

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000142/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/12/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058999/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13175.102244/2020-28  
DATA DO PROTOCOLO: 21/12/2020

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

SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE, CNPJ n. 15.612.468/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IARACI MARIA SILVA;

E

ALGAR TELECOM S/A, CNPJ n. 71.208.516/0001-74, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIS ANTONIO ANDRADE LIMA e por seu Diretor, Sr(a). ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA;

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 2020 a 31 de agosto de 2021 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) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores em telecomunicações, empregados das EMPRESAS, em efetivo exercício em 1º de setembro de 2020, e os que venham a ser admitidos nas condições aqui estabelecidas durante a sua vigência, lotados no Estado da Sergipe. Parágrafo único: Os aprendizes ou estagiários não são abrangidos por esse Acordo Coletivo, pois são regidos por leis específicas, com abrangência territorial em SE.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de Setembro de 2020, nenhum empregado das EMPRESAS receberá menos que R\$ 1.310,95 (um mil, trezentos e dez reais e noventa e cinco centavos) mensais, excetuados os atendentes e operadores, que não poderão receber piso salarial inferior ao valor fixo mensal de R\$ 1.045,00 (Um mil e quarenta e cinco reais).

**Parágrafo Primeiro:** Os pisos salariais serão pagos proporcionalmente as horas trabalhadas, quando a jornada de trabalho do Empregado for fixada em limite inferior ao estabelecido em lei ou pelo presente Acordo Coletivo, ressalvadas as funções que possuem jornada de trabalho legalmente reduzidas.

**Parágrafo segundo:** Para outras novas geografias – além das cidades definidas no caput – o SINTTEL-SE e as EMPRESAS deverão estabelecer novas negociações, na ocorrência de abertura de novas lojas.

**Parágrafo Terceiro:** As partes acordam que o piso salarial estabelecido para as cidades mencionadas no caput desta cláusula poderá ser revisado no transcurso da vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

As EMPRESAS concederão um reajuste no percentual de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento) para os salários vigentes em 31/08/2020 e será pago a partir de 01/09/2020.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos salários aos seus Empregados no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### **13º SALÁRIO**

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

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

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIOS E DESCONTOS**

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

### **CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Para cálculo do 13º. salário será computada a média de horas extras e adicionais, quando habitualmente pagos durante o ano.

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As horas trabalhadas em regime extraordinário serão remuneradas com os seguintes acréscimos para os EMPREGADOS:

- a) Até 02 (duas) horas diárias, acréscimo de 50% (cinquenta por cento);
- b) As excedentes a 02(duas) horas diárias terão acréscimo de 100% (cem inteiros por cento).

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO**

A partir de 01 de Setembro de 2020, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (ticket) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 744,65 (setecentos e quarenta e quatro reais e sessenta e cinco centavos), representando um reajuste de 3,00% sobre os valores atualmente praticados em Agosto/2020.

A partir de 01 de Junho de 2021, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (ticket) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 748,85 (setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos), representando mais um reajuste de 0,56% sobre os valores também praticados em Agosto/2020.

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

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS farão o crédito nos cartões de seus Empregados no último dia útil, anterior ao mês vencendo, caso haja expediente interno nas EMPRESAS.

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

**Parágrafo Quarto:** As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, acidentes de trabalho e licença maternidade, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo.

**Parágrafo Quinto:** As EMPRESAS concederão o benefício para os empregados que se afastarem por doenças comuns por um período máximo de 12 meses.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

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

As EMPRESAS complementarão, observado o limite de 01 (um) salário-base do Empregado, em até 40% (quarenta por cento), o benefício previdenciário "auxílio-doença" a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superiores a 3

(três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 01 (um) ano afastamento do Empregado e até 20% (vinte por cento) do salário base do 13º mês ao 24º mês.

**Parágrafo Primeiro:** Para afastamentos que ocorrerem a partir de 01/09/20, as EMPRESAS limitarão o pagamento do benefício constante no caput desta cláusula pelo período máximo de 12 meses.

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

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

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

## AUXÍLIO CRECHE

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

As EMPRESAS pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os(as) filhos(as) de Empregadas, durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar idade de 06 (seis) anos, nos termos da Portaria MTB nº 3.296/86 e do Artigo 7º, XXV, da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio-creche ou o auxílio-babá será pago, mensalmente, em folha de pagamento da Empregada no valor R\$ 531,89 (quinhentos e trinta e um reais e oitenta e nove centavos) para os Empregados lotados nas cidades do Estado do Rio Grande do Sul.

