DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

Sindicato Dos Trabalhadores Telefonicos Do Estado De Mato Grosso – **SINTTEL-MT**, com Código Sindical sob nº. **914.009.021.87909-8**, inscrito no CNPJ sob nº **03.785.888/0001-03**, neste ato denominado como SINDICATO, representado por seu presidente **SR. RODINEI RAMOS PENHA**;

e

CLARO S/A., inscrita no CNPJ sob nº. 40.432.544/0001-47; **EMBRATEL TVSAT TELECOMUNICACOES LTDA**, inscrita no CNPJ sob nº 09.132.659/0001-76; **AMERICEL S.A.**, inscrita no CNPJ sob nº 01.685.903/0001-16; **TELMEX DO BRASIL LTDA**., inscrita no CNPJ sob nº 02.667.694/0001-40 e **CLARO NXT TELECOMUNICACOES S/A,** inscrita no CNPJ sob nº **66.970.229/0001-67** neste ato denominadas **EMPRESAS** e representada por seus Diretores: **SR. RODRIGO ANDRÉ FERNANDES**, portador do CPF sob nº 255.224.528-54 e do **SR. ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO**, portador do CPF sob nº 001.138.858-73; celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DEFINIÇÕES

Em razão da incorporação das empresas (i) **EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A – EMBRATEL,** (ii) **NET SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES S.A**, (iii) **STAR ONE S.A** e (iv) **PRIMESYS S.A**, em conjunto denominadas **INCORPORADAS**, todas incorporadas pela **CLARO S.A.**, tendo as duas primeiras ocorrido em 18/12/2014 e as demais em 31/12/2018 e 01/07/2019, respectivamente, conforme aprovações constantes em Assembleias Gerais, ocasionando a mudança de enquadramento sindical dos empregados oriundos destas empresas a partir do momento em que houve a absorção integral das atividades pela **CLARO,** os quais passaram a ser representados pelo **SINTTEL-MT**, bem como em razão da aquisição do controle indireto da **NEXTEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA** pela controladora da **CLARO**, passando estas empresas a fazerem parte do mesmo grupo econômico para fins trabalhistas, para efeitos deste acordo consideram-se as seguintes definições:

GRUPO 1: EMPREGADOS das EMPRESAS Claro e Americel admitidos até 31/12/2014;

GRUPO 2: EMPREGADOS da EMPRESA Claro admitidos no período compreendido entre 01/01/2015 e 31/08/2015;

GRUPO 3: EMPREGADOS oriundos da EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES – EMBRATEL - S/A admitidos até 31/12/2014;

GRUPO 4: EMPREGADOS das EMPRESAS EMBRATEL **TVSAT TELECOMUNICACOES LTDA** e Telmex do Brasil admitidos até 31/12/2014 e EMPREGADOS oriundos das EMPRESAS StarOne e Primesys;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A criação de grupos de EMPREGADOS decorre de vantagens anteriores decorrentes das normas coletivas aplicáveis às EMPRESAS de origem antes da incorporação, sendo que a presente cláusula tem o objetivo de estabelecer regras de transição para os referidos EMPREGADOS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos EMPREGADOS contratados a partir de 01/09/2015 serão aplicáveis as regras contidas no presente acordo, com exceção do regramento específico dos grupos 1, 2, 3 e 4. Com efeito, os EMPREGADOS contratados a partir de 01/09/2015 não fazem jus aos direitos específicos e exclusivos previstos aos grupos 1, 2, 3 e 4.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados que atuam nas atividades oriundas da NET (TV e Banda Larga) e da Unidade de Negócio Mercado Residencial & Combos serão aplicáveis as regras contidas no presente acordo e seus regramentos específicos, com exceção do regramento específico dos grupos 1, 2, 3 e 4. Com efeito, os EMPREGADOS desse grupo não fazem jus aos direitos específicos e exclusivos previstos aos grupos 1, 2, 3 e 4.

PARÁGRAFO QUARTO: Todas as Cláusulas deste Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho são aplicáveis aos colaboradores oriundos da empresa NEXTEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA, com exceção dos regramentos específicos dos grupos 1, 2, 3 e 4 e os pontos ressalvados no presente aditivo. Com efeito,

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

os EMPREGADOS desse grupo também não fazem jus aos direitos específicos e exclusivos previstos aos grupos 1, 2, 3 e 4.

CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 1º de setembro, com exceção das cláusulas econômicas, cuja negociação se dará em 1º de setembro de 2024.

CLÁUSULA TERCEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os EMPREGADOS das EMPRESAS lotados na base territorial do **SINTTEL-MT**, bem como, os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

I – DAS CONDIÇÕES ECONÔMICAS

CLÁUSULA QUARTA – PISO SALARIAL

Fica estabelecido que a partir de 1º de janeiro de 2024 o piso salarial será o seguinte:

a) **R$ 1.340,48** (Mil e trezentos e quarenta reais e quarenta e oito centavos) para os empregados com jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. Sendo **R$ 1.273,45** (Mil duzentos e setenta e três reais e quarenta e cinco centavos) durante o período de experiência;
b) **R$ 1.812,53** (Mil oitocentos e doze reais e cinquenta e três centavos) para empregados com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, lotados nas LOJAS; Sendo **R$ 1.631,26** (Mil seiscentos e trinta e um reais e vinte e seis centavos) durante o período de experiência;
c) **R$ 1.991,88** (Mil novecentos e noventa e um reais e oitenta e oito centavos) para os empregados com jornada semanal de 40 (quarenta) horas. Sendo **R$ 1.792,71** (Mil setecentos e noventa e dois reais e setenta e um centavos) durante o período de experiência
d) Para os empregados que atuam nas atividades oriundas da **NET** (TV e Banda Larga) e Unidade de Negócio Mercado Residencial & Combos, fica mantido o piso salarial regional de cada Estado e na ausência deste o salário-mínimo nacional para uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para empregados englobados pela alínea "d", a **CLARO** se compromete a reajustar automaticamente o valor do piso salarial caso o salário-mínimo regional ou mínimo nacional, que venham a ser fixados pelos Governos Estaduais e/ou Federal, superem os valores estipulados para o piso salarial da categoria profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplicará o referido piso para os programas do primeiro emprego, jovem aprendiz (Lei 10.097/00) ou qualquer outro de caráter social e/ou profissional promovido pelas EMPRESAS, aos quais será garantido o recebimento do salário-mínimo hora.

CLÁUSULA QUINTA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Será garantido ao empregado admitido após a data-base, salário igual ao do empregado de menor salário na função, desconsideradas vantagens pessoais.

CLÁUSULA SEXTA – REAJUSTE SALARIAL

As PARTES estabelecem, a título de recomposição salarial para os EMPREGADOS integrantes da categoria profissional, os seguintes critérios de recomposição salarial:

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

Reajuste salarial de **3,06% (Três virgula zero seis por cento)** sobre os salários nominais de 31/08/2023 a partir de **1º de janeiro de 2024.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão excluídos da presente cláusula os cargos Gerentes, Consultores e Diretores com classificação funcional G1, G2, GS1, GS2, IGS2, CS1, CS2, CSR1, CSR2, DIR1, DIR2, CEO, VP E PRE.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não serão objetos de compensação todos e quaisquer reajustes decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos aprendizes para os quais será aplicado na íntegra o disposto na Lei nº 10.097/2000.

CLÁUSULA SÉTIMA – ABONO

As empresas pagarão em única parcela, até 30/10/2023, abono, sem natureza salarial (art. 457, §2º da CLT) e sem qualquer caráter habitual, decorrente de negociação coletiva de trabalho, no valor de **R$ 1.000,00** (Mil reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão excluídos da presente cláusula os cargos de Gerentes, Consultores e Diretores com classificação funcional G1, G2, GS1, GS2, IGS2, CS1, CS2, CSR1, CSR2, DIR1, DIR2, CEO, VP E PRE.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Empregados ativos em 31/08/2023 e que foram desligados nos meses de setembro e outubro do mesmo ano receberão o abono pró-rata na fração de 1/12 avos ao mês proporcional à data do desligamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente abono não se aplica aos aprendizes contratados nos termos da Lei nº 10.097/2000.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores estipulados no caput da presente cláusula não têm caráter remuneratório e consequentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores e ainda, sobre os mesmos não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

DS RAF

CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado e disponibilizado ao EMPREGADO para saque, até o último dia útil de cada mês.

