitários de horas, será de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

**Parágrafo Quarto -** Excepcionalmente em relação aos empregados que vierem a ser contratados para exercerem as atividades de técnicos que atuam na Operação e Manutenção da Planta Interna e que venham executar atividades em setores de serviços dedicados e centrais de grande porte que requerem operações presenciais de forma ininterrupta, será facultado à empresa estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios. As referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, quando compensados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

**Parágrafo Quinto -** Com relação aos empregados que vierem a ser contratados para exercerem as atividades nas áreas de Centro de Comando e Controle e Monitoramento de Serviços, da Diretoria de TI, e que venham executar atividades em setores de serviços dedicados, “Command Center” que requerem operações presenciais de forma ininterrupta, será facultado à empresa estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios. As referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, quando compensados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

**Parágrafo Sexto –** Fica estabelecido que aos trabalhadores das áreas previstas nos parágrafos quarto e quinto e que passarem a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso não sofrerão qualquer prejuízo em relação a remuneração, bem como nos valores de benefícios, mantendo-se o pagamento em sua integralidade sem qualquer tipo de proporcionalidade.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO**



As EMPRESAS manterão a liberação dos Empregados para atendimento odontológico de emergência, desde que conste esta condição no atestado fornecido pelo odontólogo.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar o modelo de banco de horas, conforme abaixo descrito.

**Parágrafo Primeiro**– As horas trabalhadas de segunda-feira a sábado, terão acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, e as horas extras realizadas aos domingos e feriados remunerados com adicional de 100% do valor da hora normal.

**Parágrafo Segundo**– A compensação das horas será realizada de segunda-feira à sexta-feira, facultado o sábado ou o domingo para aqueles que trabalham em escala de revezamento e serão compensadas em comum acordo com o trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – As horas a compensar, obedecerão à relação de 1 (uma) para 1,10 (um e dez), ou seja, para cada hora a compensar serão acrescidos 6 minutos, independente do dia da semana e horário em que forem compensadas. As horas destinadas para compensação e que não forem compensadas, quando do pagamento, serão pagas com o acréscimo de 50%. As horas negativas não compensadas serão abonadas depois desse prazo. O limite para a compensação será de até 180 dias ou 264 horas no período, o que acontecer primeiro.

**Parágrafo Quarto** – As horas serão compensadas por comum acordo entre o empregado e o seu gestor, segundo interesse comum por necessidade operacional da empresa ou conveniência da folga por parte do empregado, e serão registradas no cartão de ponto mensal.

**Parágrafo Quinto**- As horas extras trabalhadas em domingos e feriados, serão pagas no mês subsequente ao fechamento da folha.

**Parágrafo Sexto**- A compensação será em modelo cascata, conforme os exemplos abaixo:

- Horas realizadas em Janeiro e não compensadas, serão apuradas na competência de julho, e serão pagas em 01/08.

- Horas realizadas em Fevereiro e não compensadas, serão apuradas na competência de Agosto, e serão pagas em 01/09.

- Horas realizadas em Março e não compensadas, serão apuradas na competência de Setembro, e serão pagas em 01/10.

**Parágrafo Sétimo:** No desligamento do trabalhador, o saldo de horas positivas será quitado, e as horas negativas de banco não serão descontadas, salvo as faltas não justificadas, pedido de demissão e Justa Causa.

**Parágrafo Oitavo**– A empresa poderá adotar a modalidade de controle de jornada por exceção, de acordo com as necessidades técnicas e operacionais via aditivo contratual.

**Parágrafo Nono**– Fica autorizada a utilização do sistema de registro eletrônico de ponto alternativo denominado REP-A, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

**Parágrafo Décimo**– O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

As EMPRESAS asseguram que após cada período aquisitivo o Empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que conciliável com as necessidades de serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

Fica facultado ao Empregado, inclusive ao que tenha idade superior a 50 (cinquenta) anos, o direito de parcelar o período de gozo de férias, obedecidos os seguintes critérios:

a) O parcelamento poderá ser em até 3 (três) períodos.

Fica facultado ao Empregado, o direito de parcelar o período de gozo de férias, obedecidos os seguintes critérios:

a) O parcelamento poderá ser em até 3 (três) períodos.

b) Os períodos de parcelamento do gozo de férias não poderão ser inferiores a 14 dias (primeiro período) e nem inferior a 5 dias os demais.

c) O Empregado poderá converter 1/3 das férias a que tenha direito em abono pecuniário.

d) A gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias.

#### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

As empresas concederão a todos os seus empregados, por ocasião das férias 66,67% (sessenta e seis inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre a remuneração fixa mensal, não excedente de vinte dias do salário, a título de abono de férias, e 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração fixa mensal, a título de salário de férias, conforme artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, e artigo 144 da CLT, perfazendo 100% (cem por cento) da remuneração.

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.671,55 (um mil seiscentos e setenta e um reais e cinquenta e cinco centavos), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

**Parágrafo Segundo:** Ficam entendidos como remuneração fixa mensal os valores correspondentes ao salário-base e, se for o caso, gratificações fixas, adicionais e médias de horas extras.

