

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000212/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/05/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020772/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.002779/2018-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/05/2018

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM CENTROS DE ATENDIMENTOS, CALL CENTERS, RADIO CHAMADA, TELEMARKETING, E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS, que se ativam nas empresas de terceirização**, com abrangência territorial em DF.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA DE TRAB. EM CALL CENTER E OUTROS SALÁRIOS

O salário mínimo da categoria, vigente a partir de 1º de janeiro de 2018 será de R\$ 1.221,91 (um mil, duzentos e vinte e um reais e oitenta e nove centavos).

<b>I</b> - Atendente	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.221,91
<b>II</b> - Operador de Telemarketing	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.221,91
<b>III</b> -Operador de Rádio Chamada	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.221,91
<b>IV</b> - Tele atendente	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.221,91
<b>V</b> -Telefonista	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.221,91

<b>VI</b> -Tele Operador	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.221,91
<b>VII</b> - Operador Bilíngue	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.466,26
<b>VIII</b> -BackOffice	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.466,26
<b>IX</b> -Monitor	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.466,26
<b>X</b> -Monitor de telemarketing	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.466,26
<b>XI</b> -Monitor Bilíngue	– Carga horária - 36hs / semanais	R\$ - 1.759,52
<b>XII</b> -Supervisor	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ - 1.977,23
<b>XIII</b> -Supervisor de Telemarketing	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ - 1.977,23
<b>XIV</b> -Analista de Atendimento	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ - 1.977,23
<b>XV</b> -Analista de tráfego	– Carga horária - 44hs / semanais	R\$ - 1.977,23

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

As empresas reajustarão os salários vigentes em 31 de dezembro de 2017, em 3,10% (três vírgula dez por cento) para todos seus empregados.

**Parágrafo Único** – Diante da realização do registro desta convenção depois da data-base da categoria, as partes acordam que os efeitos retroativos desta convenção, serão pagos na folha de pagamento competência maio, pagos em junho/2018.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As EMPRESAS efetuarão o pagamento mensal, até o 5º (quinto) dia útil bancário do mês subsequente.

**Parágrafo Primeiro** - As EMPRESAS fornecerão mensalmente a seus empregados, demonstrativo de pagamento, caracterizando o empregador, no qual conste, obrigatoriamente, o salário e demais verbas recebidas e descontadas por mês.

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

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

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - HORA EXTRA**

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

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o salário hora, calculado sobre o salário fixo.

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMISSÕES**

Nos casos de pagamento de comissão, esta deverá ser paga integralmente no salário mensal subsequente ao mês de apuração das vendas/recuperação de ativos.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados aqui representados, nos dias efetivamente trabalhados, o auxílio-alimentação no valor de R\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos) a partir de **1º de janeiro de 2018, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada trinta dias**. O desconto relativo a este auxílio será de até 15% (quinze por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo Primeiro** – A presente parcela não integra os salários por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Segundo** – Ficam dispensadas do fornecimento do benefício previsto no **caput** nesta cláusula as empresas que fornecem refeição em restaurante próprio, desde que o mesmo funcione nas instalações da empresa e atenda as exigências estabelecidas pela ANVISA (normas e auditorias), sendo vedado o fornecimento de marmitta ou similar. A empresa que optar por fornecer refeição em restaurante próprio não poderá precificar este benefício no momento da licitação e ou repactuação.

**Parágrafo Terceiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado através de tíquete / cartão alimentação / refeição.

**Parágrafo quarto** – Desde que solicitado por escrito pelo empregado, as empresas deverão dar ciência ao (s) mesmo (s), por meio de recibo, o período para o qual estão recebendo o benefício em questão.

**Parágrafo quinto** – De forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento do valor devido a título de auxílio alimentação em pecúnia sem que esse integre o salário e qualquer de seus reflexos, inclusive recolhimento ao INSS.

**Parágrafo sexto** - O valor do auxílio alimentação nas faltas injustificadas / justificadas não deverá ser descontado no salário do funcionário, e sim no próprio benefício do mês subsequente, salvo em caso de rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo sétimo** – Nos períodos de afastamento ao serviço, por qualquer motivo, não será pago o auxílio alimentação correspondente aos dias de ausências, devendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte, vedado a possibilidade de acúmulo desses descontos.

