

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PB000278/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035535/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47997.283008/2025-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/06/2025

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

SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA, CNPJ n. 08.301.707/0001-40, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARTA BERNARDINO DE SENA;

E

ORBITALL ATENDIMENTO LTDA, CNPJ n. 18.081.219/0001-28, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). SERGIO APARECIDO DE JESUS IGNACIO JUNIOR;

ORBITALL SERVICOS E PROCESSAMENTO DE MEIOS DE PAGAMENTO LTDA., CNPJ n. 14.550.922/0001-87, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). SERGIO APARECIDO DE JESUS IGNACIO JUNIOR;

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) I - Os 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 satelitais; II - Os trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), e em datacenters de empresas de telecomunicações; III - Os trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; IV Os trabalhadores em empresas interpostas com empresas 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, provedoras de internet, incluindo serviços de transmissão de dados, correio eletrônico, suporte de internet, telecomunicações móveis, serviços troncalizados de comunicação' projetos' construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos e transmissão de sinais Por meios físicos e /ou eletromagnéticos; V- 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; VI - os trabalhadores e operadores de mesas telefônicas' telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call-center, telemarketing e Rádio chamada; VII - 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; VIII - Trabalhadores em empresas de atendimento ao**

público dos serviços de telecomunicações em lojas, na modalidade porta- a-porta das empresas de telecomunicações e das empresas provedoras de internet, que sejam próprias' terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; IX - Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência social oriundos das empresas de telecomunicações e /ou vinculados aos fundos de seguridade social das empresas de telecomunicações; X - Empresas de Telecomunicações, Telefonia fixa e móvel, Centros de Teletendimento, Call Centers, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Suporte de internet, Provedores de internet, Serviços SCM, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Empresas de Projeto, Construção, instalação, implantação, e Manutenção de Redes e Serviços de Telecomunicações e Operação de Equipamentos e meios físicos de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas no estado da Paraíba. com abrangência territorial na Paraíba , com abrangência territorial em PB, com abrangência territorial em PB.

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

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

O piso salarial, assim entendido como o menor salário pago pelas empresas, será de R\$ 1.518,00 (Um Mil quinhentos e dezoito reais) mensais para os empregados contratados em jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, e de R: 1.794,08 (Um Mil, Setecentos e noventa e quatro reais e oito centavos) mensais para os empregados contratados em jornada de trabalho correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas por semana ou a 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

Será concedida à categoria profissional abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho e que está acima do Piso Nacional, um reajuste salarial de 4,3%, (quatro vírgula três por cento), a partir de maio 2025, incidentes sobre os salários devidos em 31 de Dezembro de 2024.

**Parágrafo único:** Para profissionais que possuem salários acima do piso, será concedido um abono compensatório único de 10% na Folha de junho/2025 sobre o salário de Dezembro/2024.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE 50% DO 13º SALÁRIO**

As empresas efetuarão o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário com o pagamento das férias, para todos os empregados interessados em receber o referido adiantamento.

**Parágrafo único** - Para que o empregado faça jus ao recebimento de parcela correspondente à metade de seu 13º salário com o pagamento de suas férias, bastará que manifestem esse interesse por escrito, no ato da marcação das férias, devendo a opção pelo adiantamento constar do aviso de férias a ser assinado pelo empregado.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXTA - EXECUÇÃO DE ATIVIDADES EM CARGOS DIFERENTES**

Com o intuito de proporcionar aprendizado de outras funções e viabilizar o plano de carreira dos colaboradores, um empregado poderá executar atividades relativas a função do cargo imediatamente superior sem que exista incremento salarial ou de benefícios, desde que tal situação seja:

- a) Limitado a 1 hora diária para funcionários com jornada mensal de 180 horas; ou
- b) Limitado a quinze dias no decorrer do mês para funcionários com jornada mensal de 180 horas.

**Parágrafo primeiro:** Para os casos em que forem excedidos os limites estabelecidos no caput desta cláusula, o empregado receberá a remuneração correspondente ao do cargo por ele ocupado temporariamente, de forma proporcional às horas efetivamente trabalhadas na função superior, sendo mantida a tabela de benefícios do cargo de origem.