DS AFRB

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados.

DS RRP

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito de pagamento, todos os empregados serão considerados mensalistas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As EMPRESAS se comprometem a disponibilizar na intranet, contracheque mensal até 01 (um) dia antes da data de pagamento, contendo todas as verbas recebidas pelo EMPREGADO no respectivo mês, bem como os descontos efetuados, inclusive com os valores a serem depositados na conta vinculada do EMPREGADO, a título de FGTS.

PARÁGRAFO QUARTO: Os pagamentos e descontos, vinculados aos salários, que não compuserem a folha de pagamento nos seus meses de competência, serão efetuados com base no salário vigente no mês de seu efetivo acerto.

DS FGG

CLÁUSULA NONA – ADIANTAMENTO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

DS

A primeira parcela do 13º salário será antecipada para os empregados, por ocasião de suas férias, e será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do mês das férias.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adiantamento será concedido apenas quando solicitado pelo empregado, no momento do agendamento de suas férias.

PARAGRAFO SEGUNDO: DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO EM AUXÍLIO-DOENÇA: O empregado não sofrerá prejuízo com relação ao pagamento de seu 13º salário, caso venha a ficar afastado, em auxílio-doença, por período de até 180 (cento e oitenta) dias, cabendo às EMPRESAS complementarem a diferença entre os valores pagos ao empregado a tal título pelo INSS, de forma que lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa do 13º salário.

CLÁUSULA DÉCIMA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As EMPRESAS e o SINDICATO se comprometem a iniciar as negociações relativas ao Programa de Participação nos Resultados do exercício 2024 em até 90 dias após assinatura do presente acordo.

II- DAS CONDIÇÕES SOCIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ANUIDADE CARGOS TÉCNICOS

As EMPRESAS se comprometem a reembolsar as anuidades obrigatórias dos EMPREGADOS com cargos técnicos, que precisem assinar documentos como responsáveis técnicos pelas EMPRESAS e se mantenham registrados nos respectivos conselhos em decorrência do cargo e por exigência das EMPRESAS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – SUBSÍDIO

As EMPRESAS poderão proporcionar aos seus EMPREGADOS subsídio na aquisição de produtos do GRUPO, conforme política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO: O subsídio mencionado nesta cláusula não tem natureza salarial e não será considerado salário para nenhum efeito.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – LICENÇA MATERNIDADE

Para licenças-maternidade fica assegurada concessão da duração prevista no inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – LICENÇA ADOTANTE

As EMPRESAS concederão licença por Adoção de 120 (cento e vinte) dias aos empregados ou empregadas que adotarem crianças, nos estritos limites do estabelecido no Artigo 392- A da CLT e lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A possibilidade de prorrogação de licença maternidade mencionada na cláusula anterior, aplica-se também no caso de adoção, nos termos da Lei nº 11.770/2008, que trata do Programa Empresa Cidadã.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda, para fins de adoção, inclusive de caráter provisório.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a(o) empregada(o) fica obrigada(o) a retornar imediatamente ao trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação médica da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por: i) acordo para desligamento, nos termos do art. 484-A, da CLT, com assistência da entidade sindical, ii) pedido de demissão ou iii) dispensa por justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do EMPREGADO para prestação de exame vestibular, bem como exame ENEM, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado e/ou reconhecido e, desde que pré-avisada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação de inscrição e de comparecimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS, se possível, concederão férias ao EMPREGADO estudante na mesma época do recesso escolar.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – READAPTAÇÃO FUNCIONAL

O EMPREGADO readaptado em nova função por motivo doença do trabalho ou acidente do trabalho atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FÉRIAS

A data de início das férias deve ser comunicada ao EMPREGADO com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As EMPRESAS somente poderão cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízos financeiros ao EMPREGADO. Em casos excepcionais, e, desde que alterada a data de gozo de férias por iniciativa das empresas, a mesma deverá reembolsar o EMPREGADO das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando porventura, durante o período do gozo de férias, existir saldo positivo em banco de horas do EMPREGADO, o gozo de férias poderá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos, mediante negociação individual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando as EMPRESAS concederem férias coletivas, e os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro caírem em dias úteis, os mesmos não serão descontados.

PARÁGRAFO QUARTO: O pagamento das férias ocorrerá até 2 (dois) dias antes do início do gozo, em observação ao contido no artigo 145 da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS: Fica facultado ao EMPREGADO, requerer a concessão das férias parceladas, mediante concordância das EMPRESAS, observando os critérios do artigo 134 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FÉRIAS INCENTIVADAS

As férias gozadas no mês de dezembro que tiverem o período concessivo que coincida com os dias **25 de dezembro** e **01 de janeiro** não terão esses dias descontados do seu cômputo total de forma que serão acrescidos **2 dias** adicionais em sequência ao período de férias a serem abonados no retorno do empregado.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O período de férias deverá ser previamente acordado com o gestor imediato, respeitando as características e o momento das áreas de negócio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ADIANTAMENTO NO RETORNO DAS FÉRIAS

Aos empregados pertencentes aos GRUPOS 1 e 2, é facultada, no mês de retorno das férias, a obtenção de um adiantamento no valor correspondente a 1 (um) salário nominal mensal, mediante as seguintes condições:

a) O adiantamento será concedido uma única vez para cada período aquisitivo;

b) Os EMPREGADOS manifestarão por escrito sua opção pelo adiantamento, pelo menos 30 dias antes do início das férias;

c) O referido adiantamento será descontado em 8 (oito) parcelas iguais e sem juros, mensais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao retorno das férias;

d) Os EMPREGADOS que optarem por gozar as férias parceladas poderão receber o adiantamento apenas no primeiro período.

e) Os Empregados somente poderão solicitar novo adiantamento, após a total quitação do adiantamento anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o contrato de trabalho seja rescindido antes do término do período previsto para pagamento, haverá o vencimento antecipado de todas as parcelas e o respectivo desconto do saldo remanescente no termo de rescisão contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estão excluídos deste benefício empregados pertencentes aos GRUPOS 3 e 4 assim como aqueles que foram admitidos após a data de 01/09/2015.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – INDENIZAÇÃO POR MORTE DO EMPREGADO

Durante a vigência do contrato de trabalho, na ocorrência de morte do empregado em casos de acidente de trabalho, as EMPRESAS pagarão verba indenizatória equivalente a 2 (dois) salários nominais aos beneficiários legais do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para empregados dos GRUPOS 3 e 4, as EMPRESAS comprometem-se, no caso de morte do empregado decorrente de acidente de trabalho, sem prejuízo da indenização legal, a complementar, até o valor de 30 (trinta) salários nominais, a indenização paga pela Telos ou Sistel aos beneficiários legais do empregado. Essa complementação será paga integralmente pela Claro, caso o empregado não seja segurado destas fundações, em no máximo 30 (trinta) dias após o óbito.

CLAUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PREVIDENCIA COMPLEMENTAR

As EMPRESAS se comprometem a manter plano de previdência complementar.

CLAUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

As EMPRESAS deverão realizar exames médicos periódicos, sem ônus, para todos os EMPREGADOS, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS se comprometem a incentivar os exames de mamografia e de próstata a seus EMPREGADOS na mesma oportunidade de que trata o "caput" e nas mesmas condições.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ALEITAMENTO MATERNO

Para cumprimento do que dispõe o artigo 396 da CLT, as EMPRESAS concordam em reduzir em até 1 (uma) hora diária a jornada de trabalho das suas EMPREGADAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (seis) meses de idade da criança.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DEFICIENTES FÍSICOS

As EMPRESAS abonarão as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos relacionados a sua deficiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL

Aos EMPREGADOS afastados do serviço por acidente de trabalho ou doença profissional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego ou salário, a partir da alta, por período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, além do aviso prévio previsto na CLT e nesta Norma Coletiva.

a) Na hipótese da recusa pelas EMPRESAS da alta médica dada pelo INSS, as mesmas arcarão com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

b) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes EMPREGADOS não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de justa causa, pedido de demissão ou por acordo entre EMPREGADO e EMPRESAS, com a assistência do SINDICATO.

c) Os EMPREGADOS garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pelas EMPRESAS. Tais processos, quando necessários, serão, obrigatoriamente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.

d) As despesas farmacêuticas decorrentes de acidentes de trabalho e/ou doença profissional serão 100% (cem por cento) reembolsadas pelas empresas, por período máximo igual ao da garantia do "caput" desta cláusula, desde que receitadas por profissional médico habilitado e reconhecido pelo serviço médico das empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As EMPRESAS prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil aos trabalhadores que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço das mesmas.

DS RAF

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO E PREVIDENCIÁRIO

DS AFRB

As EMPRESAS disponibilizarão, a pedido do empregado, a antecipação dos valores relativos ao auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário limitado a 70% do seu salário base, até sua regularização pelo INSS, limitado ao prazo de 60 (sessenta) dias.

DS RRP

PARÁGRAFO ÚNICO: A solicitação será feita junto ao RH mediante formulário específico. Tão logo haja a regularização pelo INSS, os valores da antecipação serão descontados conforme estabelecido em política interna das empresas respeitando os limites e critérios estabelecidos na lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

As EMPRESAS assegurarão a complementação do auxílio-doença previdenciário e do auxílio-doença acidentário, desde que devidamente formalizado junto ao INSS, por um período máximo de 120 (cento e vinte) dias garantindo o recebimento integral do salário nominal do empregado a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento.

DS FGG

DS

PARAGRAFO PRIMEIRO: A complementação só será providenciada mediante a comprovação, por parte do empregado, do registro e concessão do valor do benefício previdenciário.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando o caráter social e de natureza não salarial deste benefício, o valor a ele correspondente não integrará a remuneração para qualquer efeito legal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

As EMPRESAS se comprometem a informar seus EMPREGADOS que não será admitida nenhuma prática de assédio moral ou sexual na companhia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ABONO DE DESCANSO

A Empresa dispensará do trabalho seus empregados por ½ (meio) período, nos dias **24** e **31** de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Excetuam-se das condições dessa cláusula as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes e operações da empresa, as atividades inadiáveis, áreas com regimes de escalas de trabalho e plantões, as que representem risco para o negócio em sua interrupção ou, ainda, por condição excepcional por definição da empresa.

PARAGRÁFO SEGUNDO: As áreas ou atividades elencadas como exceções no PARÁGRADO PRIMEIRO poderão gozar e ter esse período abonado em outro dia. O dia deverá ser avaliado pelo gestor, respeitando as demandas do negócio assim como as escalas e jornadas de trabalho do empregado.

III- DOS BENEFICIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO

As EMPRESAS concederão mensalmente a seus EMPREGADOS, o auxílio refeição, através de cartão magnético, nos valores e critérios conforme descrito abaixo, independentemente da carga horária do empregado:

REGIÃO/ESTADO	VALOR FACIAL
São Paulo (Grande São Paulo)	**R$ 57,00**
Rio de Janeiro (Capital) / Distrito Federal	**R$ 54,00**
Demais Regiões	**R$ 48,00**

DS RAF

DS AFRB

DS RRP

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A participação dos EMPREGADOS no custeio dos auxílios será da seguinte forma:

I) EMPREGADOS com salário até R$ 3.000,00 (três mil reais), participarão com 1% do valor total do auxílio.

II) EMPREGADOS com salário entre R$ 3.000,01 (três mil reais e um centavos) até R$ 5.000,00 (cinco mil reais), participarão com 2% do valor total do auxílio.

III) EMPREGADOS com salário superior a R$ 5.000,00 (cinco mil reais) participarão com 3% do valor total do auxílio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os EMPREGADOS poderão optar por receber o valor do auxílio refeição em vales refeição ou vales alimentação, ou ainda, numa composição desses valores, podendo ser de 50% (cinquenta por cento) para vales refeição e 50% (cinquenta por cento) para vales alimentação, mantendo-se o custo total mensal em cada caso. As escolhas efetuadas entre o dia 01 e 15 de cada mês são válidas para a próxima recarga, respeitado esse prazo, o empregado pode alterar sua opção a qualquer tempo, sem carência ou limite de meses para manter sua nova escolha.

DS FGG

DS

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO TERCEIRO: A partir de janeiro de 2024 os seguintes critérios de concessão passam a vigorar para todos os empregados, como seguem:

I) A concessão do VR/VA se dará por dias fixos mensais conforme escala de trabalho do empregado, exemplo: sendo considerados 26 dias para os empregados que trabalhem 6 dias semanais, 22 dias para aqueles que trabalhem 5 dias semanais e 16 dias para aqueles que trabalhem na escala 12X36h;

II) Será mantida a concessão do VR/VA no período referente ao gozo de férias;

III) Será mantida a concessão do VR/VA nos afastamentos temporários referentes à Licença-maternidade, paternidade ou licença por adoção.

IV) Será mantida a concessão do auxílio refeição e do auxílio alimentação, nos casos de percepção de benefício por doença ou acidente do trabalho durante os 120 (cento e vinte) dias iniciais.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os empregados dos GRUPOS 3 e 4 será concedido auxílio alimentação conforme critérios abaixo:

a) Empregados pertencentes aos GRUPOS 3 e 4 já tem em seu valor final a dedução do percentual de 15% (quinze por cento) referente à participação do empregado.

b) Tendo em vista seu caráter indenizatório, e considerando o fim social da presente cláusula, assim como a previsão contida na Lei 6.321, de 14/07/1976, o referido pagamento não será considerado salário, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº 5 de 14/01/1991.

PARÁGRAFO QUINTO: As eventuais correções no valor facial do auxílio refeição não estarão associadas a correções salariais, mas às necessidades específicas identificadas no mercado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO NO LABOR EM SOBREJORNADA

As EMPRESAS reembolsarão até o limite de valor equivalente a meio auxílio-refeição diário, o lanche dos empregados nos dias em que, por força de necessidade imperiosa, forem realizadas mais de 2 (duas) horas extras, limitado a 4 (quatro) horas-extras por dia. Na eventualidade de, por força de necessidade imperiosa, ocorrer a necessidade de sobre jornada superior 4 (quatro) horas em um mesmo dia, o valor reembolsado será de até 1 (um) auxílio-refeição diário.

DS RAF

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – INTERNET

DS AFRB

As EMPRESAS se comprometem a permitir o acesso de seus EMPREGADOS aos sites dos **SINDICATOS** e das **FEDERAÇÕES**.