**Parágrafo Terceiro:** Nos casos de rescisões contratuais serão observados os seguintes critérios:

a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão, quando o tempo de serviço na Empresa for superior a 01 (um) ano.

b) Será paga de forma proporcional na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na Empresa.

c) Não será paga nos pedidos de demissão a gratificação de férias no percentual de 66,67% (sessenta e seis vírgula sessenta e sete centésimos por cento), quando o tempo de serviço na Empresa for inferior a 01 (um) ano.

d) Não será paga nas demissões por justa causa.

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO (EPI E EPC)**

As EMPRESAS fornecerão sem ônus para os seus empregados os equipamentos de proteção individual e coletiva.

**Parágrafo Único:** Os equipamentos de proteção (EPI e EPC) deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo Ministério do Trabalho.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS**

As EMPRESAS continuarão se comprometendo a buscar a eliminação de riscos à saúde através da utilização de medidas de proteção coletiva, recorrendo a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) apenas em casos onde tais medidas se revelarem ineficazes e/ou insuficientes.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

As EMPRESAS continuarão fornecendo ao SINTTEL – DF com relação à CIPA:

- a) Data das eleições;
- b) Empregados eleitos e indicados;
- c) Calendário das reuniões.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS**

O empregado deve entregar o atestado médico em até 48 horas após o término da licença, sendo que ultrapassado o referido prazo, fica facultado a Empresa o recebimento do mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** A não entrega do atestado médico no prazo previsto no “caput” desta cláusula, não acarretará ao empregado quaisquer penalidades de ordem disciplinar, sendo apenas descontados os dias em que o atestado não foi apresentado.

**Parágrafo Segundo:** Faculta ao empregado para cumprir o prazo estabelecido no “caput” desta cláusula encaminhar o atestado médico ao seu superior imediato, por meio de scanner por meio de correio eletrônico, mediante protocolo de recebimento ao empregado. Essa faculdade não dispensa a entrega do atestado original.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

As EMPRESAS enviarão ao SINTTEL - DF os seguintes documentos:

- a) Laudo de insalubridade;

- b) PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) elaborado por médico responsável;
- c) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);
- d) Comunicação de Acidentes de Trabalho;
- e) Perfil Epidemiológico dos EMPREGADOS.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

As EMPRESAS continuarão permitindo a fixação de um quadro de avisos do SINTTEL - DF em cada prédio das EMPRESAS, em local por onde transitem os Empregados, no qual serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político partidário e com ofensas pessoais aos EMPREGADOS ou aos dirigentes das EMPRESAS.

**Parágrafo Único:** Fica ajustado que o não cumprimento desta Cláusula acarretará na imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

#### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO AS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA**

Fica mantido o livre trânsito dos diretores do Sindicato, nas dependências com acesso permitido ao público pelas EMPRESAS, desde que comunicado com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e que não haja interrupção dos serviços.

#### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

As EMPRESAS fornecerão ao SINTTEL - DF, sempre que solicitado, a relação dos EMPREGADOS admitidos, demitidos e transferidos constando: nome, data de admissão, demissão, localidade e estabelecimento.

#### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL**

As EMPRESAS 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, obrigando-se, no prazo de 10 (dez) dias a recolhê-las à conta corrente nº 221.073-8, agência 3599-8, Banco do Brasil, 214 Norte ou na tesouraria do sindicato.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, 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.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

As partes comprometem-se a discutir e repactuar, ao fim do primeiro ano de vigência do presente instrumento, as cláusulas de natureza econômica.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DO ACORDO**

Surgindo divergências entre as Partes na aplicação dos dispositivos constantes do presente Acordo Coletivo, a Parte que se julgar prejudicada comunicará à Outra por escrito e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, visando entendimentos e saneamento das pendências existentes, sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NÃO ABRANGENTES**

Os aprendizes ou estagiários não são abrangidos por esse Acordo Coletivo, pois são regidos por leis específicas. Também não são contemplados nos reajustes salariais os executivos.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, a parte prejudicada notificará a outra para regularizar o ato faltoso no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único:** Não regularizando o ato faltoso conforme estabelecido no caput desta cláusula, ficará a mesma obrigada a pagar uma multa de 10% (dez por cento) do Piso Salarial constante neste instrumento, em favor de cada Empregado atingido pelo descumprimento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO 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 TELECOMUNICAÇÕES DO DF

**ANTONIO MARTINS NETO**  
DIRETOR  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DF

**ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA  
VICE - PRESIDENTE  
ALGAR TELECOM S/A**

**MARCIO DE JESUS DA SILVA  
VICE - PRESIDENTE  
ALGAR TELECOM S/A**

**ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA  
VICE - PRESIDENTE  
VOGEL SOLUCOES EM TELECOMUNICACOES E INFORMATICA S.A.**

**MARCIO DE JESUS DA SILVA  
VICE - PRESIDENTE  
VOGEL SOLUCOES EM TELECOMUNICACOES E INFORMATICA S.A.**

## **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>.