**Parágrafo segundo:** na hipótese de substituição ou exercício de funções simultâneas se dê por período equivalente a três meses consecutivos, a substituição será considerada como promoção do empregado.

**Parágrafo terceiro:** Estabelecem as partes que em todas as contratações para cargos diferentes dos de piso será dada prioridade à promoção dos empregados das empresas, sendo realizadas contratações externas somente se houver necessidade de skills diferentes dos atuais ou quando o volume de contratações trazer risco às operações em funcionamento.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS

As empresas reajustarão o pacote de benefícios flexíveis no percentual de 4,3 % (três e setenta e um por cento) a partir de Janeiro/2025, para todas as faixas de empregados, ficando conforme abaixo:

<b>CARGO</b>	<b>PACOTE BENEFÍCIO A partir de Janeiro 2025</b>
Atendente/Televendas	R\$ 343,93
Operador e Técnico Generalista	R\$ 504,83
Técnico Especialista	R\$ 709,65
Analistas	R\$ 782,82
Supervisor Telefone	R\$ 1.148,57
Supervisor Backoffice	R\$ 1.294,87
Coordenador	R\$ 1.514,30

**Parágrafo Primeiro** – Fica acordado que não existe obrigatoriedade de condição mínima para qualquer um dos benefícios informados, sendo de total autonomia do colaborador a escolha de seu pacote de benefícios, limitada ao valor da tabela acima.

**Parágrafo Segundo** – O auxílio-educação é vinculado à apresentação de recibo de pagamento emitido por estabelecimento de ensino por parte do empregado.

**Parágrafo Terceiro** – O valor da cesta de benefícios em nenhuma hipótese será pago em espécie ao empregado, exceto o auxílio-educação, por se tratar de reembolso.

**Parágrafo Quarto** – As empresas propiciarão anualmente aos seus trabalhadores a opção pela alteração dos benefícios e valores alocados a cada um deles, sendo este processo feito na data base da categoria.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias programadas serão informadas com dez dias de antecedência ao sindicato e ao Ministério do Trabalho, de acordo com o parágrafo primeiro do artigo 61 da CLT. Não respeitada à antecedência estabelecida as horas serão negociadas e não ultrapassarão às 40 horas mensais e cada funcionário não pode ultrapassar às 10 horas diárias, uma vez que pode se considerar jornada exaustiva prevista em lei.

**Parágrafo primeiro** - Para o pagamento ou inclusão em banco de horas das horas extraordinárias, estas deverão ser aprovadas pelo empregador. Horas não autorizadas previamente não serão remuneradas ou inclusas em Banco de Horas.

**Parágrafo segundo** - O serviço extraordinário será registrado no mesmo sistema de controle de ponto que acolher o registro do horário normal do trabalho.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - CESTA NATALINA**

As empresas irão fornecer aos profissionais cesta natalina no mês de dezembro/2025, para ativos na Folha de Pagamento de Novembro/2025, conforme as regras e condições abaixo definidas para a elegibilidade:

a. Associação ao sindicato

- Cesta Natalina de no máximo R\$100,00 para aqueles que forem associados ao sindicato
- Cesta Natalina de no máximo R\$50,00 para aqueles que NÃO forem associados ao sindicato

b. Meta Absenteísmo – Ausências injustificadas Apuração de Dezembro/2024 à Novembro/2025, conforme competência do ponto eletrônico

00 a 02 faltas -----100%

03 à 04 faltas -----90%

05 à 06 faltas -----60%

07 faltas em diante -----00%

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**

As empresas pagarão aos seus empregados ativos na Folha de Pagamentos do mês de Janeiro/2026, o PPR regulamentado pela Lei 10.101/2000, nos Termos do Art 7º, inciso XI da Constituição Federal, as regras e condições abaixo definidas para a elegibilidade do trabalhador:

a. Meta Absenteísmo – Ausências injustificadas Apuração de Janeiro/2025 à Dezembro/2025, conforme competência do ponto eletrônico.