DS RRP

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – VALE TRANSPORTE

As EMPRESAS manterão a concessão do Vale Transporte, no trajeto para o início e término do expediente, mediante compartilhamento na forma e critérios definidos pela legislação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O crédito do vale transporte deverá ser disponibilizado ao EMPREGADO até o último dia útil do mês anterior ao da utilização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: AS EMPRESAS deverão custear integralmente as despesas de transportes para os trabalhos realizados em dias de folga.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

DS FGG

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – AUXÍLIO CRECHE/ AMAMENTAÇÃO BABÁ/ ESCOLA/ EDUCAÇÃO INFANTIL

DS

As EMPRESAS se obrigam a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, e

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

concederão, alternativamente, às empregadas, após retorno do afastamento, reembolso de despesas efetuadas para esse fim, limitado ao valor de **R$ 666,95 (seiscentos e sessenta e seis reais e noventa e cinco centavos)**, até completar 7 (sete) anos de idade, ou até o ingresso no 1º ano letivo do ensino fundamental, o que ocorrer primeiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por 7 (sete) anos de idade da criança o período de 6 anos, 11 meses e 29 dias de vida, após o qual o reembolso deixa de ser devido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A alternativa de contratação do serviço de babá fica a critério da empregada, sendo obrigatória a apresentação às empresas de comprovante da despesa efetuada, registro em carteira de trabalho e previdência social ou cópia da guia de recolhimento da Previdência Social quando da contratação de pessoa física, e cópia do contrato e da nota fiscal quando a contratada for pessoa jurídica. O reembolso de creche será realizado apenas mediante a apresentação da nota fiscal ou recibo com carimbo do CNPJ de pessoa jurídica prestadora de serviços específicos de creche.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Também estão abrangidos por esta cláusula os EMPREGADOS homens solteiros, viúvos ou separados, que detenham a guarda judicial dos filhos, bem como aqueles que possuem uniões homoafetivas, com reconhecimento de união estável, que adotem crianças, observando que a adoção deva preencher os requisitos legais.

PARÁGRAFO QUARTO: A partir de janeiro de 2024 empregados homens serão elegíveis a este benefício nos mesmos critérios e condições das empregadas mulheres, ou seja, considerando o direito de concessão a partir de 120 (cento e vinte) dias contados do nascimento da criança.

PARÁGRAFO QUINTO: Empregadas pertencentes aos GRUPOS 3 e 4, permanecem com o prazo de concessão do benefício para filhos até completar 7 (sete) anos de idade, ou até o final do ano letivo do 1º ano do ensino fundamental, o que ocorrer primeiro.

PARÁGRAFO SEXTO: Empregados oriundos Embratel e Nextel que já tinham este benefício concedido permanecem com ele até o final do período concessivo observando os critérios estabelecidos nesta cláusula, excetuando as condições expressas no parágrafo quarto a serem implementadas em janeiro de 2024.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Serão consideradas para fins de enquadramento, a critério das EMPRESAS, outras despesas diretamente vinculadas a Assistência para Educação Infantil / Creche / Babá, as quais integrarão o limite fixado para este auxílio.

PARÁGRAFO OITAVO: Em caso de 02 (dois) dependentes ou mais, o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente a partir da data de comprovação.

PARÁGRAFO NONO: Caso os Pais ou Responsáveis Legais trabalhem ao mesmo tempo nas EMPRESAS o reembolso será devido somente a um deles.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Para concessão do reembolso Babá deverão ser observados os critérios previstos na política interna, aplicando-se o mesmo prazo de concessão definido no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Na hipótese de adoção, o reembolso será devido nas mesmas condições aqui ajustadas, a partir da data de comprovação.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O reembolso será devido, de acordo com o caput e parágrafo segundo desta cláusula, independentemente do tempo de serviço nas EMPRESAS, extinguindo-se ao término do prazo fixado ou na rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Em virtude do fim social da presente cláusula, todos os valores discriminados não terão natureza salarial e, por consequência, não integrarão a remuneração do EMPREGADO para nenhum efeito.

DS RAF
DS AFRB
DS RRP
DS FGG
DS

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

As EMPRESAS concederão auxílio mensal sob a forma de reembolso ao Dependente com Deficiência, para cada filho de EMPREGADO, ou dependente a ele equiparado (assim entendidos, filho (a), enteado (a) ou menor sob guarda legal ou judicial, no valor de até **R$ 1.071,18 (mil e setenta e um reais e dezoito centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula: Transporte para fins de acompanhamento especializado ou acompanhamento educacional especializado; tratamento clínico ou médico especializado, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como "Pessoa com Deficiência", mediante a apresentação de relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico da EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica conceituado que "Pessoa com Deficiência" é a pessoa portadora de problema estrutural ou congênito, que compromete sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social, caracterizando-a como deficiente. A deficiência será caracterizada seguindo os tipos a seguir relacionados:

a) Mental: deficiência mental;

b) Distúrbio de conduta: problemas de psicomotricidade;

c) Física: afecção muscular e/ou ortopédica;

d) Sensorial: auditiva ou visual;

e) Paralisação cerebral: deficiência física com deficiência neurológica;

f) Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido ao empregado, de acordo com esta cláusula e parágrafos integrantes, enquanto perdurar o atendimento especializado e a condição de empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO QUINTO: A percepção do presente benefício não exclui a obrigação do pagamento do Auxílio Creche, sendo, portanto, admissível a cumulação desses benefícios.

DS RAF

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – REEMBOLSO POR DIRIGIR VEÍCULO PRÓPRIO

DS AFRB

Os EMPREGADOS autorizados a utilizar veículos próprios a serviço das EMPRESAS terão direito a receber reembolso das despesas, conforme política interna das empresas, sem natureza salarial, nos termos do art. 458, §2º, I, da CLT.

DS RRP

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS realizarão uma análise sobre os valores atualmente definidos para: reembolso por quilômetro rodado. O resultado desta análise será comunicado aos sindicatos.

CLAUSULA TRIGÉSIMA NONA – SEGURO DE VIDA

As empresas comprometem-se a manter Seguro de Vida aos seus empregados nos mesmos padrões atuais utilizados nas empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA

DS FGG

AS EMPRESAS comprometem-se a manter assistência médica e odontológica aos seus empregados e dependentes no mesmo nível atualmente existente observando as diferenças já existentes aos trabalhadores oriundos de cada empresa e suas respectivas políticas internas.

DS

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os benefícios previstos nesta clausula não serão incorporados à remuneração e nem considerados salário para qualquer efeito, nos termos do art. 458, §2º, IV, da CLT.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO SEGUNDO: As EMPRESAS envidarão esforços procurando aumentar a sua rede credenciada nacionalmente, aceitando a indicação pelos seus empregados, de profissionais cuja especialidade seja assistida pelo plano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO MEDICAMENTOS PARA PATOLOGIAS GRAVES

AS EMPRESAS concederão reembolso de 100% dos medicamentos e materiais descartáveis para colaboradores portadores de patologias graves, observado o limite mensal a seguir:

a) Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS) - **R$ 3.480,14** (Três mil, quatrocentos e oitenta reais e quatorze centavos);
b) Neoplasias Malignas (Câncer) - **R$ 1.338,50** (Hum mil, trezentos e trinta e oito reais e cinquenta centavos);
c) Hepatite Crônica - **R$ 669,26** (Seiscentos e sessenta e nove reais e vinte e seis centavos);
d) Insuficiência Renal Crônica - **R$ 2.677,04** (Dois mil, seiscentos e setenta e sete reais e quatro centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso será concedido mediante apresentação de comprovante de pagamento (cupom ou nota fiscal), juntamente com o receituário médico e laudo médico correspondentes;

PARÁGRAFO SEGUNDO: EMPREGADOS pertencentes aos GRUPOS 1 e 2, ativos até 31/08/2015, que eram elegíveis ao antigo benefício de AUXÍLIO MEDICAMENTO / FARMÁCIA e já inscritos no Programa de Crônicos continuam com este benefício observando os critérios de concessão e valores previamente estabelecidos. No caso de patologias graves abrangidas por esta cláusula apenas um valor é concedido, não sendo cumulativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – RECONHECIMENTO DE DEPENDENTES

As EMPRESAS, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerão o marido ou companheiro da EMPREGADA nas mesmas condições em que reconhece a mulher ou companheira como dependente do EMPREGADO. O benefício é extensivo aos casais que mantenham relação homoafetiva constituída na forma legal, mediante comprovação legal de união estável.

