

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000652/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025678/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.202281/2023-78
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2023

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

I-SYSTEMS SOLUCOES DE INFRAESTRUTURA SA, CNPJ n. 40.166.794/0001-82, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FERNANDO JOSE MENDONCA DE BARROS e por seu Diretor, Sr(a). JOSE AUGUSTO DE LECA PEREIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024 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 teletendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call center e Rádio chamada; Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teletendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras**

ou tomadoras de serviços; Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações , com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais mensais vigentes na empresa, não poderão, a partir de 1º de setembro de 2022 e até maio de 2023, ser inferiores ao salário-mínimo nacional, vigente a época.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no “caput” da presente cláusula serão de:

- **R\$ 1.600,69** (hum mil, seiscentos reais e sessenta e nove centavos), a partir de maio de 2023, para empregados com jornadas de 8 (oito) horas, inclusive para empregados (as) isentos de controle de jornada nos termos dos incisos I, II, III do art.62 da CLT;
- **R\$ 1.346,16** (hum mil trezentos e quarenta e seis reais e dezesseis centavos) a partir de maio de 2023, para demais empregados (as) com jornada mensal de 180 (cento e oitenta reais) horas (exceto jornada *call centers*);
- **R\$ 1.302,00** (*hum mil, trezentos e dois reais*) a partir de maio de 2023, para empregados com jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais e que desempenhem suas atividades nas centrais de relacionamento com o cliente (*call center*) e profissionais de *BackOffice*.
- **PARÁGRAFO SEGUNDO** – Eventuais jornadas mensais que possam existir terão como divisor para efeitos do seu cálculo, o piso das jornadas diárias de 8 (oito) horas, sendo que não poderá em nenhuma hipótese ser inferior ao salário-mínimo nacional.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá, a partir de **01 de janeiro de 2023**, reajuste de **4,5%** (quatro e meio por cento) nos salários de seus empregados aplicáveis sobre os salários percebidos em **31 de agosto de 2022**, excluído o grupo indicado no Parágrafo Primeiro.

A empresa concederá, a partir de **01 de maio de 2023**, reajuste de **2,0%** (dois por cento) nos salários de seus empregados aplicáveis sobre os salários percebidos em **31 de agosto de 2022**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial prevista nessa cláusula os empregados que tenham sido admitidos até **31 de agosto de 2022**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos de alterações salariais decorrentes de liberalidade da empresa após 31.08.2022 e até o mês da aplicação do reajuste previsto neste acordo, aplicar-se-á o índice sobre o novo salário já ajustado por ação da empresa sendo assim acrescido o valor simples obtido pelo reajuste ao salário nominal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os reajustes não serão aplicáveis para os empregados que, em **31/08/2022**, ocuparem funções de níveis executivos na empresa, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager ou Especialista *Máster*, como também aos estagiários, jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO QUARTO: Na hipótese de a assinatura do presente Acordo Coletivo ocorrer em data posterior àquelas previstas no *caput* da presente Cláusula, a empresa efetuará o pagamento retroativo das diferenças salariais e eventuais reflexos devidos, com a inclusão na próxima folha de pagamento do próximo mês.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A empresa efetuará o pagamento do salário de seus (suas) empregados (as) até o último dia útil do mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concederá a todos (as) seus (suas) empregados (as), (excetuando os meses de admissão, ausências não justificadas igual ou superior a 10 dias, suspensão ou redução de salários e eventualmente férias), um adiantamento de **35%** (trinta e cinco por cento) do salário devido sem incidência de encargos que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês, sendo que a partir da competência de dezembro/2022, este percentual será alterado para 40% (quarenta por cento), do salário mensal.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido a empresa abrangida por este Instrumento Coletivo de Trabalho a proceder aos descontos em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação, com participação dos (as) empregados (as) nos custos de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médicos-odontológicos; alimentação, dentre outros, tais como: Internet móvel, linha celular, supermercados; farmácias e perfumarias; óticas; assistência médica/odontológica; instituições de ensino; clube/agremiações e com instituições financeiras, destinados a empréstimos consignados; quando expressamente autorizados pelo(a) empregado(a).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam autorizadas à empresa a possibilidade de desconto em folha de pagamento e em rescisão contratual dos valores, ainda que vincendos, referente a aquisição/compra de produtos e serviços da empresa e financiamentos concedidos, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo (a) empregado (a).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de parcela referente à mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação em que o (a) empregado (a) sindicalizado (a) ou seus dependentes estejam matriculados (as), conforme os limites previstos em lei, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo (a) empregado (a) sindicalizado (a) e que a Instituição de Ensino que ministre os cursos mantenha convênio com o sindicato.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO ÚNICO DE VALOR FIXO INDENIZATÓRIO

A empresa pagará em **10.03.2023**, a título de abono indenizatório em parcela única, o valor de R\$ 1.950,00 (mil, novecentos e cinquenta reais), a todos os(as) empregados(as), com exceção daqueles formalmente ocupantes dos cargos de Presidente, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager e Especialista Máster, como também aos Estagiários, Jovens Aprendizes, contratados por prazo determinado (exceto período de experiência) e aposentados por invalidez, observado o critério do Parágrafo Primeiro dessa Cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Somente terão direito ao abono indenizatório, os empregados (as) que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2022 e estejam ativos na empresa na data do pagamento (10.03.2023).

PARÁGRAFO SEGUNDO –O Abono a que se refere o *caput* desta cláusula tem caráter de pagamento eventual, indenizatório e sem incidência de recolhimento de INSS e FGTS.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os(As) empregados(as) elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxílio doença ou acidentário, exceto aqueles em licença maternidade (que receberão durante o período de afastamento), receberão o pagamento apenas por ocasião do seu retorno às atividades normais de trabalho, se este se der no ano de 2022. Os(As) empregados(as) que retornarem às atividades normais de trabalho, a partir de 01/01/2023, não terão direito ao abono previsto na presente cláusula.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário do ano de 2023 e 2024 será antecipada e paga, para todos os (as) empregados (as), junto com o salário do mês de fevereiro de 2023 e 2024, respectivamente, como regra independentemente de solicitação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2023 e 2024, desde que não tenham feito a opção pelo adiantamento quando da saída em férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeitos desta antecipação, a primeira parcela do décimo terceiro salário terá um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do (a) empregado (a), sem considerar as médias remuneratórias que serão por sua vez aplicadas no pagamento da segunda parcela.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2023 e 2024, respectivamente.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso opte o (a) empregado (a) pelo não recebimento desta antecipação, (mantida a condição prevista em lei) deverá solicitar juntamente ao RH da empresa até 31 de janeiro de cada ano, mantendo-se de tal modo como sua opção, salvo venha futuramente aderir a regra geral prevista no caput desta cláusula.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os profissionais da equipe de saúde (médicos e técnicos de enfermagem) que estejam em situação de exposição (atendimento presencial) em condições que tecnicamente possam ser consideradas insalubres, em conformidade à Norma Regulamentadora 15 (NR-15), poderão receber o adicional de insalubridade conforme disposto no parágrafo primeiro:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adicional será considerado para efeito de pagamento em grau médio (20%) sobre o piso salarial da categoria de 8 (oito) horas, ou metade dele para profissionais com jornadas de 4 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta condição não altera o grau de risco da empresa.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

Os (as) empregados (as) que estiverem em regime de sobreaviso, assim considerado o período em que permanecer, por solicitação expressa do empregador, fora do local de trabalho, aguardando chamado da empresa, em conformidade com o artigo 244, §2º da CLT, fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da respectiva hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Caso seja acionado o (a) empregado (a) fará jus, por este acionamento, ao recebimento de horas extras remuneradas nos percentuais previstos em lei, salvo se não elegível a controle de jornada.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado para empregados (as) que efetivamente exerçam durante sua jornada mensal de trabalho as funções de caixa em caráter integral e continuado, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos da empresa, o pagamento de uma parcela mensal, a título de “quebra de caixa”, no valor fixo de R\$ 63,90 (sessenta e três reais e noventa centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recebimento dessa vantagem não retira do (a) empregado (a) que exerça a função de caixa, a responsabilidade pela exatidão da prestação de contas inerente à função exercida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento desta parcela dar-se-á tão somente enquanto o (a) empregado (a) desenvolve integral e continuamente a função de caixa, não a merecendo quando deixar essa atividade, sendo que essa supressão não é considerada alteração prejudicial ao contrato de trabalho, seja pela natureza da parcela, pela habitualidade, ou seja, pelo fato de que a mesma não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O recebimento desta vantagem não elide a aplicação de sanção disciplinar cabível em razão de desídia, mau procedimento ou ato ilícito.

PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se função de caixa, aquela em que o (a) empregado (a) terá o manuseio de numerário (exclusivamente dinheiro) e pelo qual deverá ressarcir em eventuais perdas. Não se aplicando assim o disposto (tanto a parcela quanto respectivo desconto) em qualquer transação que se dê por meio eletrônico.