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

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS estenderão a aplicação do benefício por ocasião de férias, afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo Sétimo:** Para as empregadas admitidas após 01/09/2011 e ocorrendo afastamentos por auxílio doença, as mesmas perceberão o benefício pelo período máximo limitado a 06 (seis) meses, contados da data do respectivo afastamento.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE LANCHE

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES

AS EMPRESAS manterão um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os deficientes, filhos de Empregados, limitado ao valor mensal de R\$ 717,73 (Setecentos e dezessete reais e setenta e três centavos) para os Empregados. Isso representa um aumento de 3% dos valores atualmente praticados.

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

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS poderão exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da despesa com educação e saúde para a liberação do benefício.

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

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

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REAPROVEITAMENTO DE EMPREGADOS**

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

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

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO / IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS**

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

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO**

As EMPRESAS manterão a atual duração de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, sendo que os Empregados que trabalhem em escala de revezamento deverão observar e atender ao disposto na respectiva escala, que não poderá ser superior a 40 (quarenta) horas semanais.

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

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, conforme previsto na Portaria 373 de 25.02.2011, submetendo seus critérios à negociação com o SINTTEL/SE, para posterior implantação.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO**

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

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS**

As EMPRESAS asseguram que após cada período aquisitivo o Empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que negociado e acordado com seu superior imediato.

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

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

- a) Os períodos de parcelamento do gozo de férias não poderão ser inferiores a dez dias.
- b) O parcelamento não poderá ser superior a 2 (dois) períodos.
- c) O Empregado poderá converter 1/3 das férias a que tenha direito em abono pecuniário.
- d) A gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias.

**Parágrafo Único:** O segundo período de gozo das férias deverá ocorrer antes do vencimento do período concessivo.

#### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DAS FÉRIAS**

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

**Parágrafo primeiro:** Fica assegurado piso nunca inferior R\$ 1.310,95 (um mil, trezentos e dez reais e noventa e cinco centavos), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

**Parágrafo segundo:** para os atendentes e operadores fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.045,00 (Um mil e quarenta e reais), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias

(33,33%) não atinja esse valor. Ficam ressalvados os salários de jornadas proporcionais mencionados no parágrafo primeiro da Cláusula 3ª.

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

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

- a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão, quando o tempo de serviço na empresa for superior a 01(um) ano.
- b) Será paga de forma proporcional na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na empresa.
- c) Não será paga nos pedidos de demissão a gratificação de férias no percentual de 66,67% (sessenta e seis vírgula sessenta e sete centésimos por cento), quando o tempo de serviço na empresa for inferior a 01(um) ano.
- d) Não será paga nas demissões por justa causa.

#### **LICENÇA ABORTO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ABORTO LEGAL**

Comprovado por meio de laudo médico que houve aborto espontâneo, a empregada terá direito a uma licença remunerada de 60(sessenta) dias.

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CIPA**

As EMPRESAS continuarão fornecendo ao SINTTEL/SE com relação á CIPA:

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

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS**

O recebimento de atestados médicos e odontológicos pelas EMPRESAS ocorrerá mediante protocolo em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao efetivo serviço, ficando o empregado com uma via devidamente protocolada pelo departamento responsável pelo recebimento dos atestados.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

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

As EMPRESAS enviarão ao SINTTEL/SE, sempre que possível, os seguintes documentos:

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DO DIRETOR DO SINTTEL/SE**

As EMPRESAS liberarão os dirigentes sindicais, sem prejuízo das respectivas remunerações mensais, para ficarem à disposição da Entidade Sindical, obedecendo as seguintes fórmulas:

- a) Uma quantidade de horas equivalentes a 45 dias/mês a serem distribuídas, conforme necessidades do Sindicato.
- b) A forma de utilização das horas fica a critério do Sindicato, porém o dirigente que as utilizar deverá negociar antecipadamente com seu superior imediato o período em que não estará presente na Empresa, para que haja prazo hábil de reorganização de atividades internas.
- c) As horas não são cumulativas, ou seja, estão limitadas à utilização dentro mês.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO A INFORMAÇÃO DA EMPRESA**

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINTTEL/SE

As EMPRESAS procederão a todos os descontos autorizados pela categoria em favor do SINTTEL/SE e farão o repasse das verbas para o Sindicato, na mesma data em que efetuar o pagamento de salários aos seus EMPREGADOS.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS fornecerão mensalmente ao SINTTEL/SE arquivo consolidado contendo as seguintes informações: relação nominal dos sindicalizados que foram descontados e relação nominal dos sindicalizados que tiveram seus descontos suspensos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

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

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

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

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

E por estarem de acordo, assinam este Termo em três vias, de igual teor e forma, para que produzam seus jurídicos e legais efeitos.

IARACI MARIA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE

LUIS ANTONIO ANDRADE LIMA  
DIRETOR  
ALGAR TELECOM S/A

ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA  
DIRETOR  
ALGAR TELECOM S/A

ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA GERAL ALGAR TELECOM

Anexo (PDF)

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