DS RAF

DS AFRB

DS RRP

IV- DAS RELAÇÕES/CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

O EMPREGADO dispensado, sob a alegação de justa causa, deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos sob pena de presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – JORNADA DE TRABALHO

A carga horária semanal de trabalho dos empregados das EMPRESAS é de 40 horas, distribuídas em 5 jornadas de 8 horas, salvo aqueles que pela atividade das EMPRESAS, trabalhem em regime de escala ou de jornada diferenciada sendo admitida a adoção de jornadas inferiores, com exceções previstas abaixo:

a) CARGA HORÁRIA DE 36 HORAS: Caso haja empregados em atividades de atendimento a clientes, utilizando audiofones e terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto, fica estabelecida carga horária semanal de 36 horas, distribuída em 6 jornadas de 6 horas com um intervalo regulamentar de 20 minutos, em observância ao anexo II da NR 17, para lanche e repouso independente da marcação de ponto, respeitada as pausas e demais determinações constantes na NR 17, anexo ll.

DS FGG

DS

b) COMPENSAÇÃO DA SEXTA JORNADA SEMANAL: Os EMPREGADOS que cumprem carga horária de 36 horas semanais, inclusive os operadores de telemarketing/atendimento, abrangidos pela alínea “a” desta

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

cláusula, poderão compensar, a critério das EMPRESAS, de acordo com as necessidades de serviço do órgão de lotação, a sexta jornada semanal, hipótese em que cumprirão as mesmas 36 horas, distribuídas em 5 jornadas diárias de 7 horas e 12 minutos, caso em que as horas excedentes da 6ª diária, destinadas à compensação mencionada, não serão consideradas como extras, em qualquer hipótese. Nestes casos deve-se observar a concessão do intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso conforme estabelecido na legislação vigente.

c) COMPENSAÇÃO DE FOLGAS: Os períodos de dias trabalhados, e as suas respectivas folgas semanais, poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte, mantidas as correspondentes folgas para cada período e observado o limite legal de trabalho semanal.

d) HORÁRIO FIXO PARA ESTUDANTE: As EMPRESAS, dentro do possível, poderão conceder horário fixo aos empregados que estudem, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

e) Ficam as EMPRESAS proibidas de prorrogar a jornada de trabalho do EMPREGADO-estudante, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

f) Os registros de frequência utilizados pelos empregados das EMPRESAS serão apurados do dia 1º ao dia 30 de cada mês, ficando estabelecido que os pagamentos e descontos deles decorrentes, se houver, dar-se-ão juntamente com o salário do mês subsequente.

g) TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS: Para atender às necessidades de suas atividades, as EMPRESAS poderão adotar o regime de trabalhos aos domingos e feriados federais, estaduais e municipais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para obtenção do salário hora do funcionário deverão ser observados os seguintes critérios:

a) Para jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas, a remuneração do funcionário deverá ser dividida por 180 (cento e oitenta) horas;

b) Para jornada semanal de 40 (quarenta) horas, a remuneração do funcionário deverá ser dividida por 200 (duzentas) horas;

c) Para trabalho em escala a remuneração do funcionário será dividida conforme jornada mensal realizada.

d) Para jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, a remuneração do funcionário deverá ser dividida por 220 (duzentas e vinte) horas;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que tiverem modificadas as condições de trabalho em razão de realocação, reestruturação, mudança de tecnologia ou em decorrência de restrições médicas, passarão a cumprir nova jornada de trabalho, não configurando novação do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS LOTADOS NAS LOJAS: Para os empregados lotados nas lojas das EMPRESAS, para as equipes que dão assistência e estão vinculadas às lojas credenciadas, e para os empregados que realizam vendas, em função das necessidades de atendimento ao público nos horários regulares de atendimento, a jornada semanal será de até 44 horas distribuídas em 6 jornadas semanais.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os EMPREGADOS que atuam nas atividades oriundas da **NET** (TV e Banda Larga) e Unidade de Negócio Mercado Residencial & Combos, a jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mantendo-se e respeitando-se os contratos individuais de trabalho praticados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – SOBREAVISO

Os empregados designados pela EMPRESA para permanecerem em regime de sobreaviso, inclusive aos sábados, domingos e feriados, farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados enquadrados nesta cláusula serão designados pela EMPRESA, mediante escala e convocação oficial, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os EMPREGADOS que não estiverem em escala de sobreaviso poderão permanecer com os equipamentos de comunicações desligados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A partir da convocação do funcionário para comparecimento ao trabalho, fora de sua jornada normal de trabalho, e no período de sobreaviso, haverá a remuneração de horas extras no efetivo exercício, conforme as regras estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAGO QUARTO: O Regime de Sobreaviso não constitui violação ao disposto no Art. 66 da CLT, desde que o funcionário não seja acionado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas suplementares trabalhadas serão remuneradas com o adicional legal ou compensadas, conforme estabelecido na cláusula quadragésima quarta – Compensação de Jornada de Trabalho, constantes neste Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aquelas horas laboradas aos domingos (fora das escalas normais de trabalho), feriados e dias compensados serão remuneradas com adicional de 100%, considerando que todos os empregados são mensalistas para efeito de pagamento dos salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As localidades que anteriormente praticavam percentuais diferentes em relação ao exposto no caput desta cláusula tem as suas condições automaticamente revogadas. Os empregados de tais localidades que eram elegíveis a tais percentuais e que receberam horas extras, receberão, a título de indenização, abono salarial no valor referente ao total das diferenças entre o percentual anterior e o estabelecido nesta cláusula realizados nos últimos 12 (doze) meses e contados a partir de 01/02/2016 para empregados dos Grupos 3 e 4, e a partir de 01/01/2016 para os empregados dos Grupos 1 e 2, a serem pagos uma única vez.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

As partes estabelecem que fica autorizada a compensação da jornada de trabalho, de acordo com os seguintes critérios:

a) Durante o cumprimento do horário de trabalho do funcionário, entendido como o período estabelecido pelas EMPRESAS para desenvolvimento de suas atividades, os empregados poderão gerar créditos ou débitos de horas a compensar.

b) No período de apuração mensal da frequência do funcionário, os créditos e débitos serão mutuamente compensados para apuração final do banco de horas.

c) Todas as horas extraordinárias independente do dia de sua realização, serão consideradas para compensação, na razão de 1 para 1. As horas compensadas também se darão na razão de 1 para 1 sem os respectivos adicionais relativos a horas extraordinárias.

d) A quantidade de horas acumuladas para compensação no banco de horas não poderá exceder a 60 (sessenta) horas. As horas que excedam ao limite de 60 (sessenta) horas serão remuneradas, automaticamente, com o adicional legal do dia de sua realização, em caso de saldo positivo, ou descontado, em caso de saldo negativo, no mês subsequente à sua ocorrência.

e) A apuração de horas acumuladas será realizada mensalmente e o prazo limite para compensação das horas acumuladas será de 90 (noventa) dias contados a partir do dia da realização da hora.

f) Caso não ocorra a compensação dentro do limite estabelecido na alínea “e” desta cláusula, as horas acumuladas serão remuneradas, automaticamente, com o respectivo adicional legal do dia de sua realização, no mês subsequente ao do vencimento do prazo para compensação, ressalvada a

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

possibilidade de o funcionário optar, por iniciativa própria, pela extensão pelo mesmo período de até 90 (noventa) dias. Na hipótese de horas de débito, estas serão descontadas do funcionário no mês subsequente ao do vencimento do prazo para compensação.

g) Em caso de rescisão contratual por iniciativa das EMPRESAS, o saldo positivo acumulado no banco de horas será remunerado quando da quitação das verbas rescisórias. Caso exista saldo negativo acumulado, as referidas horas não serão descontadas dos empregados.

h) Em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregado, tanto o saldo positivo, quanto o saldo negativo acumulados no banco de horas, será pago ou descontado, respectivamente, quando da quitação das verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – REGISTRO DE PONTO

Tendo em vista as novas exigências relativas ao controle e administração do ponto eletrônico estabelecidas pela "Seção IV" da PORTARIA/MTP Nº 671/2021, as empresas ficam desobrigadas de fazer a impressão do "comprovante de registro de ponto" dos empregados, que é fornecido em formato de arquivo eletrônico, conforme art. 80 da referida Portaria.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As partes concordam que a jornada diária de trabalho poderá ser cumprida em horário flexível, desde que, a critério gerencial, esta flexibilidade não comprometa a continuidade das atividades administrativas ou operacionais das EMPRESAS. Serão desprezadas as ocorrências dentro do limite de tolerância de 5 minutos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os registros de ponto deverão ser efetuados somente no início e término do expediente de trabalho. O intervalo para descanso previsto na legislação deverá ser cumprido conforme disposto no cartão de ponto do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ao término de cada período mensal de apuração, a sistemática de frequência permite que o funcionário justifique e valide, através de processo de controle informatizado, o resultado final da apuração que servirá de informação para o processamento do pagamento ou compensação.