PARÁGRAFO QUINTO: Condição não aplicável aos (as) gerentes-gerais de lojas e gerentes de vendas que exerçam a função, razão pela qual será vedado para eles o desconto por parte da empresa por diferenças no caixa.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR 2021/2022

Fica assegurado a todos os trabalhadores da empresa I-Systems (atual denominação social da Fiberco), transferidos para a empresa após a cisão com a TIM e/ou contratados diretamente pela empresa I- Systems, as condições previstas nos Programa de Participação nos Resultados dos anos de 2021 e 2022 da empresa TIM, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho e Termo Aditivo (2020/2022).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os trabalhadores transferidos para a I-Systems após a cisão com a TIM e/ou contratados diretamente pela empresa I-Systems, apenas farão jus ao recebimento dos valores relativos aos Programas de PPR 2021 e 2022 da empresa TIM, desde que preenchidos todos os requisitos e critérios para sua elegibilidade previstos no Programa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes convencionam que o Programa de Participação nos Resultados referente ao ano de 2023, será objeto de negociação entre a empresa e o Sindicato até 31.03.2023.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa oferecerá mensalmente aos (as) seus (suas) empregados (as), a partir de **01 de novembro de 2022** parcela para a aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais credenciados nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, no valor fixo mensal de R\$ 937,20 (novecentos e trinta e sete reais e vinte centavos), mantidos até outubro de 2022 os valores praticados pela empresa previstos no termo aditivo ao ACT 2020/2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa descontará mensalmente do (a) empregado (a) a importância de R\$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o (a) empregado (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os (as) empregados (as) poderão optar pela modalidade de recebimento do benefício (alimentação, refeição ou ambos), de acordo com os procedimentos internos que regulam o benefício.

PARÁGRAFO QUARTO: O presente benefício será fornecido integralmente a todos os (as) empregados (as) durante o período de férias. Os valores de que trata este parágrafo também possuem caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado (a), para qualquer efeito.

PARÁGRAFO QUINTO: Excepcionalmente nos dois meses subsequentes a admissão, por ocasião de retorno de afastamentos, reintegrações de empregados, problemas relacionados a comercialização ou fornecimento poderá a empresa creditar em caráter urgência e condição mais vantajosa ao (a) empregado (a), o referido benefício em folha de pagamento, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: No caso de rescisão contratual, os valores creditados no cartão de benefício do (a) empregado (a), ficarão como crédito definitivo sendo devidamente compensados em termo de rescisão, os valores antecipadamente concedidos, para o período posterior ao último dia trabalhado.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Excepcionalmente a impossibilidade de entrega de cartão físico (admissão, 2ª via ou troca de opção modalidade VA x VR) permitirá a conversão do crédito na folha de pagamento, eventualmente caso em duplicidade compensáveis nas cargas subsequentes, até que se restabeleça a normalidade das condições que deram causa ao impedimento, sem com isso gerar qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integrando o salário para qualquer efeito, devendo o (a) empregado (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Em consonância ao art. ° 110 do Decreto nº 10.854/2021, excepcionalmente, nos dois meses subsequentes ao mês da admissão, à reintegração de empregados (as) ao emprego, ou por ocasião de retorno de afastamentos, poderá a empresa em caráter urgência e condição mais vantajosa ao (a) empregado (a), conceder o vale-transporte em crédito folha de pagamento, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas no referido Decreto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO Excepcionalmente, a impossibilidade de entrega de cartão físico, permitirá a conversão do crédito na folha de pagamento, devendo o (a) empregado (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o (a) empregado (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa manterá, para todos os (as) empregados (as) e seus dependentes (cônjuge, companheiros (as) em união estável registrada, filhos naturais ou adotivos conforme regramento do benefício), um plano com no mínimo cobertura básica de assistência médica nos termos de lei, com coparticipação do (a) empregado (a) quando da utilização do benefício.

Parágrafo Único: A empresa custeará 100% (cem por cento) do valor da mensalidade que corresponde ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A empresa disponibilizará para todos (as) empregados (as) e seus dependentes legais, um plano odontológico de adesão coletiva, cuja mensalidade será custeada em no mínimo 80% (oitenta por cento) pela empresa e no máximo 20% (vinte por cento) pelos (as) empregados (as).

PARÁGRAFO ÚNICO: Poderá a empresa oferecer planos de maior cobertura e condições, e facultado ao (a) empregado (a) a escolha, arcando ele com 100% (cem por cento) da diferença de custo da sua opção.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado que, após o término do período do contrato de experiência, esteja percebendo auxílio da Previdência Social (auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário) será paga uma importância equivalente a diferença entre seu salário nominal e o valor do auxílio doença ou acidentário pago pelo órgão previdenciário, inclusive para 13º salário, desde que devidamente formalizado junto ao INSS e observadas as disposições e critérios dispostos nos parágrafos a seguir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O complemento será devido nos seguintes prazos e condições:

a) Para os(as) empregado(as) que tenham sido afastados pela Previdência Social tendo como diagnóstico principal as seguintes doenças: neoplasia maligna, tuberculose ativa, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante em estado grave, nefropatia grave, doença de Paget (artrite deformante), em estado avançado, síndrome de imunodeficiência adquirida (AIDS), hepatopatia grave e Esclerose Lateral Amiotrófica (ELA); será assegurado o prazo de até 12 (doze) meses da complementação prevista no *caput* da presente cláusula.

b) Para os(as) empregados(as) que tenham permanecido afastados(as) pela Previdência Social por acidente de trabalho típico (B-91), será assegurado, a cada 12 (doze) meses, o direito a 3 (três) meses de complementação prevista no *caput* da presente cláusula.

c) Para os(as) empregados(as), com mais de 3 (três) anos completos de trabalho na empresa, e que tenham permanecido afastados(as) pela Previdência Social por auxílio-doença previdenciário (B-31), pelas outras patologias que não estão citadas no item "a" acima, será assegurada a complementação prevista no *caput* da

presente cláusula, pelo prazo máximo de até 3 (três) meses, concedidos uma única vez, a cada período de 12 meses de trabalho, independente de motivo;

d) Para os(as) empregados(as) que por Situações de saúde decorrentes do agravamento comprovado da COVID-19, será assegurada a complementação prevista no *caput* da presente cláusula, por até 6 (seis) meses;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os prazos terão início a contar da data do afastamento pela Previdência Social (16º dia) e uma vez iniciados durante a vigência do acordo poderão ser sobrepor a este.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Recusando-se o (a) empregado (a) a submeter-se à perícia do órgão previdenciário ou, a ela não submetido ou ainda não fornecendo ao empregador cópia do afastamento pelo órgão oficial, a complementação não será devida.

PARÁGRAFO QUARTO: Esta condição não se aplica em nenhuma hipótese aos casos de contratos suspensos em razão de aposentadoria por invalidez.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

A partir de setembro de 2022 a empresa disponibilizará aos dependentes devidamente qualificados, assistência na modalidade de cobertura ou reembolso das despesas de serviços funerários, prestados ao

(a) empregado falecido (a), devidamente comprovadas mediante a apresentação das respectivas notas fiscais, limitado ao valor de **R\$ 7.000,00** (sete mil reais) e conforme regimento e procedimentos da seguradora e política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na possibilidade de ampliação de coberturas adicionais do seguro de vida, repercutindo na ampliação deste auxílio, poderá o(a) empregado(a) por ela optar custeando a diferença.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO REEMBOLSO CRECHE/BABA/ ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR

A EMPRESA reembolsará suas empregadas e empregados a partir de **1º de novembro de 2022**, para cada filhos biológicos ou adotivos, a partir do retorno da licença maternidade e até que completem 06 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, o valor limite mensal de até **R\$ 649,65 (seiscentos e quarenta e nove reais e sessenta e cinco centavos)** a título de Reembolso-creche e/ou Babá, os gastos efetivamente comprovados com creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou com babá/enfermeiro contratado para prestar serviços no âmbito residencial, na forma prevista nos parágrafos seguintes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a criança complete 07 (sete) anos durante o ano letivo, cessará imediatamente o benefício independente do seu término.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício pago, nos mesmos limites descritos no “*caput*” da presente cláusula nas despesas relativas com babás e/ou empregados (as) do lar, somente serão reembolsáveis quando essas estejam devidamente registradas em CTPS e tenham os recolhimentos à Previdência Social quitados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A (o) empregada (o) deverá apresentar, o comprovante da matrícula e primeira mensalidade (creche) ou contratação (babá/empregada) no máximo, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, a nota fiscal que comprova a realização da despesa de que trata o “*caput*”, sob pena de não recebimento do reembolso.

PARÁGRAFO QUARTO: Será dispensada a comprovação dos meses subsequentes, sendo considerado deste modo o valor mensal do último reembolso exceto, quando existir alteração de valor, o que impreterivelmente deverá ser imediatamente comprovado mediante recibo atualizado nos moldes previstos quando do cadastramento (primeiro reembolso).