00 faltas ----- 100%

01 a 02 faltas ----- 90%

03 à 04 faltas ----- 63%

05 à 06 faltas ----- 49%

07 faltas em diante ----- 00%

b. Proporcionalidade por meses trabalhados

Conforme a evolução do Target o prêmio poderá chegar a um valor integral de R:156,45 (Cento e cinquenta e seis reais e quarenta e cinco centavos).

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO HOME OFFICE**

As empresas pagarão auxílio home office no valor de R\$: 50,00 ( cinquenta reais) a partir de janeiro/2026 para os profissionais que estiverem atuando nessa modalidade de contrato de trabalho.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

A empresa garantirá o pagamento de Vale-Transporte necessário ao trajeto residência-trabalho-residência, para os dias efetivamente trabalhados. O desconto é limitado ao valor de 6% do salário bruto, conforme Art. 9º do Decreto 95.247/87.

**Parágrafo primeiro** - A empresa efetuará com antecedência a entrega dos vales-transporte, na conformidade do Art. 2º do Decreto 95.247/87.

**Parágrafo segundo** - Em caso de implantação do sistema próprio de transportes, a empresa procederá ao desconto previsto no Art. 9º do Decreto 95.247/87, limitado a 6% do salário bruto do empregado.

**Parágrafo terceiro** - O empregado poderá optar pelo sistema de transporte próprio da empresa ou pelo sistema de transporte público, a opção terá validade de 6 (seis) meses, não podendo haver alteração antes de transcorrido esse prazo, ressalvados os casos em que o empregado mudar de endereço residencial para local não atendido pelo transporte próprio da empresa, assim como naqueles casos em que o empregado venha a se matricular em cursos para seu desenvolvimento educacional, devidamente comprovado.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO AO DEPENDENTE EXCEPCIONAL**

As empresas concederão mensalmente ao empregado que tenha filho excepcional, o valor de R: 147,30 (Cento e quarenta e sete reais e noventa centavos) sem limite de idade, mediante apresentação de Nota Fiscal de instituição legalmente constituída ou recibo com endereço e CPF de prestador de serviço. O valor será acrescentado na tabela de valores de benefícios.

**Parágrafo Único:** A condição de excepcional, assim entendida como aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada em atestado idôneo, sujeito a averiguação por conta da empresa, restando claro que os empregados não terão nenhum ônus ou coparticipação no referido benefício.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE AUXÍLIO CRECHE/ PRÉ-ESCOLA**

As EMPRESAS reembolsarão todos os seus empregados até o valor mensal de R: 80,38 (Oitenta reais e noventa e oito centavos) as despesas realizadas e comprovadas com o internamento de seus filhos em creches ou instituições análogas, de sua livre escolha, até a idade de 7 anos.

**Parágrafo Único:** Em casos de profissionais que sejam casais e atuem na mesma empresa, apenas um dos dois fará jus ao recebimento do auxílio.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

**Seguro de vida em grupo é opção do funcionário e faz parte dos seus benefícios.**

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

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

A empresa estabelecerá mecanismos que assegurem o direito de defesa aos seus empregados, antes da aplicação de qualquer punição, devendo obrigatoriamente fundamentar por escrito os motivos da punição aplicada, dando ciência ao empregado, o mesmo direito deve está formulado em caso de demissão com justa causa, passível de não homologação.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO**

A EMPRESA se compromete a informar aos (as) EMPREGADOS(AS) que não será admitida qualquer discriminação política, religiosa, nacionalidade, ética, racial, linguística, de gênero, às pessoas com deficiência, às pessoas jovens e idosas e às pessoas LGBTQIA+, são, portanto, expressamente proibidas, assim como qualquer forma de discriminação contra características pessoais, e/ou culturais, tais como crenças, orientação sexual, identidade de gênero, estilo de vida, atividade profissional, filiação sindical e qualquer outra forma de discriminação social.

**Parágrafo Único:** A responsabilidade da Empresa quanto ao disposto nesta cláusula, limita-se à informação clara e precisa de seus termos.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAL**

## **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

A empresa se submeterá as condições previstas na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Fica acordada a compensação de horas extraordinárias trabalhadas e as faltas ao trabalho previamente acordadas mediante a adoção do sistema de compensação de jornada, respeitando-se os termos do artigo 59 e 61 da CLT, o intervalo entre jornadas e a folga semanal.