PARÁGRAFO QUARTO: Os registros de ponto serão efetuados pelos EMPREGADOS através de aplicativo disponibilizado nos computadores e telefones celulares (APP). Para auxiliar o registro de ponto, as informações do sistema de frequência serão disponibilizadas para o EMPREGADO.

DS RAF

PARÁGRAFO QUINTO: Apesar da inexigibilidade de impressão dos comprovantes de registro de ponto, as empresas comprometem-se a disponibilizar impressora para impressão, via Intranet, dos arquivos eletrônicos.

DS AFRB

PARÁGRAFO SEXTO: A qualquer momento o EMPREGADO poderá acessar as suas informações de frequência através da intranet das EMPRESAS, podendo imprimir diariamente ou mensalmente seu espelho de ponto, ficando dispensada a assinatura do espelho de ponto ou de qualquer outro tipo de controle adotado pela empresa.

DS RRP

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTÕES

Considerando a natureza e a necessidade dos serviços, as EMPRESAS poderão adotar o regime de rodízios e plantões, sem prejuízo dos esforços que visem à racionalização da composição de equipes aos domingos e feriados.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Com o objetivo de especificar todas as escalas de revezamento e 12x36, que viabilizam a manutenção das atividades essenciais das EMPRESAS, fica pactuado nesta data a assinatura de ADITIVO DE ESCALAS que vigerá pelo mesmo prazo do presente acordo.

DS FGG

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica pactuado que as escalas de revezamento 12x36 atualmente praticadas continuam válidas.

DS

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – TRABALHO A DISTÂNCIA (NO CLIENTE)

Considerando a natureza da atividade as Empresas poderão adotar o Trabalho à Distância (no cliente).

PARAGRAFO PRIMEIRO: O trabalho à distância (no cliente) ocorrerá quando a natureza da atividade requer que o empregado fique fisicamente disponível nas dependências do cliente durante a sua jornada de trabalho (parcial ou total).

PARAGRAFO SEGUNDO: A jornada de trabalho a ser executada pelos empregados que realizam o trabalho à distância (no cliente) deverá ser equivalente àquela praticada por ele nas dependências das Empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O EMPREGADO poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

a) 05 (cinco) dias consecutivos quando do nascimento do filho, ou do dia seguinte ao evento, neles já compreendida ausência prevista em lei.

b) Para pais adotantes, 05 (cinco) dias consecutivos de licença remunerada a partir da data de inscrição do Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda, inclusive de caráter provisório

c) 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;

d) 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;

e) Por meio período de uma jornada diária, quando devidamente comprovado, para o recebimento de sua parcela do PIS, caso as EMPRESAS não tenham celebrado convênio com a finalidade de efetuar ela mesma o pagamento;

f) 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

g) 7 (sete) dias por episódio em casos de emergências médicas para empregados que necessitarem acompanhar seus filhos ou cônjuges (companheiro (a)) a médicos, para consultas, exames e internações, desde que comprovado o acompanhamento, mediante declaração do facultativo ou da entidade hospitalar ou laboratorial.

PARÁGRAFO ÚNICO: O direito de ausência justificada conta a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS POR MOTIVO MÉDICO

As ausências ao trabalho por motivo médico devem ser justificadas por documentos hábeis emitidos por profissionais credenciados nos órgãos competentes, mediante protocolo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão abonadas também as ausências, mediante apresentação de atestados, para os seguintes eventos médicos:

a) Exames: Colonoscopia, Endoscopia Digestiva Alta, Broncoscopia, Laparoscopia, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);

b) Tratamentos: Radioterapia, Quimioterapia para tratamento de câncer e Hemodiálise;

c) Demais casos recomendados em função do exame periódico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta relação de eventos médicos poderá ser ampliada a qualquer tempo, a partir de avaliações a serem feitas no âmbito da Comissão Paritária de Saúde a ser instituída entre as partes acordantes.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado aos EMPREGADOS que exercem a função permanente de "Caixa", em qualquer dos estabelecimentos das EMPRESAS, o pagamento de uma parcela indenizatória mensal, a título de "quebra de caixa", no valor de **R$ 76,05** (setenta e seis reais e cinco centavos);

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recebimento dessa vantagem não retira do empregado exercente da 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 empregado desenvolve 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, seja pelo fato de que a mesma não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS RESCISÓRIOS

As EMPRESAS efetuarão o pagamento das verbas rescisórias de seus EMPREGADOS na forma da legislação vigente (artigo 477 da CLT), observando na íntegra os prazos ali assinalados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será pago a todos os EMPREGADOS que vierem a trabalhar em horário noturno, independentemente da data de admissão, no percentual de 20% (vinte por cento) das 22h00 às 05h00, considerando-se a hora de 52:30min.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando a jornada noturna for prorrogada extraordinariamente para além das 05:00 horas, também sobre as horas suplementares será devido o adicional noturno.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

As EMPRESAS garantirão ao empregado substituto a percepção do salário do substituído, a partir do 1ª dia de substituição, sempre que a substituição for por período superior a 30 (trinta) dias e que implique o desempenho integral das funções do substituído. O salário substituição será devido somente durante o período em que persistir efetivamente a substituição.

DS RAF

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

DS AFRB

O contrato de experiência, previsto no parágrafo único do art. 445 da CLT, será estipulado pelas EMPRESAS observando-se um período de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis automaticamente por igual período, não ultrapassando o período máximo de 90 dias.

DS RRP

PARÁGRAFO ÚNICO: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida nas empresas, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como temporários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções da jornada de trabalho, por motivo de força maior, que independam da vontade do EMPREGADO, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

DS FGG

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS / MATERIAIS / FERRAMENTAS DE TRABALHO E EQUIPAMENTOS.

DS

As EMPRESAS fornecerão aos EMPREGADOS, gratuitamente, uniformes que se fizerem necessários ao desempenho da função.

a) Serão também fornecidos, gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais, óculos de segurança graduado, quando se fizer necessário.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – ESTAGIÁRIOS

Caso as EMPRESAS venham se utilizar de ESTAGIÁRIOS, deverá respeitar integralmente as determinações constantes da legislação específica.

CLAUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – MÃO DE OBRA

As EMPRESAS se comprometem a fornecer lista atualizada de todas as empresas prestadoras de serviço de mão-de- obra na área de TELECOMUNICAÇÕES, sempre que solicitado pelo sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido que a Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais, ou outra por ela designada, é o Canal de Comunicação para assuntos relacionados à terceirização e às empresas contratadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta diretoria se reunirá de forma periódica com os sindicatos locais ou com a Federação para discussão, identificação e encaminhamento dos problemas identificados nas empresas contratadas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIAS DO EMPREGADO PARA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DAS EMPRESAS NA REGIÃO

Se as EMPRESAS por qualquer motivo encerrarem suas atividades totalmente na base territorial do SINDICATO, obrigam-se a comunicar aos EMPREGADOS e ao SINDICATO com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS se comprometem ainda, a negociar com o SINDICATO o aproveitamento e condições de trabalho dos EMPREGADOS envolvidos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – FOLGAS SEMANAIS

A folga semanal não poderá coincidir com o feriado. Em coincidindo, e se for trabalhado, será pago como hora extra ou concessão de mais uma folga, o EMPREGADO estando ou não em escala de revezamento.