PARÁGRAFO QUINTO: Por ocasião da renovação anual do benefício, após ao término de cada ano deverá impreterivelmente, até o mês de fevereiro do ano subsequente, ser apresentado pelo (a) empregado (a) comprovante de quitação anual, emitido pela instituição de ensino, profissional contratado(a), ou documento análogo que comprove os reembolsos recebidos no ano anterior. O não cumprimento deste requisito formal impedirá a renovação do benefício, até que seja sanado o cumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SEXTO: A(o) empregada (o) compromete-se em guardar todos os seus comprovantes mensais, que poderão a qualquer momento ser solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais. A não apresentação quando solicitada pela empresa implicará na suspensão automática do benefício.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os limites de reembolso são mensais e não possuem caráter cumulativo.

PARÁGRAFO OITAVO: Para empregados do sexo masculino, o prazo de aquisição ao benefício previsto no *caput* desta cláusula, dar-se-á a partir do retorno da licença maternidade da mãe biológica de seu filho, ou quando da inexistência da licença, após o período de 120 (cento e vinte) dias a partir da data do nascimento da criança até que completem 06 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade a comprovação será realizada mediante autodeclaração do empregado ou comprovante previdenciário da mãe do seu filho, quando beneficiária.

PARÁGRAFO NONO: Inclusive nos casos de parto múltiplo o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão junto à EMPRESA.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Devido ao seu caráter de reembolso, na hipótese de não utilização do benefício por qualquer motivo, o (a) empregado (a) deverá imediatamente informar à EMPRESA para a suspensão do pagamento do benefício sob pena de sua utilização indevida ser passível de medida disciplinar cabível, com a devolução dos valores recebidos indevidamente.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa disponibilizará para todos os (as) empregados (as), seguro de vida em grupo, que será custeado em no mínimo 80% (oitenta por cento) pela empresa e no máximo 20% por cento pelo (a) empregado (a), com participação mensal do trabalhador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Poderá a empresa oferecer possibilidades de coberturas adicionais sendo que o (a) empregado (a) poderá optar por elas custeando a diferença.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REEMBOLSO PARA FILHOS (AS) SEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE AUTOCUIDADO

A EMPRESA a partir de **01º de novembro de 2022** concederá o auxílio reembolso mensal padrão no valor de até **R\$ 1.118,25 (mil, cento e dezoito reais e vinte e cinco centavos)**, para os (as) filhos (as) de empregados (as) que sejam considerados pessoas que dependam de condições mínimas de autocuidado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se filhos (as) pessoas com condição mínima de autocuidado, aquelas que dependam de auxílio de outra pessoa devido à impossibilidade de, autonomamente, atingir condições mínimas de cuidado pessoal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considera-se condições mínimas de autocuidado e independência, aquelas em haja o comprometimento de modo significativo da capacidade física ou mental ficando impossibilitado de se manter sozinho sem a supervisão permanente de um tutor e sem limite de idade do filho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A comprovação dar-se-á mediante laudo comprobatório de médico assistente, emitido até 60 (sessenta) dias anteriores à solicitação do benefício, contendo as informações solicitadas em carta orientativa entregue pela empresa, e ratificado por avaliação médica da empresa. Serão somente reembolsadas as despesas que atendam a finalidade e devidamente comprovadas. Não serão reembolsáveis as despesas cobertas pelo plano de assistência médica, sejam por sua tipologia ou mesmo por limite excedente.

PARÁGRAFO QUARTO: Os beneficiários deverão realizar o recadastramento anual com renovação dos laudos médicos, podendo ser excluído o dependente cujo laudo não for apresentado.

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa avaliará conforme o caso, a possibilidade de aplicação dos valores superiores ao limite padrão previsto no caput desta cláusula (regra geral), que dependerá dos critérios de análise da empresa, sendo o principal deles existir relação objetiva entre a natureza do evento reembolsável e a condição mínima de cuidado, bem como o impacto social gerado pela necessidade. Fica facultado a empresa adotar ou não valores superiores ao limite padrão estabelecido no caput desta cláusula sem como isso alterar a natureza do benefício, gerar condição permanente ou paradigma para os demais beneficiários.

PARÁGRAFO SEXTO: Consideram-se elegíveis ao benefício os Filhos naturais, adotados ou em guarda judicial definitiva com fins exclusivos de adoção.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Este auxílio não afasta a possibilidade de recebimento do auxílio creche, nas situações em que o (a) empregado (as) for elegível a ambos os benefícios. Poderá ainda ser utilizado para prestação de serviços profissionais de acompanhamento em razão da condição de necessidade especial do dependente; sendo para tal exigido de igual modo a comprovação de vínculo profissional formal.

PARÁGRAFO OITAVO: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão junto à EMPRESA.

PARÁGRAFO NONO: A (o) empregada (o) deverá apresentar, no máximo, até o dia 10 do mês subsequente, a nota fiscal que comprova a realização da despesa de que trata o “*caput*”, sob pena de não

recebimento do reembolso. Os limites de reembolso são mensais, não possuindo caráter cumulativo. A não apresentação dos comprovantes de despesas mensais no prazo acima indicado impede o recebimento posterior.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Por se tratar de mera liberalidade da empresa, o presente auxílio não possui natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito. Como também não terá nenhuma participação do (a) empregado (a).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL

A empresa pagará mensalmente, a título de auxílio nutrição e cuidado infantil, o valor **de R\$ 223,65 (duzentos e vinte e três reais e sessenta e cinco centavos)**, por meio de cartão eletrônico, **EXCLUSIVAMENTE** para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil nos estabelecimentos credenciados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: São elegíveis ao benefício previsto no *caput* desta cláusula, os filhos (as) naturais ou adotivos dos empregados (as), admitidos (as) na vigência do presente acordo, ou aqueles ainda admitidos (as) em datas anteriores já cadastrados (as) ou não na modalidade anterior do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os créditos serão devidos aos filhos (as) desde o nascimento (inclusão no cadastro de dependentes) e até que completem 01 (um) ano, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de ambos os genitores serem empregados (as) da empresa, apenas será devido 1 (um) único crédito de parcela mensal.

PARÁGRAFO QUARTO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária, nem tão pouco incorporação aos salários para quaisquer fins.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos casos de parto múltiplo o crédito será devido em relação a cada filho individualmente.

PARÁGRAFO SEXTO: Excepcionalmente aos (as) empregados (as) em recebimento do KIT na modalidade atual, será dada opção de permanência conforme cesta de itens nele constante, creditado o valor correspondente, na forma de reembolso, mediante apresentação das notas fiscais da compra dos produtos constantes e correspondentes ao último kit fornecido pela empresa no mês anterior à migração de modalidade, devidamente em acordo com os produtos em uso e tabela de preços conforme regulamento interno.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A empresa descontará mensalmente do empregado (a) a importância de R\$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício previsto na presente cláusula.

PARÁGRAFO OITAVO: É facultado (a) ao (a) empregado (a) a oposição ao recebimento do benefício, que deste modo deverá expressamente manifestar sua recusa junto ao setor de recursos humanos da empresa.

PARÁGRAFO NONO: A utilização do benefício é destinada **EXCLUSIVAMENTE** para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil em supermercados e farmácias credenciadas, sendo vedado o uso em desacordo com sua finalidade e beneficiários, podendo a empresa suspender o seu fornecimento em caso de constatação de desvio de finalidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Em casos excepcionais, em atendimento a necessidade comprovada, ou nos casos previstos no parágrafo sexto desta cláusula, poderá a empresa estabelecer um valor adicional ao crédito mínimo estabelecido no caput desta cláusula, sem como isso alterar a natureza do benefício, gerar condição permanente ou paradigma aos demais beneficiários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE KILOMETRAGEM

A empresa reembolsará a quilometragem dos (das) empregados (as) que realizam atividade externas (profissionais da área comercial) e que estejam enquadradas na política interna de reembolso e, considerará no valor de reembolso o adicional relativo ao desgaste de utilização do veículo, IPVA, combustível, seguro e manutenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso ocorrerá conforme regulamento interno da empresa e terá natureza indenizatória.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Pela tipicidade da atividade externa, conforme previsto no inciso I do art. 62 da CLT, o reembolso de quilometragem, seja por qual meio ele for registrado, não representa sob qualquer pretexto, controle de tempo das atividades do (a) empregado (a).

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa poderá requerer dados ou utilizar-se de sistemas que demonstrem efetivamente o deslocamento do (a) referido (a) empregado (a) a trabalho em atividades externas, cujo deslocamento seja reembolsável, conforme regulamento interno, sem que isso represente controle à distância de jornada e tempo gasto na mesma.

PARÁGRAFO QUARTO: O reembolso de combustível também poderá ser oferecido alternativamente na modalidade cartão combustível, excluindo assim essa parcela do cálculo do reembolso de km.