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

## **Auxílio Transporte**

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE**

Fica assegurado a todos os empregados, mediante prévio e expresse requerimento, o fornecimento do Vale Transportes no valor equivalente à passagem, em número suficiente para o deslocamento casa-trabalho e vice-versa, que deverá ser entregue mensalmente, mediante requerimento do empregado, correspondente aos dias efetivamente trabalhados, podendo ser descontado o percentual de 6% (seis por cento). O fornecimento de tal benefício será feito em obediência a Lei nº. 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247/87.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

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

**Parágrafo Terceiro** – Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, às empresas poderão realizar apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício. Desde que informado previamente ao empregado o valor a ser depositado.

**Parágrafo Quarto** – No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

**Parágrafo Quinto** – No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver os vales transporte proporcional aos dias de trabalho ao período, sob pena de desconto na rescisão do contrato.

**Parágrafo Sexto** – A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes podem constituir falta grave, e está sujeito as penalidades previstas em lei. Sendo garantido ao empregado o direito ao contraditório e ampla defesa das medidas disciplinares porventura aplicadas.

**Parágrafo Sétimo** – A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale-transporte, não deverá ser considerado falta.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO AMBULATORIAL.**

Fica assegurada a todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, plano ambulatorial através de convênio ou do Departamento Médico da Empresa, sem ônus para o empregado.

**Paragrafo Primeiro:** É facultado ao trabalhador às suas expensas optar por plano médico de categoria superior (exemplo: plano com enfermaria), devendo então autorizar o desconto da diferença do valor em folha de pagamento.

**Paragrafo Segundo:** O Plano de Saúde Corporativo poderá ser extensivo aos dependentes dos empregados, conforme hipóteses previstas em lei, arcando estes com o valor integral do benefício.

**Paragrafo Terceiro:** O departamento médico da empresa deverá funcionar e atender, com a mesma equivalência distribuída no Plano Ambulatorial, todas as especialidades normatizadas pela Agencia Nacional de Saude-ANS vigente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos) por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo primeiro** – O SINTTEL/DF contratará, operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro o Distrito Federal.

**Parágrafo segundo** – 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 da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

**Parágrafo quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do sindicato laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

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

**Parágrafo oitavo** – 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 nono** – Desde que previamente autorizado, as empresas descontarão em folha de pagamento do empregado, e repassarão mensalmente ao **SINTTEL/DF e/ou a operadora dos serviços por ele indicada**, os valores a relativo a estes descontos.

**Parágrafo décimo** – O repasse deverá ser feito acompanhado de listagem, contendo os nomes completos e número de CPF de cada empregado, bem como, da identificação da empresa, devendo ser efetuado por meio eletrônico e físico.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

As EMPRESAS que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para cada criança matriculada, a partir de

01/01/2017, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio- semelhante para os mesmos filhos.

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

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

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

**Parágrafo Quarto** – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no **caput** desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado.

**Parágrafo quinto** – O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da empresa impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche/babá.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios do assistencial funeral no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) e seguro de vida no valor correspondente a 26 (vinte e seis) vezes o valor do salário normativo recebido, a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora com valores mensais à partir de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

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

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

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de

direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

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

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO CULTURA**

As empresas poderão incentivar seus empregados às práticas culturais, em especial mediante estabelecimento do benefício do Vale Cultural e/ou através de convênios/descontos em instituições que promovam o acesso a meios culturais (livrarias, cinema, museu, outros).

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

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

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

As EMPRESAS são obrigadas a submeter ao SINDICATO LABORAL as rescisões de Contrato de Trabalho igual ou superior a 01 (um) ano. As homologações somente serão realizadas mediante apresentação do extrato atualizado do FGTS, comprovante de pagamento da GRCUS e lista dos contribuintes, carta de preposto, CTPS devidamente atualizada, 5 vias do TRCT, impressa em verso e anverso (conforme modelo do anexo I da Portaria nº 1.621/2010 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** – 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, fica o SINDICATO com a incumbência de fornecer declaração comprobatória de sua ausência.

**Parágrafo Segundo** – O prazo para submeter às rescisões contratuais à homologação, será no máximo de 40 dias contados do final do aviso prévio, sob pena de multa prevista no § 8º do Art. 477 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – As ressalvas dispostas no termo de homologação não poderão ser genéricas, devendo estar acompanhada da devida justificativa.

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na **legislação vigente**.

**Parágrafo Único** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 02 (duas) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

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

#### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONSTRANGIMENTO MORAL**

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

#### **Estabilidade Mãe**

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

As empresas assegurarão o emprego da gestante, desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 60 (sessenta) dias após o parto.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GREVE RODOVIÁRIA E METROVIÁRIA**

Sempre que a falta do trabalhador ao serviço for relacionada a greve de ônibus na localidade de sua residência, esta falta poderá ser abonada, desde que o tomador do serviço concorde que o trabalhador compense a referida falta posteriormente, não sofrendo o trabalhador qualquer penalização.