DS RAF

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – SERVIÇOS EXTERNOS / DIÁRIAS DE VIAGENS

DS AFRB

Aos empregados que se deslocarem em viagens a serviço das empresas fica estipulado que estes não arcarão com custos decorrentes de seu deslocamento, cabendo às EMPRESAS custearem as despesas de locomoção, alimentação e hospedagem, conforme cada situação exija e conforme política interna das empresas.

DS RRP

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – USO DE VEÍCULOS / TELEFONE CELULAR/ DISPOSITIVOS/ EQUIPAMENTOS

As EMPRESAS poderão conceder veículo e telefone celular aos EMPREGADOS que necessitem de tal equipamento para o desenvolvimento de suas atividades nas EMPRESAS, conforme política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas poderão adotar políticas internas autorizando aos empregados optarem pela utilização de dispositivos/equipamentos particulares para execução de suas atividades laborais em lugar de dispositivos/equipamentos corporativos, que continuarão sempre a ser fornecidos, sem que haja a necessidade de pagamento de qualquer tipo de indenização.

DS FGG

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – CARTA DE REFERÊNCIA

DS

Nos casos de dispensa sem justa causa, as EMPRESAS comprometem-se a fornecer carta de referência, sempre que solicitado pelo EMPREGADO.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS

As EMPRESAS não efetuarão cobrança de valores para emissão da primeira via de documentos necessários à identificação de seus EMPREGADOS, bem como na hipótese de roubo ou furto, devidamente comprovado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE EMPREGO – APOSENTADORIA

O empregado que, com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa e que tenha, comprovadamente, por força de informação lançada em sua CTPS ou de documento hábil do INSS, alcançado o direito de postular a aposentadoria da Previdência Social (seja ela por Tempo de Serviço Integral, seja Especial ou Por Idade, respectivamente previstos nos artigos 52, 57 e 48 da Lei 8.213/91), caso venha a ser dispensado no período de 18 (dezoito) meses que antecede a data de aquisição do direito ao benefício, terá garantia aos recolhimentos previdenciários de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 5 até 7 anos – até 12 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

Mais de 7 até 9 anos – até 15 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

Mais de 9 anos – até 18 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

PARÁGRAGO PRIMEIRO: Ficam excluídos de tal garantia os casos de dispensa por justa causa e de composição firmada entre empregado e empregador, desde que, nesta última hipótese, mais benéfica ao trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Inclui-se ainda aos elegíveis a este benefício a manutenção da assistência médica e odontológica (para o colaborador e dependentes) por 90 dias após o desligamento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as EMPRESAS autorizadas a proceder aos descontos, em folha de pagamento, dos valores relativos a seguros de vida em grupo, planos de assistência médica e odontológica, farmácia, ótica, cooperativa habitacional de consumo e crédito, mensalidades de clubes e agremiações de empregados, prestações de equipamentos e serviços contratados no plano de celular para empregados, mensalidades, colônia de férias e empréstimos para empregados sócios do sindicato, décima terceira mensalidade sindical (quando houver previsão estatutária) e outros valores devidos à entidade sindical, bem como de outros benefícios cujos custos os empregados participem, desde que tais descontos sejam previamente autorizados por escrito pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O SINDICATO, através de modelo de formulação de pedido, definido pelas EMPRESAS, encaminhará até o dia 5 (cinco) de cada mês, o relatório para desconto, contendo: nome do empregado, matrícula, código da despesa e valor a ser descontado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O SINDICATO discriminará as despesas efetuadas com farmácia e colônia de férias, nos formulários encaminhados às EMPRESAS, a fim de que sejam utilizados códigos específicos para efetivação de desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: AS EMPRESAS, salvo motivo de força maior, deverão repassar ao SINDICATO, através de depósito bancário, as importâncias descontadas dos empregados no segundo dia útil do mês subseqüente ao mês de efetivação do desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso, por qualquer motivo, não efetue o desconto em folha de pagamento do empregado sindicalizado e indicado no formulário referido nos parágrafos anteriores, as EMPRESAS indicarão ao SINDICATO os motivos que determinaram a não efetivação do desconto.

PARÁGRAFO QUINTO: Os descontos referentes a convênios e benefícios oferecidos pelas EMPRESAS e à TELOS ou SISTEL terão preferência sobre os descontos solicitados pelas entidades sindicais, nos casos em que o teto legal da consignação em folha de pagamento for ultrapassado.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – SALÁRIO ADMISSÃO

Fica pactuado a garantia de salário igual ao menor salário da função, ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado com ou sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido mediante acordo ou que tenha se aposentado, pedido demissão, ou falecido.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO PROFISSIONAL

As EMPRESAS comprometem-se a analisar, sempre que possível, a viabilidade de capacitação e realocação funcional dos empregados afetados pela introdução de novas tecnologias ou processos automatizados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estes empregados, após treinados e realocados, estarão submetidos aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeitos às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – DIREITO DE RECURSO

As EMPRESAS assegurarão o direito de recurso aos empregados nos casos de demissão ou de aplicação de sanção disciplinar. Este recurso deverá ser apresentado à Diretoria de Recursos Humanos, por escrito, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da comunicação da decisão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais será o órgão responsável pela análise de todos os recursos apresentados e, após apuração dos fatos que deram origem à demissão ou sanção disciplinar, enviará parecer ao empregado envolvido e a seus superiores, imediato e mediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será facultado ao SINDICATO o acesso às informações e o exercício da assistência ao empregado, desde que por ele expressamente autorizado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É facultado a qualquer empregado, por essa mesma via, solicitar esclarecimentos sobre quaisquer atos/procedimentos praticados pelas EMPRESAS, pelos quais se sinta lesado, preterido ou prejudicado, comprometendo-se as EMPRESAS, por intermédio da Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais, a analisar os pedidos de informações.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

a) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 7 (sete) dias corridos durante o período.

b) O empregado fará jus à sua remuneração integral na hipótese da EMPRESA dispensá-lo do exercício de sua atividade profissional, durante o aviso prévio.

c) Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar seu desligamento ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da EMPRESA e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a EMPRESA está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo
das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

d) Aos EMPREGADOS com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade além das garantias estabelecidas nas letras a, b e c supra, desde que, no momento do desligamento, o empregado trabalhe há pelo menos 5 (cinco) anos na EMPRESA.

e) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO ÚNICO: A extensão do aviso prévio prevista na alínea "d" desta cláusula não é cumulativa com eventuais alterações na legislação que prorroguem o aviso prévio por mais de 30 dias, aplicando-se, neste caso, o que for mais favorável ao empregado.

V- DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – CIPA / PROGRAMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL

As EMPRESAS convocarão eleições para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o endereço e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pelas EMPRESAS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O edital deverá também explicitar o prazo de 10 (dez) dias para inscrições que ocorrerão do 20 º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições na forma da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As EMPRESAS divulgarão a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições, informando, além dos nomes, departamento e função.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As EMPRESAS setorizarão a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: O eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registro de documentos em folha apropriada para votação, caso a eleição seja em cédula de papel.

PARÁGRAFO QUINTO: Todo o processo eleitoral será coordenado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o S.E.S.M.T. e acompanhado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEXTO: No prazo máximo de 10 (dez) dias após a posse dos membros eleitos, as EMPRESAS deverão encaminhar cópia da ata respectiva ao sindicato, contendo nome, data de nascimento e número de matrícula.

DS RAF

PARÁGRAFO SÉTIMO: O não cumprimento do disposto nos parágrafos supra por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

DS AFRB

PARÁGRAFO OITAVO: Os representantes eleitos para cargo de direção na CIPA bem como seus suplentes não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato.