**Parágrafo primeiro** - A compensação das horas poderá ser realizada dentro dos dias de jornada de trabalho.

**Parágrafo segundo** - As horas a compensar obedecerão a relação de 1 (uma) hora para 1,20 hora (uma hora inteira e vinte centésimos de hora), ou seja, para cada hora a compensar serão acrescidos 12 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, obedecerão a relação de 1 (uma) para 1(uma), obedecendo sistematicamente a cláusula prevista do adicional de horas extras.

**Parágrafo terceiro** - As horas serão compensadas por definição do empregador e comunicadas ao empregado com no mínimo três dias de antecedência.

**Parágrafo quarto** – Na hipótese do empregado ter saldo positivo superior a 6 (seis) horas e devendo tais horas ser compensadas, nos termos do parágrafo quinto, abaixo, no mês imediatamente anterior ao seu gozo de férias, a respectiva compensação deve se dar no período imediatamente anterior ao início das férias ou no período imediatamente posterior ao término das férias, a fim de que a compensação funcione como uma extensão do período de gozo das férias.

**Parágrafo quinto** - O prazo para compensação de horas extras trabalhadas é de no máximo 120 (cento e vinte dias).

**Parágrafo sexto** - No caso de Rescisão de Contrato de Trabalho, todas as horas extras não compensadas, serão pagas com as demais verbas rescisórias e no caso de débitos, o saldo negativo será descontado.

**Parágrafo sétimo** - A empresa obriga-se a disponibilizar mensalmente formas de acompanhamento das horas extras, através de meios eletrônicos e/ou relatórios, fornecendo aos seus empregados o fluxo de horas compensadas e a serem compensadas e os saldos de horas extras a serem quitadas.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO/ PAUSAS

**Parágrafo primeiro** - Fica garantida a jornada de trabalho 36h00min (trinta e seis horas) semanal para empregados que exercem as funções de atendente, operador, técnicos e analistas, em conformidade com a NR 17 em seu anexo II, da portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego e Art. 229 da CLT.

**Parágrafo segundo** – De acordo com a NR 17 em seu anexo II, 5.7, “com o fim de permitir a satisfação das necessidades fisiológicas, as empresas devem permitir que os operadores saiam de seus postos de trabalho a qualquer momento da jornada, sem repercussões sobre suas avaliações e remunerações”, fica garantido que as pausas pessoais para a satisfação de necessidades fisiológicas não gerarão repercussão no adicional.

**Parágrafo terceiro** - Para os funcionários com jornada contratada de 44 horas semanais (220 horas mensais), mas que por liberalidade da empresa trabalhem 40 horas semanais, somente serão remuneradas como horas extraordinárias aquelas que, porventura, venham a exceder a 20 horas extras mensais. Caso estas não sejam atingidas, as horas serão abonadas pela empresa.

**Parágrafo quarto** - Conforme Aditivo realizado no Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 01 de Outubro de 2015, ficou instituída e autorizada mais uma carga horária diferenciada, para os Atendentes e Operadores, em que serão cumpridas jornadas de 36h00m (trinta e seis) horas por semana, distribuídas na escala de trabalho de segunda-feira a sexta-feira com 07 horas diárias de trabalho, intervalo intrajornada de 01 (uma) hora e duas pausas de 10 (dez) minutos cada, compensando-se, assim, as seis horas de trabalho que deveriam ser cumpridas aos sábados ao longo dos demais dias trabalhados (segunda-feira a sexta-feira), sem que o acréscimo de jornada trabalhado além da sexta hora diária seja considerado como hora extraordinária.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA

**A empresa utilizará, com base no artigo 1º da Portaria nº 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, a título de Sistema Alternativo do Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação, o Sistema Eletrônico de Gestão de Ponto.**

**a) A ferramenta de ponto a ser utilizada será APData / Global Antares exclusiva para coleta das marcações.**

**b) Esta ferramenta disponibiliza todos os relatórios previstos na portaria 1.510/2009, inclusive AFD, AFDT e ACJEF.**

**c) Os registros serão realizados em relógio biométrico instalado nos postos de trabalho ou em relógio virtual, quando autorizados pelo empregador, que pode ser acessado única e exclusivamente pelo profissional mediante login e senha de uso exclusivo.**