PARÁGRAFO QUINTO: O reembolso terá caráter de ressarcimento ao (a) empregado (a), não possuindo assim natureza salarial, nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil para empregados (as) que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço das mesmas, e também nos casos que nestas mesmas condições sejam vítimas de práticas de

discriminação, LGBTfobia, racismo e assédio comprovadamente praticados por clientes ou fornecedores no exercício das suas atividades, por este motivo busquem o apoio jurídico da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO PRÉ APOSENTADORIA

A empresa compromete-se a INDENIZAR os (as) empregados (das) que **FORMALMENTE COMUNICAREM** aquisição ao direito de aposentadoria por tempo de serviço constituídos nos 24 meses antecedentes da sua rescisão de contrato EXCLUSIVAMENTE por iniciativa da empresa, exceto os casos de justa causa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O prazo acima descrito não se caracteriza como garantia de emprego e também se torna sem efeito para fins do caput desta cláusula a comunicação não realizada por qualquer motivo até o ato da rescisão contratual de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO O período de salva guarda acima citado deverá ser objeto de indenização no valor correspondente ao valor médio das contribuições previdenciárias do colaborador nos últimos 12 (doze) meses multiplicado pela quantidade de meses que restam para aquisição do direito à aposentadoria, limitado a 24 (vinte e quatro) vezes este valor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A condição se aplica nas possibilidades de aposentadoria por tempo de serviços existentes no Regime Geral da Previdência Social (RGPS) vigente e deverá ser comprovada mediante documento oficial da previdência social, demonstrando o tempo faltante para aquisição ao direito de aposentadoria, nos termos do caput desta cláusula.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA RECONTRATAÇÃO DE EX-EMPREGADOS (AS)

Objetivando os restabelecimentos dos postos de trabalho em função dos impactos gerados pela pandemia da COVID-19, não se presumirá fraudulenta a qualquer tempo a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os termos do contrato rescindido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A recontratação de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido, quando por ocasião de surgimento de outra oportunidade de vaga e função diferente daquela que o (a) ex-empregado (a) atuou.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não será considerada nestas hipóteses a unicidade contratual;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos de rescisão por iniciativa do (a) empregado (a), a recontratação poderá se dar a qualquer tempo.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será de no mínimo de 30 (trinta) dias, obedecido aos critérios previstos na Lei nº 12.506/2011. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do EMPREGADOR, será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não obedecendo aos seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso trabalhado a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do (a) empregado (a) no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do (a) empregado (a) por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o (a) empregado (a) poderá optar pelos dias corridos durante o período.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de pedido de demissão o (a) empregado (a) que, antes ou durante o aviso prévio, solicitar ao empregador, por escrito e fizer prova da recolocação no mercado de trabalho, poderá a empresa liberar de imediato o cumprimento, sem prejuízo ou comprometimento da continuidade das atividades, estando obrigadas em relação a essa parcela a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados bem como nestes casos o(a)empregado(a) não será descontado(a) total ou parcialmente pelos dias não cumpridos quando ocorrida a liberação pela empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de pedido demissão por parte do (a) empregado (a), sem justificativa e sem prova de novo emprego poderá também a empresa converter o período total ou parcial do aviso prévio na forma indenizada ou mesmo liberar seu total cumprimento.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE ESTAGIÁRIOS

A empresa compromete-se a manter o seu programa de estágio compatível com a formação profissional dos estudantes, promovendo também neste programa a inclusão de grupos sociais minorizados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO PROGRAMA APRENDIZ LEGAL

Nos termos da legislação vigente o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os jovens aprendizes fica garantido o salário mínimo hora nacional, observando-se, quando existir, o piso salarial estadual.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A jornada de trabalho dos jovens aprendizes será de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas diárias. A jornada poderá, de forma extraordinária, ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Quando a natureza das atividades não for absolutamente compatível desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes, a contratação será preferencialmente designada aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARGOS DE CONFIANÇA, GESTÃO E JORNADA EXTERNA

Considerando o previsto no inciso V do Art. 611- A da CLT, ficam definidos como cargos de confiança e gestão nos termos inciso II do artigo 62 da CLT todo o quadro de liderança (Gestores): Conselheiros, Diretores, Executive Managers, Sênior managers, Managers, Coordenadores, , Supervisores, bem como os(as) empregados(as) com autonomia para condução das atividades, autonomia funcional, poder de decisão, reponsabilidade nas atividades dentre eles: Especialista master, Especialistas em geral, Consultores, Técnicos especialistas, Profissionais liberais Advogados, Engenheiros, Médicos e Enfermeiros, Técnicos sênior ou cargos afins e, ainda que a atividade seja exercida em regime de teletrabalho -, não será afastado a função de confiança dos cargos acima elencados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os (as) empregados (as) da força de vendas externas: Consultores de vendas com atividades externa (exceto lojas), Executivos de contas e negócios, Consultores de negócios, Coordenadores de vendas e canais, não possuem fixação de jornada, tão pouco obrigatoriedade de horários fixos para visitaçã a clientes. Os meios telemáticos utilizados para reembolso de despesas com deslocamento e acompanhamento de rota não servirão para acompanhamento de horário de visitas, havendo apenas e tão somente a finalidade de acompanhar o cumprimento de visitaçã da carteira de clientes e/ou parceiros comerciais, inerentes as suas atividades. Os cargos indicados têm a natureza de atividade externa e autonomia para condução das atividades, enquadrando-se nos incisos I e II do art. 62 da CLT;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os cargos elencados no caput , em razão da autonomia das atividades, excetuam-se da condição de duração, jornada e respectivo controle, nos termos do art. 62 da CLT.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APARELHO CELULAR E UTILIZAÇÃO DE LINHA DE VOZ E DADOS

Aos empregados da empresa poderão ser oferecidas vantagens para a utilização de linha de voz e dados e aquisição de aparelho celular e/ou modem/roteador, na hipótese de comercialização dos equipamentos pela empresa, para uso em serviço, podendo ainda, ser utilizado para fins pessoais, conforme regras de programa/regulamento interno.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado realizará sua adesão no momento de sua contratação, no curso da relação de emprego, quando modificada sua condição funcional ou ao optar por outro tipo de serviço oferecido pela empresa, por meio de termo próprio, segundo normas estabelecidas em regulamento interno editado pela empresa, ocasião em que terá ciência e anuirá integralmente ao regulamento de utilização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ajustam as partes, ante a utilidade preponderantemente laboral do benefício, a não caracterização de salário utilidade, nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT.

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

A empresa se obriga a informar aos (as) empregados(as) que não será admitida qualquer forma de discriminações relacionadas a todas as formas de discriminação política, religiosa, nacionalidade, ética, racial, linguística, de gênero, presença de deficiência e idade 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS PROTETIVAS CONTRA ASSÉDIOS E À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING)

A empresa manterá mecanismos internos a fim de repudiar e coibir toda e quaisquer condutas de assédios e intimidação sistemática (bullying) de modo a promover no local onde se desenvolvem as relações de trabalho, onde se dá a convivência entre os (as) empregados (as) e o desenvolvimento das atividades laborais um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NOME SOCIAL

A empresa reconhecerá para fins de identificação (crachá), no e-mail, sistemas internos, cartões de visita, etc., o registro formal ou qualquer formalização pública de nome social dos (as) empregados (as) que solicitarem formalmente ao setor de RH a sua preferência.

PARÁGRAFO ÚNICO: As alterações relativas ao cadastro de empregados (as) que estabeleçam interface com órgãos governamentais, somente poderão ser efetivadas se provenientes da alteração registro civil do (da) empregado (a), evitando assim inconsistências perante os órgãos públicos.

Política para Dependentes

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DEPENDENTE CÔNJUGE OU COMPANHEIRO (A)

A empresa, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerá o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do (a) empregado. Serão de igual modo reconhecidos como dependentes nos planos de benefícios da empresa o companheiro (a) do

empregado (a) que mantenham com ele (a) relações homoafetivas desde que acompanhados do devido registro escritura pública de união estável ou certidão de casamento civil.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INCLUSÃO DEPENDENTE LEGAL FILHOS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de empregados (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro escritura pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados ou adotados pelo empregado (a)).

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE

A empresa compromete-se a não despedir imotivadamente a empregada gestante durante o período de estabilidade, legalmente previsto pela Constituição ou 180 (cento e oitenta) dias nos termos e condições do Programa “Empresa Cidadã”, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, o que for mais benéfico à empregada. Fica extinta a estabilidade para os casos de extinção do contrato de trabalho por iniciativa da trabalhadora, devidamente assistida pela entidade sindical, ou de rescisão por justa causa.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MODALIDADE DE TRABALHO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Objetivando minimizar os impactos do deslocamento urbano a empresa priorizará a modalidade do teletrabalho para empregados (as) que sejam pessoas com deficiência.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica facultado ao (a) empregado (a) preferir pelo trabalho em local flexível ou presencial, quando existirem opcionalmente na sua área alternativas das modalidades citadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADMISSÃO REMOTA DE EMPREGADOS (AS)

A documentação relativa ao processo de admissão do (a) empregado (a) poderá ser fornecida por meio eletrônico.

PARÁGRAFO ÚNICO: O aceite e as assinaturas do contrato de trabalho poderão ser realizados por meio eletrônico, bem como o registro de CTPS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OPERAÇÕES E CARGOS DE BACKOFFICE

A empresa poderá atender ao pleito de revisão dos cargos de EMPREGADOS (AS) de BackOffice, que não desempenham atividade preponderante de teleatendimento, dentre eles consultores especializados e demais cargos que exerçam função de retaguarda das operações de atendimento especializados.