**Parágrafo único** – Caso o tomador do serviço autorize a compensação da falta decorrente de greve de ônibus, não será devido ao trabalhador o pagamento de vale-transporte para o dia destinado a compensação do dia faltoso.

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

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

**Parágrafo primeiro** - O intervalo de 20 (vinte) minutos será computado na jornada de trabalho, sendo que as pausas, serão gozadas nos termos da NR-17, Anexo-II, Item 5.4.2.

**Parágrafo segundo** - As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do Parágrafo único do artigo 67 e artigo 386, ambos da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber: a) cartão de ponto manual; b) folha de frequência; c) biometria; d) controle de ponto por cartão magnético; e) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

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

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à Justiça, seja como testemunha ou reclamante, desde que apresente à empresa notificação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:

**a)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;

**b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

**c)** 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

**d)** 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho menor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.

**e)** Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, no horário de trabalho, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, cabendo ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

As EMPRESAS somente poderão cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízo financeiro ao empregado. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

**Parágrafo Único** – As EMPRESAS elaborarão planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais individuais, as quais, por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério exclusivo da EMPRESA, poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias. O fracionamento das férias poderá ocorrer apenas em favor dos maiores de 18 (dezoito) anos e menores de 50 (cinquenta) anos.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 término do período aquisitivo.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DA NR-17 E NR-05**

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir o anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) e da Norma Regulamentadora nº 05 (CIPA) do M.T.E, em sua totalidade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

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

a) Comunicações de acidentes de trabalhos;

b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;

c) CIPA;

d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal.

**Parágrafo Primeiro** - Visando prevenir doenças ocupacionais, as empresas ficam obrigadas a fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado em DORT/LER e disponibilizado a todos os empregados, inclusive no turno da noite.

**Parágrafo Segundo** – A Ginastica Laboral poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador, desde que seja com consentimento formal do mesmo. Caso contrário a Ginastica Laboral deverá ser realizada mediante pausa específica para o determinado fim.

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

**Parágrafo Quarto** - As EMPRESAS realizarão exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, os exames médicos admissionais, periódicos e inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Assistencial no valor total de R\$ 10,00 (dez reais), por empregado, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2017, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2017, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição Assistencial até à data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). A empresa que não recolher até o dia 15 de julho de 2017 ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, não se beneficiando do desconto acima previsto. O pagamento deverá ser efetuado através de emissão de boleto bancário emitido pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** - Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de não recolhimento da Contribuição Assistencial prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

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

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

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, inclusive as gestantes e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade funcional, a exemplo de CIPA, ou qualquer tipo de estabilidade, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado às empresas perdedoras realocar seus funcionários para outros postos de trabalho, no exercício da mesma função, dispensando assim a contratação desses empregados pela empresa vencedora que não poderá exigi-los.

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

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

**II)** A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior

e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

**III)** No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

**IV)** A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nº 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

**V)** As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

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

**Parágrafo Terceiro** – Caso a empresa perdedora exerça sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a mesma garantirá a estes, estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Quarto** – O benefício contido nesta cláusula de continuidade é extensível à empregada grávida mediante declaração expressa da anuência dessa à transferência para a empresa sucessora, na qual também deverá obrigatoriamente constar a anuência do SINTTEL, competindo à empresa sucessora a manutenção de sua estabilidade legal já prevista em cláusula própria (Estabilidade Provisória da Empregada Gestante).

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

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

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

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

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

- a) Recolhimento das contribuições sindicais (profissional e econômica) e taxas convencionais;
- b) Cumprimento integral desta Convenção;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

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

## **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA**

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

## **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As condições estabelecidas na presente convenção não prevalecerão na hipótese de outras mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pelos empregadores.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA**

É facultado aos Sindicatos convenientes complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de ata de reunião de negociação, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

BRIGIDO ROLAND RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

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

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
Presidente  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E  
SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF

## **ANEXOS ANEXO I - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o **percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 79,44%** (setenta e nove vírgula quarenta e quatro

por cento) **conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.** Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT.**

**A tabela de encargos sociais abaixo foi elaborada em conformidade com o Anexo VII-D da Instrução Normativa n.º 05, de 25/05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.**

## TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

### ANEXO VII-D DA IN 05/2017 DO MPDG

#### MÓDULO 2 - ENCARGOS E BENEFÍCIOS ANUAIS, MENSAS E DIÁRIOS

##### Submódulo 2.1 - 13º (décimo terceiro) Salário, Férias e Adicional de Férias

2.1	13º Salário, Férias e Adicional de Férias	%
A	13º (décimo terceiro) Salário (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	8,33%
B	Férias e Adicional de Férias (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	12,10%
<b>Total</b>		<b>20,43%</b>

**Nota 1:** Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina e adicional de férias.

**Nota 2:** O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima.

##### Submódulo 2.2 - Encargos Previdenciários (GPS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e outras contribuições

2.2	GPS, FGTS e outras contribuições	%
A	INSS	20,00%
B	Salário Educação	2,50%
C	SAT	3,00%
D	SESC ou SESI	1,50%
E	SENAI - SENAC	1,00%
F	SEBRAE	0,60%
G	INCRA	0,20%
H	FGTS	8,00%
<b>Total</b>		<b>36,80%</b>

**Nota 1:** Os percentuais dos encargos previdenciários, do FGTS e demais contribuições são aqueles estabelecidos pela legislação vigente.

**Nota 2:** O SAT a depender do grau de risco do serviço irá variar entre 1%, para risco leve, de 2%, para risco médio, e de 3% de risco grave. Da mesma forma, o FAP também poderá variar para cada empresa em função do fator calculado pela previdência social, podendo ser de 0,5000 a 2,0000.

\* MP 664/2014 - Art. 60...

§ 3º Durante os primeiros trinta dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Foram considerados os seguintes feriados:

01 Janeiro Fraternidade Universal - Lei Federal nº. 662. de 06 de abril de 1949);

12 e 13 de fevereiro carnaval;

30 de março Paixão de Cristo;

21 de abril Tiradentes;

01 de maio Dia do Trabalho Lei Federal 662, de 06/04/1949;

31 de maio Corpus Christi;

07 de setembro Independência do Brasil Lei Federal 662, de 06/04/1949;

12 de outubro Nossa Senhora Aparecida Lei Federal 6.802, 30/06/1980;

15 de novembro Proclamação da República Lei Federal 662, de 06/04/1949;

30 de novembro dia do Evangélico;

25 de dezembro Natal Lei Federal 662, de 06/04/1949;

### Módulo 3 - Provisão para Rescisão

<b>3</b>	<b>Provisão para Rescisão</b>	<b>%</b>
A	Aviso prévio indenizado ( $33 \div 365 \times 0,20 \times 100 = 1,81\%$ )	1,81%
B	Incidência do FGTS sobre aviso prévio indenizado ( $8\% \times 1,81\% = 0,14\%$ )	0,14%
C	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	4,25%
D	Aviso prévio trabalhado ( $07 \div 30 \div 12 \times 0,15 \times 100 = 0,29\%$ )	0,29%
E	Incidência dos encargos do submódulo 2.2 sobre o aviso prévio trabalhado ( $36,80\% \times 0,29\% = 0,11\%$ )	0,11%
F	Multa do FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio trabalhado (item 14 do Anexo XII da IN 05/2017 MPDG)	0,75%
<b>Total</b>		<b>7,35%</b>

#### Módulo 4 - Custo de Reposição do Profissional Ausente

<b>4.1</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	Terço constitucional de férias e 13º salário do ferista $((3,03\% + 8,33\%) \div 12 = 0,95\%)$	0,95%
B	Ausências legais e ausências por doença $((07 \div 30 \div 12) + (07 \div 30 \div 12) \times 100 = 3,88\%)$	3,88%
C	Licença paternidade $((5 \div 30) \div 12 \times 0,075 \times 100 = 0,10\%)$	0,10%
D	Ausência por acidente de trabalho $(15 \div 30 \div 12 \times 0,10 \times 100 = 0,42\%)$	0,42%
E	Afastamento maternidade $((1 \div 12 \times 4) + (1,33 \div 12 \times 4)) \div 12 \times 0,0025 \times 100 = 0,02\%)$	0,02%
F	Incidência do submódulo 2.2 sobre o submódulo 2.1 e sobre as alíneas A, B, C, D e E do submódulo 4.1	9,49%
<b>Total</b>		<b>14,86%</b>

**Nota 1:** Os itens que contemplam o módulo 4 se referem ao custo dos dias trabalhados pelo repositor/substituto que por ventura venha cobrir o empregado nos casos de Ausências Legais (Submódulo 4.1) e/ou na Intra jornada (Submódulo 4.2), a depender da prestação do serviço.

**Nota 2:** Haverá a incidência do Submódulo 2.2 sobre esse módulo.

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>79,44%</b>
-----------------------------------	---------------

#### ANEXO II - 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>.