DS RRP

PARÁGRAFO NONO: O curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo aos reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias a contar da data das eleições dos mesmos. Após 10 (dez) dias do encerramento do curso, as empresas deverão enviar ao sindicato, quando solicitado, cópia do certificado.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos nas EMPRESAS.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Todas as atas da CIPA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), no prazo máximo de 3 (três) dias após a realização das reuniões, estarão disponíveis para consulta.

DS FGG

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: As empresas informarão ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de realização da SIPAT.

DS

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: O cipeiro deverá ser liberado o tempo necessário para desenvolver suas atividades referentes à CIPA, como também elaboração e acompanhamento das etapas dos mapas de risco.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: Os cronogramas das providências acordadas com a CIPA, oriundas dos mapas de riscos, estarão disponíveis para consulta.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA – INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

As EMPRESAS apresentarão as informações solicitadas pelo SINDICATO, necessárias ao acompanhamento das questões referentes à saúde do trabalhador. Dentre elas:

a) O PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - elaborado pelo médico responsável;

b) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;

c) Laudos de insalubridade, periculosidade e condições de trabalho, elaborados por técnicos das empresas ou por instituições fiscalizadoras;

d) Comunicação de acidentes de trabalho;

e) Perfil epidemiológico dos empregados;

f) Análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme previsto na NR-17;

g) Atas das reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA);

h) Outras informações solicitadas pelos sindicatos, necessárias ao acompanhamento das questões referentes à saúde dos empregados.

i) As EMPRESAS fornecerão o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) aos empregados que o solicitarem.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – TRABALHO EM CONDIÇÕES DE RISCO

O EMPREGADO tem o direito de recusa ao trabalho em condições de risco acentuado, se houver, sem que isso lhe gere qualquer punição.

DS RAF

DS AFRB

DS RRP

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – COMISSÃO DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Será formada pelas PARTES uma comissão técnica paritária visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Esta comissão poderá solicitar a participação e auxílio de instituições de reconhecida competência relacionada à segurança e medicina do trabalho. A comissão será constituída no prazo de 90 (noventa) dias, a partir da assinatura do presente acordo e sua atuação e responsabilidades serão claramente definidas em documento específico dentro deste prazo.

VI – DAS RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA – RELACIONAMENTO SINDICAL

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESAS/SINDICATO, fica estabelecido que as partes se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário.

DS FGG

DS

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DAS EMPRESAS

Fica permitido o acesso dos representantes do SINDICATO, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, para tratar de assuntos de natureza trabalhista e/ou de interesse da categoria profissional.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado ao SINDICATO distribuição de boletins, panfletos, jornais e outros materiais de divulgação de interesse da categoria nas portarias de acesso às dependências das EMPRESAS.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – COMUNICADOS SINDICAIS

As EMPRESAS colocarão à disposição do respectivo SINDICATO, espaços para disponibilização de comunicados oficiais de interesse da categoria profissional, que serão encaminhados ao setor competente das EMPRESAS, para que seja disponibilizado em local acessível e visível a todos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE OU REPRESENTANTE SINDICAL NÃO LICENCIADO

As EMPRESAS se comprometem a liberar os dirigentes sindicais e representantes, até 2 (dois) dias por mês, sem ônus para o SINDICATO, para desenvolver atividades sindicais, ficando a critério da Entidade Sindical indicar o(s) EMPREGADO(S) a ser(em) liberado(s).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A liberação de que trata a presente Cláusula será de 3 (três) dias por mês, nos casos em que o comparecimento exigir deslocamento para fora da localidade de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efetivação da concessão contida na presente Cláusula, o SINDICATO deverá comunicar com antecedência o calendário ou programação desses eventos, bem como informar as alterações que venham ocorrer nas referidas programações.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A liberação de que trata a presente Cláusula será considerada como abono concedido pelas EMPRESAS.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – EVENTOS SINDICAIS

As EMPRESAS comprometem-se a analisar, individualmente, os pleitos de liberação de empregados para participação em cursos, seminários e eventos assemelhados de interesse do SINDICATO, desde que os mesmos sejam encaminhados com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA REMUNERADA DE DIRIGENTE SINDICAL

As EMPRESAS comprometem-se a conceder 4 (quatro) licenças remuneradas para a Federação, para diretores efetivos das entidades sindicais, durante a vigência do presente Acordo Coletivo ou até o término do mandato sindical que ocorrer durante esta vigência, limitadas a 2 (dois) diretores sindicais licenciados por base territorial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na ocorrência de novo mandato sindical, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, as EMPRESAS comprometem-se a manter as referidas liberações, nas mesmas condições estabelecidas no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A liberação do dirigente sindical prevista no caput desta cláusula assegura ao empregado o pagamento do seu respectivo salário e benefícios, como se estivesse em efetivo exercício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Cabe ao SINDICATO informar às EMPRESAS o período para concessão de férias do empregado liberado, definindo, inclusive, a opção pela conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – ACESSO ÀS INFORMAÇÕES DA EMPRESA

As EMPRESAS comprometem-se a atender às solicitações de informações recebidas do SINDICATO, considerando, entre outros critérios, a preservação da privacidade do empregado, os interesses estratégicos e os aspectos sigilosos das EMPRESAS.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado à Entidade Sindical o direito de acesso às informações sobre condições de saúde, relações de trabalho, mudanças tecnológicas, e outros assuntos de interesse dos EMPREGADOS.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS/MENSALIDADES

As EMPRESAS depositarão as contribuições, descontadas dos empregados, em favor do SINDICATO até o 3º (terceiro) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados, fornecendo o comprovante de depósito bancário ou cheque nominal ao SINDICATO, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos EMPREGADOS sindicalizados, inclusive os desligados, e o valor de sua contribuição individual.

PARÁGRAFO ÚNICO: O depósito previsto no caput desta Cláusula não se aplica para o repasse da Contribuição Sindical, antigo Imposto Sindical, que continuará atendendo à previsão legal.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – SINDICALIZAÇÃO

As EMPRESAS, quando solicitadas por escrito, cederão em dia e hora previamente fixados, autorização para que o SINDICATO possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos EMPREGADOS, preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, sendo vedada a propaganda político-partidária e conteúdo ofensivo a quem quer que seja.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA – REUNIÕES TRIMESTRAIS

As EMPRESAS comprometem-se a realizar reuniões trimestrais, com os sindicatos indicados pela Federação, mediante pedido formal endereçado à Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais, com pauta específica e antecedência mínima de 22 (vinte e dois) dias.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA – SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos EMPREGADOS, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

DS RAF

DS AFRB

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES DO ACORDO

DS RRP

As partes concordam que todas as disposições do presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerão sobre a Lei, em respeito ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (art. 8º, §3º da CLT) e prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT).

CLÁUSULA NONAGÉSIMA – DEPÓSITO E REGISTRO

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para a categoria econômica e de EMPREGADOS por ela abrangida, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho local (antiga DRT), nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

DS FGG

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

DS

Pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as EMPRESAS pagarão multa equivalente a 5% (Cinco por cento) do salário do funcionário a época pelo descumprimento, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada.

DocuSign Envelope ID: C1C0AD76-00CE-43EC-AD77-23273CDD921A

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O SINDICATO na sua condição de representante da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIAS GERAIS

A EMPRESA respeitará benefícios e vantagens concedidos a seus empregados eventualmente superiores às previstas neste acordo.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O Processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA – JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme preconiza o artigo 114 da Constituição Federal.

E por estarem justas e acertadas, firmam as PARTES o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em vias de igual teor.

MATO GROSSO, novembro de 2023.

DocuSigned by:
RODRIGO ANDRE FERNANDES
6A2C0DA1F5E483...

RODRIGO ANDRÉ FERNANDES
Diretoria de Recursos Humanos
CLARO S.A.

DocuSigned by:
B7[illegible]

RODINEI RAMOS PENHA
Presidente
SINTTEL-MT

DocuSigned by:
ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
DA[illegible]

ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
Diretoria de Recursos Humanos
CLARO S.A.

DS
FGG

DS