PARAGRAFO ÚNICO: Existindo alteração de carga horária já praticadas pelos (as) empregados (as) com contrato vigente, esta alteração ocorrerá mediante tratativa com o sindicato local.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL

A empresa se compromete a avaliar os casos de solicitação de valores à título de adiantamento emergencial, desde que o pedido seja devidamente comprovado pelo (a) empregado (a), o qual poderá ser concedido via adiantamento do décimo terceiro salário, adiantamento de salário, antecipação de férias (adiantamento), a ser compensado em época própria ou outro meio acordado entre as partes, em virtude de situações financeiras de emergências demonstrado pelo (a) empregado (a). Entende-se como emergências aquelas que não poderiam ter sido previstas, tais como e não a elas restritas: questões relacionadas a saúde, falecimentos, intempéries da natureza, acidentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A empresa compromete-se a realizar a capacitação dos (as) empregados (as) afetados (as) pela introdução de novas tecnologias ou processos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS (AS)

Não será efetuada cobrança de valores para emissão de identificação funcional (crachás) exceto nos casos de perda.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

As jornadas de trabalho dos (das) empregados (as) da empresa terão o limite de até 40 (quarenta) horas semanais para todos os (as) empregados (as), excetuando-se os empregados (as) abrangidos em regime especial em função da atividade, conforme previsto em legislação específica ou por expressa disposição deste acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os (as) empregados (as) lotados (as) nas áreas de atendimento e ou relacionamento com os clientes e que utilizam **predominantemente** audiofones e/ou terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto terão um regime de 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante escala de trabalho estabelecida pela empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os (as) empregados (as) lotados (as) nas áreas de atendimento e ou relacionamento com os clientes na atividade de backoffice e/ou atendimento eventual aos clientes no suporte a demandas do atendimento e deste modo não enquadrados no Anexo II da Norma regulamentadora – NR 17, terão sua jornada no regime de 36 (trinta e seis) ou 40 horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante escala de trabalho estabelecida pela empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica autorizado, conforme escala de trabalho predefinida, o labor aos domingos, feriados e em dias de repouso semanal remunerado, em especial nas áreas cujas atividades estão relacionadas aos estabelecimentos de vendas, respeitados os direitos dos (as) empregados (as), estabelecidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Conforme necessidade e característica de funcionamento e/ou atividades das áreas da empresa poderá ser adotada a existência de jornada e seu respectivo controle sem que isso represente paradigma entre os (as) empregados (as) de áreas diferentes, dadas as particularidades das atividades e função.

PARÁGRAFO QUINTO: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes no limite máximo de quinze minutos diários.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DE JORNADA P/ TRABALHADORES (AS) C/ SEQUELAS DECORRENTES LER E DOR

Os (as) empregados (as) que por ocasião do retorno de afastamento médico, desde que, com a devida solicitação do INSS, ratificada ou solicitada por médico do serviço de saúde ocupacional da empresa, com jornadas superiores, poderão ter a sua jornada de trabalho reduzida, sem prejuízo de salários, conforme necessidade médica comprovada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estes (as) empregados (as) não servirão conforme parágrafo quarto do art. 461 da CLT de paradigma para fins de equiparação salarial e quando do restabelecimento da sua jornada normal não terá o respectivo acréscimo salarial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ALEITAMENTO

Em consonância com o art. ° 396 da CLT, as empregadas mães, homens trans, ou adotantes que estejam amamentando seus filhos poderão optar em converter o período de redução previsto na lei de modo acumulativo durante a semana.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIAS OU REDUÇÃO DE JORNADA P/ CÔNJUGES OU COMPANHEI

JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIAS OU REDUÇÃO DE JORNADA PARACÔNJUGES OU COMPANHEIROS (AS) COM ESPOSAS EM SITUAÇÃO DE QUADRO DE DEPRESSÃO PÓS-PARTO

A empresa poderá flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, e/ou abonar as ausências ao trabalho limitadas a 3 (três) dias, para EMPREGADOS (AS), que tenham sua esposa ou companheira, em quadro de depressão pós-parto, comprovado mediante laudo médico.

PARÁGRAFO ÚNICO: Está condição é válida durante os 6 (seis) primeiros meses após o parto.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL 180 HORAS

Para os empregados (as) que cumprem jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas e 6 (seis) dias na semana, poderá mediante organização e a critério da empresa de acordo com as necessidades de serviços, ser aplicada a compensação diária de 1:12 (uma hora e doze minutos trabalhados) por 5 dias na semana, como forma de compensação à dispensa do trabalho no sexto dia de jornada, não sendo neste caso consideradas como extras, em qualquer hipótese.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O intervalo de descanso e refeição será de 1 (uma) hora não computado na jornada normal de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Permanecem inalteradas qualquer outra condição de trabalho não expressamente modificada nesta cláusula inclusive vale alimentação e vale-transporte.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Com base no § 2º, do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, e nos moldes a seguir pactuado, fica estipulado o regime de Compensação de Jornada de Trabalho, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito do(a) empregado(a) junto à empresa, bem como a compensação do referido crédito de eventuais horas-débito acumuladas pelo trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas trabalhadas em sobrejornadas e as folgas referentes à compensação das horas efetuadas em sobrejornadas no **BANCO DE HORAS** deverão ser previamente autorizadas pelo gestor da respectiva Área.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estipulada a quantidade máxima de 100 (cem horas- laboradas) equivalente à 150 (cento e cinquenta) horas-créditos lançadas no banco de horas com período de vencimento de 150 dias. As horas crédito superiores ao mencionado limite deverão ser pagas no mês subsequente a devida apuração, com base no salário vigente da data de pagamento, acrescidas do respectivo adicional previsto na legislação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Cada 01 (uma) hora extraordinária realizada de segunda a sábado (ou domingo quando dia normal de trabalho), corresponderá a 1,5 (uma e meia) de hora-crédito quando convertida em hora indenizada.

PARÁGRAFO QUARTO: Para computo de horas-débito fica estipulado o limite de 100 (cem) horas acumuladas, sem período de vencimento, sendo que a compensação de tal débito será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem o acréscimo de adicionais, sendo que as horas excedentes ao referido limite serão devidamente descontadas no mês subsequente.

PARÁGRAFO QUINTO: As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos (fora da escala normal de trabalho), folgas e feriados, não serão lançadas como hora-crédito, ou seja, não estão sujeitas a presente compensação, razão pela qual deverão ser pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEXTO: As horas lançadas no **BANCO** e não compensadas, quando indenizadas, serão computadas para efeito de médias na integração de cálculos de férias, 13º salário e FGTS.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O presente regime de compensação de horas é aplicável a todos os empregados (as) da empresa, jovens aprendizes além de empregados que não possuem controle de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO OITAVO: Na hipótese de o (a) empregado (a) ser promovido (a) para ocupar função que o exclua do regime de horário de trabalho as horas-crédito ainda não compensadas pelo (a) empregado (a), serão automaticamente indenizadas no mês subsequente. Na impossibilidade de compensação das horas negativas (promoção para cargo não elegível a marcação) o saldo negativo será descontado conforme ajuste entre as partes (parcelamento) ou quitação integral conforme opção do empregado (a), ou mesmo facultado a empresa dispensar o seu desconto.