**d) Todas as marcações poderão ser visualizadas pelos profissionais através do Portal das EMPRESAS que permite, inclusive, a impressão ou print dos registros.**

**Parágrafo único** - O Sistema Eletrônico de Captação de Ponto, conforme dispõe a Portaria nº 373 de 25/02/2011, não admitirá: a) Restrição à marcação do ponto; b) Marcação automática do ponto; c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE TRABALHO PARA TODOS OS TRABALHADORES**

A empresa se compromete a elaborar e divulgar com 07 (sete) dias de antecedência, a escala mensal de trabalho que assegure o horário fixo de trabalho durante a quinzena, ficando desde já garantida ao empregado uma folga semanal em um sábado ou em um domingo por mês.

**Parágrafo primeiro** – Após divulgação da escala, será permitida a mudança em comum acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo o empregado comunicar o interesse por escrito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**Parágrafo segundo** – Em caso de labor em horário noturno, a empresa obriga-se a cumprir a jornada reduzida prevista no parágrafo segundo, do artigo 73, da CLT.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS EM RAZÃO DE DOENÇA DE FILHOS**

A empresa não realizará descontos salariais de seus empregados, relativos às ausências de serviços relacionadas às situações de acompanhamento à internações de filhos menores de 14 (quatorze) anos de idade, bem como os filhos excepcionais, dos trabalhadores, desde que devidamente comprovadas por atestados expedidos por convênio médico da empresa, e na falta de um desses, pela Previdência Social, limitadas a 10 (dez) faltas abonadas por ano para todos os efeitos legais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Com relação ao trabalho aos domingos, a empresa deverá ter autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego para tanto (artigo 68 da CLT). Na hipótese de trabalho aos domingos, será assegurado aos empregados o repouso em, ao menos, um domingo por mês, independentemente de metas, faltas e/ou produtividade.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A empresa, em cumprimento aos parágrafos 1º e 3º do Art. 19, da Lei nº 8.213/91 disponibilizará anualmente para o sindicato profissional, para que este possa, na forma estabelecida do parágrafo 4º do mesmo dispositivo legal, acompanhar as medidas de segurança e higiene do trabalho, os seguintes documentos: O PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – elaborado pelo médico responsável; Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, conforme NR 9; Laudos de insalubridade, periculosidade e condições de trabalho em geral, elaborado por técnicos da empresa ou por instituições fiscalizadoras; Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT; Perfil epidemiológico dos trabalhadores; Análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme previsto na NR-17; Atas de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA); Outras informações solicitadas pelo sindicato, necessárias ao acompanhamento das questões referentes à saúde dos trabalhadores.

**Parágrafo primeiro** – Os trabalhadores receberão na admissão e por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos, no ato do exame sendo exigida uma via assinada do recebimento do mesmo.

**Parágrafo segundo** – Visando a saúde e higiene de seus empregados, a empresa manterá o ambiente e os equipamentos de trabalho adequados para o maior conforto de seus empregados. Deverão ser revistos periodicamente os mobiliários, o ar-condicionado, os equipamentos de informática e deverão também, serem fornecidos fones de ouvido individuais, nos termos da NR-17.

**Parágrafo terceiro** – Os empregados se obrigam a se submeter ao exame periódico na frequência definida em lei, incluindo entre outros, exames ortopédicos e os demais necessários ao esclarecimento de doenças profissionais porventura diagnosticados, por conta da empresa, devendo atender ao aqui previsto, sempre que convocados.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES DA CIPA

A empresa assegurará a eleição dos membros da CIPA nos termos da legislação vigente, quando esta se enquadrar no Quadro I da NR 5, caso contrário, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa descontará mensalmente em folha de pagamento as mensalidades sindicais correspondentes a 1% do salário daqueles empregados associados ao SINTTEL-PB.