PARÁGRAFO NONO: Este acordo de banco de horas terá a validade de 1 (um) ano renovável automaticamente por mais 1 (um), na vigência do presente instrumento. O saldo de horas-crédito ou horas-débito eventualmente remanescentes e anteriores a vigência atual acordo, serão automaticamente incorporados ao computo do presente acordo bem como também incorporados a futuros acordos estabelecidos.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Havendo horas-crédito acumuladas, o empregado poderá solicitar o descanso correspondente às mesmas ao seu superior com, no mínimo, 24 horas de antecedência, ficando seu gozo sujeito à aprovação do seu superior.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no sistema de compensação, a empresa poderá considerar os atrasos redução de jornada e/ou as ausências do empregado. Fica pactuado ainda, a possibilidade da compensação através das seguintes condições: folgas adicionais de horas ou dias, licenças, prorrogação de férias, ponte para compensação de feriados e período de aviso prévio por ocasião da rescisão contratual.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Fica acordado que as horas-débito somente poderão ser acumuladas, por necessidade do negócio, por solicitação própria do empregado, quando o mesmo necessitar se ausentar, bem como decorrente de atrasos e faltas injustificadas, sempre condicionado a autorização da chefia.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: A critério da empresa, o saldo credor do empregado no **BANCO DE HORAS** poderá ser pago antecipadamente.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: O saldo existente no **BANCO DE HORAS** caso não haja prorrogação do mesmo, será automaticamente pago ao empregado com o salário do mês do pagamento. Fica esclarecido que o saldo em questão já se encontra acrescido dos adicionais legais correspondentes, conforme parágrafo terceiro da presente cláusula, não incidindo novamente o adicional legal quando da indenização do saldo existente.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: No caso de o saldo de horas do empregado ser devedor, automaticamente se converterá em débito no próximo período em que vigor o novo acordo de sistema de compensação ou será descontado do salário do mês imediatamente posterior ao término do mesmo.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor do **BANCO DE HORAS** do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias. Em caso de saldo devedor à época da rescisão contratual do empregado, a empresa fará o devido desconto nas verbas rescisórias podendo ainda fazê-lo através de rescisão complementar.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: A empresa manterá disponível na "Intranet", para consulta e ou impressão, arquivo contendo informações sobre as horas extras incluídas, compensadas e respectivos saldos do Banco de Horas.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: Fica pactuado a adoção da sistemática de horário flexível e de registro, podendo a empresa adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho pelos funcionários, permanecendo utilizando os sistemas atuais conforme estabelecido pela portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo de refeição e descanso, quando registrado em controle de jornada, poderá por opção do empregado e mediante concordância do seu gestor imediato ser de no mínimo 60 minutos e no máximo 120 minutos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não poderá a qualquer pretexto, deixar os (as) empregado (as) de usufruir do intervalo mínimo para refeição e descanso, conforme sua opção, ficando ele responsável pelo seu devido cumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O horário de intervalo para refeição e descanso não será objeto de compensação por banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As condições previstas nesta cláusula aplicam-se aos empregados(as) com controle de jornada, exceto aqueles que pela atividade, são regidos(as) sob tratamento de intervalos previstos no anexo II da NR-17, funções e setores da empresa que devido atividade dependam uniformidade nos horários da equipe ou horário padrão como intervalo, bem como os regimes de escalas, além dos regidos pelo previsto no art. 62 da CLT sendo em todo este rol excetuado, aplicável o intervalo de 60 minutos para refeição/descanso.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Serão justificadas e abonadas as ausências ou atrasos ao trabalho comprovados dos (as) empregados (as) com deficiências decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos/equipamentos ortopédicos ou necessidade análoga.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA EXAME VESTIBULAR E ENEM

A empresa abonará a ausência do (a) empregado (a) que for realizar exame vestibular ou ENEM, desde que devidamente comprovado através de cartão de inscrição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS E AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo de seu salário, a contar do primeiro dia útil após o evento, por:

- a)** 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento, sendo o início da contagem como primeiro dia de fruição a partir do casamento civil ou cerimônia de celebração religiosa conforme opção do (a) empregado (a) e mediante comprovação.
- b)** 02 (dois) dias consecutivos, para os casos de união estável, mediante escritura registrada em cartório, concedido uma única vez dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses;
- c)** 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimento de pais e mães, cônjuge, companheiro ou filhos;
- d)** 15 (quinze) dias para empregada em união estável quando do nascimento filho (a) de companheira mãe biológica, conforme registro civil comum;
- e)** Por 1 (um) dia por ano para acompanhar cada filho (a) de até 6 (seis) anos em consulta ou médica;

O início das contagens (períodos em continuidade acima previstos) do período justificado será o dia do evento (quando utilizado pelo (a) empregado (a) ou, quando não, o primeiro consecutivo a este e quando ocorridas em período de interrupção ou suspensão contratual não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação.

*Já computados os prazos previstos em legislação (art. 473 CLT e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIA DO ANIVERSÁRIO

O (a) empregado (a) terá direito a folga remunerada a ser usufruída preferencialmente no dia do seu aniversário ou poderá a seu critério e alinhado com seu gestor, ser usufruída no período de 15 (quinze) dias anteriores ou posteriores a data do seu aniversário. Será devida a folga mesmo nas situações em que recair a data em dia não previsto como jornada trabalhada, sábado, domingo ou feriado oficial, exceto férias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FERIADO NACIONAL DE CORPUS CHRISTI

É reconhecido como feriado nacional para todos os (as) empregados (as) da empresa o dia de Corpus Christi.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Existindo “dia ponte” na semana, ela quando utilizável será compensável, até 31 de dezembro do mesmo ano ou debitada conforme regra do banco de horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Excetuam-se da condição prevista no parágrafo anterior as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento à clientes, as atividades inadiáveis, as que representem risco para o negócio e/ou o funcionamento na empresa ou condição excepcional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

Os intervalos de jornada de trabalho advindos de interrupções operacionais ocorridas na empresa e durante a jornada de trabalho (queda de luz ou sistemas) não serão objeto de compensação, ficando assegurada a remuneração devida.

PARÁGRAFO ÚNICO: O previsto no *caput* nesta cláusula não se aplica às modalidades de trabalho flexível a distância ou teletrabalho, devendo estas seguirem as condições específicas de cada modalidade, prevista no presente instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FOLGAS FINAL DE ANO

Serão concedidas folgas remuneradas os dias **24** e **31** de dezembro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excetuam-se desta condição as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes, do seu funcionamento dependam outras áreas da cia, as atividades inadiáveis, regimes de escalas, as que representem risco para o negócio e/ou o funcionamento na empresa ou ainda condição excepcional por definição da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas áreas ou atividades elencadas nas exceções do parágrafo anterior, poderá excepcionalmente o gestor avaliando como dispensável o cumprimento da jornada, de parte ou totalidade da equipe aplicar o disposto no *caput* desta cláusula total ou parcialmente, através da prerrogativa de “abono gestor”.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em nenhuma hipótese serão considerados os dias previstos no caput desta cláusula quando trabalhados como remunerados na condição de jornada extraordinária de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FOLGA PRÊMIO POR TEMPO DE EMPRESA

Os (as) empregados (as) terão anualmente direito como prêmio por tempo de serviço 1 (um) dia de folga remunerada a cada 5 (cinco) anos completos de trabalho, limitados a 3 (três) dias por ano, não cumulativos ao próximo ano, caso não usufruído pelo trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É considerado para cálculo do referido benefício, o período (tempo de empresa) que os trabalhadores já possuem até a presente data e que vierem a somar posteriormente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica a critério do (a) empregado (a) a opção de fruição da ocasião das referidas folgas, desde que previamente agendadas com o gestor.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FERIADOS

Considerando o disposto no inciso XI do art.º 611-A da CLT, poderá ser negociado com o sindicato o aproveitamento e a antecipação de feriados municipais ou estaduais, e de igual modo com a FEDERAÇÃO quando for o caso de feriado nacional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS EVENTOS MÉDICOS ESPECIAIS

Serão abonadas as ausências, mediante apresentação de solicitação médica, para os seguintes eventos:

- a) Exames: Colonoscopia, Endoscopia Digestiva Alta, Broncoscopia, Hiteroscopia, Laparoscopia, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);
- a) Tratamentos: Radioterapia, Quimioterapia para tratamento de câncer e Hemodiálise;
- b) Demais casos recomendados em função do exame periódico solicitados pelo serviço de saúde ocupacional da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICATIVA AUSÊNCIA APOIO TRANSIÇÃO DE GÊNERO

A (o) empregada (o) em processo de transição de gênero, poderá, mediante sua solicitação e comprovação de laudo de profissional que acompanhe seu processo de transição, validado pela área média da empresa, justificar sua ausência ao trabalho por até 3 (três) dias ao ano.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO OPERADOR DE CALL CENTER

Nos anos de 2023 e 2024 em homenagem ao operador do call center, o dia 04/07 quando trabalhado será remunerado com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Condição válida somente para os cargos de consultor I, II, III e IV lotados nos centros de relacionamento com o cliente (CRC).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá também neste dia ser concedido folga remunerada pela empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADAS OU QUE TENHAM FILHAS (OS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉ

Licença para empregadas ou que tenham filhas (os) vítimas de violência doméstica e familiar contra a mulher, violência contra pessoa negra motivada por racismo, violência contra pessoa lgbtqi+ motivada por lgbtfobia e qualquer discriminação por credo ou etnia.

A empresa abonará as ausências por até 05 (cinco) dias a cada ano das (os) empregadas (os) que venham a ser vítimas das formas de violências previstas no título desta cláusula, mediante a apresentação de Boletim de ocorrência emitido pela autoridade policial competente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este prazo poderá ser ampliado conforme avaliação do serviço médico da empresa e Gerência de Recursos Humanos com base na situação social e ocorrência dos fatos comprovados.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DE GESTANTES E ADOTANTES

Para empregadas (os) gestantes ou empregadas (os) adotantes, os períodos concessivos de férias quando em caráter de compulsórios poderão excepcionalmente serem prorrogados, de modo a melhor ajustar-se ao término de sua licença maternidade ou licença adotante, sendo deste modo não aplicável o pagamento em dobro previsto no art. 137 da CLT ou de igual modo em prazo de concessão.