**Parágrafo Único** – A empresa depositará ou entregará cheque nominal ao Sindicato no valor referente ao recolhimento das mensalidades sindicais até o 10º dia útil do mês, bem como, entregará a relação discriminando o nome dos empregados sindicalizados e os valores das respectivas contribuições sindicais.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de empregados/pessoas no ambiente de trabalho, e em comum acordo entre as partes, os dirigentes sindicais terão trânsito nas dependências da empresa.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado ao Sindicato a distribuição de boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse do Sindicato, nas portarias de acesso às dependências da Empresa.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO/ LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTE SINDICAL**

A empresa permitirá a eleição de no mínimo 02 delegados/representantes sindical por site observando-se o arredondamento com fração superior a 200 empregados, com mandato e estabilidade provisória nos termos do artigo 8º inciso VIII da Constituição Federal de 1988.

**Parágrafo primeiro** - A empresa liberará o (a) diretor (a), sem ônus para o sindicato 2 (dois) dias por mês e os delegados sindicais quando solicitados, sem prejuízo de outros dias ou horas que forem necessárias para a formação/capacitação sindical, desde que solicitado formalmente e com a devida antecedência.

**Parágrafo segundo** - Os representantes dos trabalhadores eleitos junto ao sindicato da categoria profissional terão mandato e estabilidade de acordo com nos termos do artigo 8º inciso VIII da Constituição Federal de 1988 e estatuto do Sindicato local.

**Parágrafo terceiro** - Segundo O processo de eleição dos Representantes Sindicais será definido e conduzido pelo SINTTEL-PB.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL**

A Taxa Assistencial para custeio das negociações, manutenção e fortalecimento da luta em prol dos (as) trabalhadores(as) será no valor 3% (três por cento) do salário nominal dividido em duas parcelas iguais para os empregados(as) NÃO SINDICALIZADOS(AS), com direito a oposição após a aprovação do acordo em assembleia.

**Parágrafo Primeiro:** A oposição se dará exclusivamente na Sub-Sede do SINTTEL-PB em Campina Grande nos dias 16 a 18 de junho de 2025, de segunda a quarta-feira das 08:00h às 14:00h.

**Parágrafo Segundo:** O desconto em folha de pagamento para os empregados(as) NÃO SINDICALIZADOS(AS), ocorrerá nas folhas de pagamento de julho (1,5%) e em agosto (1,5%).

**Parágrafo Terceiro:** Não será descontada a referida taxa dos(as) trabalhadores(as) filiados(as) ao Sindicato, dos(as) jovens aprendiz e estagiários(as).

**Parágrafo Quarto:** Não será descontada a referida taxa dos(as) trabalhadores(as) já filiados(as) ao Sindicato e do(as) que se filiarem até o dia 18/06/2025.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES PERIÓDICAS**

A Orbitall e o Sinttel/PB se comprometem a realizar reuniões periódicas, sempre que necessário, e solicitado por uma das partes.

**Parágrafo Único** – As partes se comprometem ainda, a priorizar a via negocial como principal fórum para dirimirem dúvida e/ou esclarecimentos inerentes as relações de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

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

As empresas disponibilizarão ao SINTTEL-PB, em local de bom trânsito dos trabalhadores, quadros para afixação de comunicados de interesse da categoria, assim como escaninho para colocação dos jornais, observada à legislação vigente.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O descumprimento de quaisquer disposições contidas no Acordo Coletivo de Trabalho, que não seja corrigida pela empresa no prazo de sessenta dias após a sua ciência acarretará no pagamento da multa no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial por trabalhador prejudicado, revertida em seu favor, após o devido processo legal.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS**

As demais cláusulas que não foram objeto de negociação e que não foram alteradas por este instrumento permanecem iguais, em caso de atrasos na formalização dos próximos, o anterior ainda estará em vigor.

}

**MARTA BERNARDINO DE SENA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA**

**SERGIO APARECIDO DE JESUS IGNACIO JUNIOR  
GERENTE  
ORBITALL ATENDIMENTO LTDA**

**SERGIO APARECIDO DE JESUS IGNACIO JUNIOR  
GERENTE  
ORBITALL SERVICOS E PROCESSAMENTO DE MEIOS DE PAGAMENTO LTDA.**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA ASSINADA**

[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>.