PARÁGRAFO ÚNICO: A fruição das férias de empregadas gestantes, nessas hipóteses e com sua concordância, dar-se-á preferencialmente após o término da licença maternidade ou licença adotante privilegiando deste modo a relação mãe-filho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS (AS) E ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

Excepcionalmente, por ocasião da contratação de novos (as) empregados (as), e a pedido destes, mediante solicitação expressa, e concordância da empresa, poderá ser antecipado o período de fruição de férias, mesmo sem aquisição do direito, para atender pedido pessoais do futuro (a) empregado (a), com por exemplo: casamento, viagem marcada, cursos etc. ou qualquer outro compromisso inadiável que representaria a sua respectiva perda.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de desligamentos que ocorram antes da aquisição ao período antecipadamente concedido, os valores devidos serão descontados nas verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aplica-se esta possibilidade também para empregados (as) ativos sem período aquisitivo completo e que se encontrem nas mesmas condições e motivos que justifiquem a antecipação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A antecipação não representará qualquer prejuízo no direito ao número de dias de férias devidas ao (a) empregado (a), gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal ou qualquer outro direito assegurado em lei.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão se dará de comum acordo de modo que não cause prejuízo ao serviço e seja do interesse (expresso) do empregado (a), devendo ele (a) se manifestar quando da marcação das referidas férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica autorizado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, salvo quando houver a recusa expressa do (a) empregado (a).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Poderão ser avisadas aos (as) empregados (as) por meio eletrônico (e-mail) e igualmente dado o aceite do recibo de aviso.

Licença Maternidade

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE

Para licenças-maternidade, não relacionadas a abortos não criminosos/espontâneos e de parto de bebê natimorto, fica assegurada concessão da duração prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos e condições do Programa “Empresa Cidadã”, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregada deve, mediante atestado/laudo médico, podendo ser entregue por terceiros, notificar o seu empregador, no prazo de 30 (trinta) dias úteis, da data provável do parto, do início

do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e acerca da ocorrência, deste para que possa de imediato formalizar sua licença, sem prejuízo do seu início.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do artigo 7º da Constituição federal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal decorrente da adoção do Programa Empresa Cidadã, em favor do(a) empregador (a), de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica a empregada que tenha gozado de período de licença maternidade obrigada a realizar o seu exame de retorno ao trabalho no primeiro dia útil seguinte ao término de sua licença maternidade, independentemente se irá ou não efetuar a emenda do término do período de licença maternidade com o início de período de férias, para que tenha a manutenção dos benefícios contidos nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Licença Adoção

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA ADOTANTES

Nos termos do artigo 392-A da CLT a empresa garantirá à mãe adotante período de licença, sem prejuízo do salário e do emprego, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias prorrogados por mais 60 (sessenta) dias nos termos e condições do Programa “Empresa Cidadã”, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O início da concessão da licença prevista acima dar-se-á a partir da data do registro no cartório competente da sentença judicial que concedeu o direito à adoção em caráter definitivo. A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados ou empregada. Sem limite de idade do adotado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aplica-se o disposto nesta cláusula ao empregado do sexo masculino que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção definitiva. Seja de relação homoafetiva ou heteroafetiva e sendo ele o único beneficiado. Na hipótese de não atendimento desta condição será concedida somente a licença de 5 (cinco) dias úteis conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal.

PARÁGRAFO QUARTO Em caso de morte da adotante, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Licença Aborto

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RETORNOS EXCEPCIONAIS EMPREGADA PARTURIENTE

Nos casos de parto de bebê natimorto poderá a empregada ou homens trans retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta condição dar-se-á somente por solicitação da empregada e mediante apresentação de laudo médico confirmando ser condição que expresse **EXCLUSIVAMENTE** sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico, com a assistência e o termo homologado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O retorno antecipado não elide o direito estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do ato das Disposições constitucionais transitórias, bem como naturalmente o direito a licença maternidade, caso seja esta a sua opção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A efetiva aplicação da condição dependerá da sua condição e posicionamento junto a previdência social – INSS.

PARÁGRAFO QUARTO: Poderá a critério da empregada e cumpridos os mesmos requisitos formais por ocasião da concessão do retorno, ser revertida a sua decisão.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LICENÇA ABORTO LEGALMENTE RECONHECIDO

Em caso de aborto natural e espontâneo ou quando induzido nas seguintes formas: a) risco de morte da pessoa gestante; b) gravidez que resulte de estupro; c) feto anencéfalo (até seis meses - 23 semanas de gestação); comprovado por atestado médico oficial, a empregada terá um repouso remunerado de 30 (trinta) dias podendo ela renunciar ao benefício e retornar ao trabalho anteriormente, mediante laudo médico confirmando ser condição que expresse **EXCLUSIVAMENTE** sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA INTERRUÇÃO DE FÉRIAS

Excepcionalmente as férias poderão ser interrompidas por serviço inadiável ou força maior.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo a interrupção parcial ou definitiva das férias, os dias de interrupção não gozados serão concedidos em dobro ao funcionário, mediante aviso formal e concordância do (a) empregado (a) e poderão ser utilizados da seguinte maneira:

a) Através de folga remunerada que poderá ser utilizada de modo consecutivo ou não salvaguardada a prerrogativa do empregador quanto ao momento da concessão;

b) Serem lançados a crédito no banco de Horas a critério do empregado (a);

c) Em caso de rescisão contratual estes dias serão pagos em dobro nas verbas rescisórias;

a) Existindo, em razão da interrupção, comprovadamente prejuízo material do empregado, a empresa deverá ressarcir-lo no valor devido, e observada previamente esta hipótese, poderá não proceder com a interrupção.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE

Fica assegurado aos empregados a licença paternidade remunerada de 20 (vinte) dias consecutivos após a data do parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO O início da contagem (consecutividades acima previstas) do período justificado será o dia do evento (quando utilizado pelo empregado ou quando não o primeiro consecutivo a este e quando ocorrido em período de interrupção ou suspensão contratual não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação.

PARÁGRAFO SEGUNDO Nos casos de parto de bebê natimorto será devida a licença nos termos previsto nesta cláusula.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

A empresa constituirá a CIPA conforme dispõe a legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa se compromete a liberar os membros da CIPA para o exercício das atividades e responsabilidades inerentes às funções na Comissão, pelo tempo que se fizer necessário, desde que não cause prejuízo aos serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa compromete-se a comunicar ao sindicato sempre que solicitado por este, o cronograma de realização das reuniões da CIPA.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam permitidas as reuniões/reuniões por meio digital, inclusive a SIPAT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO PARA CIPEIROS

A empresa concorda que, de acordo com a NR 05 do Ministério do Trabalho, o sindicato ministre com a empresa, cursos para cipeiros. A empresa e o sindicato se comprometem a analisar, em conjunto, medidas que auxiliem na redução das estatísticas de doenças e absenteísmo.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

O (a) empregado (a) poderá entregar os atestados médicos no prazo de até 72 (setenta e duas) horas contados a partir da data de início do atestado. Como forma de facilitar, agilizar e preservar os dados médicos da entrega, a empresa disponibilizará o portal de RH existente na intranet e como meio exclusivo de entrega.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Além da entrega no portal, o (a) empregado (a) deverá também comunicar de imediato o seu gestor, salvo quando tenha o feito no próprio portal de intranet informando corretamente o nome do seu gestor imediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para atestados com prazo superior a 5 (cinco) dias de afastamento, poderão os médicos do trabalho da Empresa solicitar o comparecimento do (da) empregado (a) no serviço médico do trabalho, para fins de acompanhamento do caso quando necessário para acompanhamento da sua condição de saúde ocupacional. Estarão dispensados de cumprir a solicitação os (as) empregados (as) portadores de doença infectocontagiosa ou cuja mobilidade esteja comprometida.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os atestados médicos que foram entregues fora do prazo de 72 (setenta e duas) horas a partir da data de início do atestado, não serão aceitos pela empresa.

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

Os (as) empregados (as) que retornarem de afastamento do INSS e que necessitarem readaptação/realocação, não serão considerados paradigmas para os (as) demais empregados (as) que exerçam as mesmas atividades.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos casos de reintegração funcional, poderá a empresa realocar o (a) empregado (a) para função similar, em razão da inexistência da posição anteriormente ocupada por este, sem prejuízos de cargo e salário.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS A SAÚDE

A empresa compromete-se a realizar campanhas de incentivo e orientações aos seus (suas) empregados (as), com intuito de conscientização e prevenção, referente aos exames clínicos de **mamografia e próstata**.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS E INTRANET CORPORATIVA

A empresa permitirá a afixação em seus quadros de avisos, dos comunicados oficiais do sindicato que possuam caráter informativo e de interesse da categoria, desde que não contenham expressão ofensiva a quem quer que seja, ou manifestação político-partidária, como também disponibilizar em sua intranet os endereços eletrônicos dos sindicatos.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa poderá também divulgar suas vagas e oportunidades de emprego nos sites dos sindicatos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES

A participação de empregados (as), membros de diretorias sindicais, em reuniões e outras atividades oficiais das entidades, devidamente convocadas e comprovadas, deverá ser previamente informada à empresa, por escrito, como no mínimo 3 (três) dias de antecedência, ficando a liberação condicionada à disponibilidade da área gestora e desde que não cause prejuízo ao serviço.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SINDICAIS E TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O sindicato poderá distribuir seus comunicados, folhetos e jornais, nas portarias dos prédios, sem, contudo, dificultar a livre movimentação de pessoas e/ou veículos, poderá a empresa disponibilizar sua intranet para apoiar a divulgação das assembleias sindicais ou eleições sindicais.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS E LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES

Aos dirigentes sindicais será permitido o acesso às dependências da empresa, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÕES PERIÓDICAS

Fica ajustado entre as partes, mediante convocação prévia a possibilidade de reuniões para tratar temas relativos ao interesse dos sindicatos filiados ou mesmo da federação.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa se compromete, respeitada a sua disponibilidade de recursos de pessoal nas localidades de modo a não comprometer o bom funcionamento das atividades e mediante solicitação formal da federação ou sindicatos analisar os pedidos de liberação de empregados (as) dirigentes sindicais para o apoio nas atividades sindicais da base, garantida a remuneração de benefícios desses (as) empregados (as).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As liberações quando ocorridas deverão constar formalmente nas cartas de solicitações os períodos e condições avençados entre as partes, bem como referência à presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As liberações vigentes deverão ser atualizadas através de carta de formalização do período em que se encontram.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS DIRIGENTES PARA ATIVIDADES OU REUNIÕES SINDICAIS

A participação de empregados (as), membros de diretorias sindicais, em reuniões e outras atividades oficiais das entidades, devidamente convocadas e comprovadas, deverá ser previamente informada a empresa, por escrito, como no mínimo 3 (três) dias de antecedência, ficando a liberação condicionada à disponibilidade da área gestora e desde que não cause prejuízo ao serviço.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ESTABILIDADES SINDICAIS

Por solicitação dos dirigentes sindicais e concordância das partes, serão consideradas válidas as negociações de indenizações relativas ao período de garantia de empregos de comum acordo negociadas entre as partes para fins de rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O (a) empregado (a) dirigente sindical dará quitação plena e deverá ter a sua rescisão homologada no sindicato.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES E LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL

A empresa compromete-se a descontar em folha de pagamento de seus (suas) empregados (as) e efetuar o respectivo repasse dos valores correspondentes a mensalidade sindical, mediante autorização daqueles que venham tornar-se associado inclusive sobre o 13º salário se assim constar do Estatuto Social da entidade, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa enviará ao **sindicato** a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais, contendo: nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, sempre que solicitado.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A EMPRESA descontará em folha de pagamento, de cada empregado participante da categoria representada pelo SINTTEL, sindicalizado ou não, o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) relativo à contribuição assistencial laboral referente ao Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados poderão se opor à referida contribuição por meio de requerimento manuscrito ou digitado, com identificação e assinatura obrigatória, em 3 (três) vias entregues na sede ou sub-sede do SINTTEL ou, ainda, enviadas por A.R. via Correios (ECT) para este sindicato, no período de 15(quinze) dias após homologação do ACT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este valor deverá ser repassado pela Empresa ao SINTTEL, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, através de depósito bancário ou transferência para o Banco Brasil, agência 3599-8, conta - corrente nº 221 073-8, ou por meio de cheque nominal entregue na sede desta entidade laboral. No caso de não efetivação do repasse no prazo estipulado, será cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês incidente sobre o valor devido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Empresa terá o prazo de 5 (cinco) dias, após realizado o repasse, conforme o parágrafo supra, para enviar à secretaria do SINTTEL a listagem dos empregados sobre os quais incidiu a contribuição prevista nesta Cláusula, acompanhada da cópia da folha de pagamento e das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS) bem como da cópia dos recibos de depósito bancário, quando for o caso.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

A homologação e assistência jurídica sindical das rescisões unilaterais de contrato de trabalho dos empregados (as) com mais de um ano na empresa poderá ser realizada junto ao sindicato profissional da categoria, de modo virtual ou presencial, sendo a cobrança de qualquer taxa ou tarifa à empresa ou empregado (a) será objeto de quitação através do termo de compromisso aditivo a este acordo firmado entre as partes celebrantes do presente instrumento.

- a) Não serão homologadas as rescisões do contrato de trabalho por justa causa;
- b) Nas localidades onde não existam unidades dos sindicatos profissionais, será dispensada a homologação no sindicato, podendo ser realizada em qualquer estabelecimento da empresa;
- c) Caso expressamente solicitado pelo (a) empregado (a) da empresa, sendo de sua livre vontade por motivos pessoais pela não realização da homologação no sindicato fica considerada a aplicação da previsão legal de não obrigatoriedade com base na lei 13.467/2017;
- d) Na hipótese de excedido o prazo de 10 (dez dias) para disponibilização da documentação rescisória do contrato de trabalho e no limite de 40 dias totais para a realização da homologação, fica afastado o pagamento

da multa prevista no art. ° 477 da CLT e sem prejuízo da quitação (pagamento) das verbas rescisórias que deverá ocorrer no prazo legal definido em lei, ou seja, 10 dias;

e) Em caso de recusa do sindicato em realizar o ato homologatório ficará a empresa livre para aplicar o procedimento conforme disposto na Lei nº 13.467/2017.

PARÁGRAFO ÚNICO: Conforme ajustes das partes, as homologações poderão também ser realizadas por meio virtual, sendo nesta hipótese necessário o envio prévio de toda a documentação necessária.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS

As assembleias de votação de acordo coletivos de trabalho poderão ser realizadas de modo presencial ou virtual, conforme necessidade e característica da atividade, privilegiando o bem-estar do coletivo e participação efetiva dos (as) empregados (as).

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - REPRESENTATIVIDADE SINDICAL PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ACT

A empresa reconhece como único representante legítimo de auto composição para fins de negociação e renovação do presente instrumento de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO e representação dos seus (suas) empregados (as) a entidade sindical, não passível de substituição por comissão de empregados (as) ressalvadas as disposições contidas nos art. 616 e 617 da CLT.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA DAS CONDIÇÕES ECONÔMICAS

As partes fixam a vigência das cláusulas econômicas do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023.

PARÁGRAFO ÚNICO: As condições previstas nesta cláusula, serão objeto de negociação entre as partes por ocasião da data base em 2023.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - FORO

As partes reconhecem que o foro competente da localidade onde situado o ente sindical para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo é o da Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES EXISTENTES

Este Acordo Coletivo se sobrepõe a qualquer outro, seja tácito ou expresso, ou ainda a quaisquer disposições em contrários existentes, sendo o único e exclusivo instrumento coletivo que rege as condições de trabalho e cláusulas econômicas dos (as) empregados (as) da empresa, aos contratos individuais de trabalho e regulamentos internos. Em caso de omissão, deverão ser observadas a CLT e legislação trabalhista complementar.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - INELEGIBILIDADE GERAL

O Acordo coletivo de trabalho ora instituído é aplicável aos (as) empregados (as) da empresa, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele EXCETUAM-SE quaisquer ex-empregados (as) sem vínculo de contrato de trabalho ativo, salvo quando ativos durante a vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada celebrante do presente instrumento.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente acordo em 2 (duas) vias de igual teor, comprometendo-se a encaminhá-lo para arquivamento e registro na Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) do Ministério da Economia.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - APLICAÇÃO DA ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável no âmbito da (s) empresa (s) acordante (s) e da categoria (s) profissional dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, com abrangência territorial em DF.

Outras Disposições

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - lei nº 13.709/2018) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as Partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

No contexto de suas atividades, a empresa trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de empregados (as) e seus dependentes para finalidades ligadas à relação empregatícia e atividades laborais, tais como concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativos, movimentações, promoção, desempenho das funções legais da empresa no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O (a) empregado (a) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial à realização destas atividades e que, a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com relação aos benefícios concedidos a dependentes menores de 12 anos de idade, o (a) empregado (a) entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para possibilitar o tratamento dos dados pessoais da criança e, conseqüentemente, a concessão do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em razão da relação sindical, a empresa quando solicitada deverá transferir os seguintes dados pessoais do (a) empregado (a) ao sindicato: dados relativos às contribuições aos sindicatos dos (as) empregados (as), relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso à sua base. Fica autorizado pelos (as) trabalhadores (as) a transferência à empresa de dados pessoais fornecidos aos sindicatos, quando houver necessidade. Tanto o sindicato como a empresa, tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para realização de suas atividades respeitando as respectivas posições. O sindicato tratará os dados pessoais recebidos da EMPRESA única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador, limitando as finalidades de tratamento àquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo, e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na LGPD.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Com o objetivo de possibilitar a manifestação do (a) empregado (a) em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT, a empresa transferirá os seguintes dados pessoais dos (as) seus (suas) empregados (as) ao sindicato: nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo.

}

BRIGIDO ROLAND RAMOS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

FERNANDO JOSE MENDONCA DE BARROS
Diretor
I-SYSTEMS SOLUCOES DE INFRAESTRUTURA SA

JOSE AUGUSTO DE LECA PEREIRA
Diretor
I-SYSTEMS SOLUCOES DE INFRAESTRUTURA SA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA 2022-2024

[Anexo \(PDF\)](#)

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