

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

### ALGAR TELECOM / SINTTEL-SE

Acordo que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415, CNPJ 71.208.516/0001-74, Inscrição Estadual 702.980945.0010, Uberlândia/MG, **ALGAR CELULAR S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415 – Parte, Uberlândia/MG, CNPJ 05.835.916/0001-85, Inscrição Estadual 702.042559.0063, **ALGAR MULTIMIDIA S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415 – Mezanino, Uberlândia/MG, CNPJ 04.622.116/0001-13, Inscrição Estadual 001.030.140-0075, adiante denominadas conjuntamente **EMPRESAS** e de outro **SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O MESAS TELEF NO EST SE**, doravante denominado **SINTTEL-SE**, com sede na rua João Bpo. Menezes, 46, Petrópolis, Aracajú, SE, CNPJ 15.612.468/0001-04, sob as cláusulas e condições que se seguem.

#### CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 1º setembro.

#### CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores em telecomunicações, empregados das EMPRESAS, em efetivo exercício em 1º de setembro de 2019, e os que venham a ser admitidos nas condições aqui estabelecidas durante a sua vigência, lotados no Estado de Sergipe.

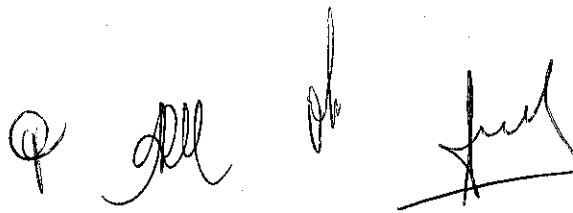
**Parágrafo único:** Os aprendizes ou estagiários não são abrangidos por esse Acordo Coletivo, pois são regidos por leis específicas.

#### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

##### CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

A partir de 1º de Setembro de 2019, nenhum empregado das EMPRESAS receberá menos que R\$ 1.273,51 (Um mil, duzentos e setenta e três reais e cinquenta e um 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.

#### **CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL**

As EMPRESAS concederão um reajuste no percentual de 3,28% (Três vírgula vinte e oito por cento) para os salários vigentes em 31/08/2019 e será pago a partir de 01/09/2019.

#### **CLÁUSULA 5ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA 6ª – 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.

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

#### **CLÁUSULA 7ª – 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.

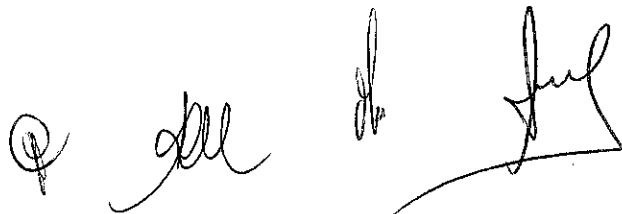
#### **CLÁUSULA 8ª – ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º. SALÁRIO**

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.

#### **CLÁUSULA 9ª – 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).

#### **CLÁUSULA 10ª. – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO**

As EMPRESAS fornecerão a todos seus empregados o benefício alimentação/refeição com crédito mensal no valor de R\$ 722,96 (setecentos e vinte e dois reais e noventa e seis centavos) para as cidades do Estado.

**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.

#### **CLÁUSULA 11ª. – 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.

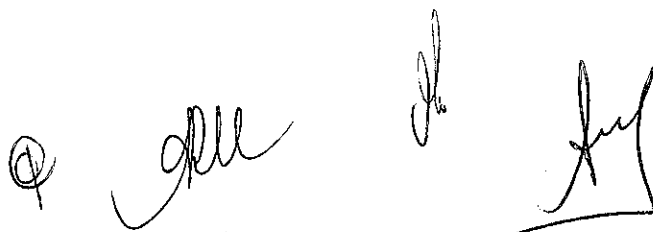
#### **CLÁUSULA 12ª. – AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES**

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\$ 696,83 (Seiscentos e noventa e seis reais e oitenta e três centavos) para os Empregados.

**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.



### **CLÁUSULA 13ª. – 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\$ 516,40 (quinhentos e dezesseis reais e quarenta centavos) para os Empregados lotados nas cidades do Estado de Sergipe.

**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.

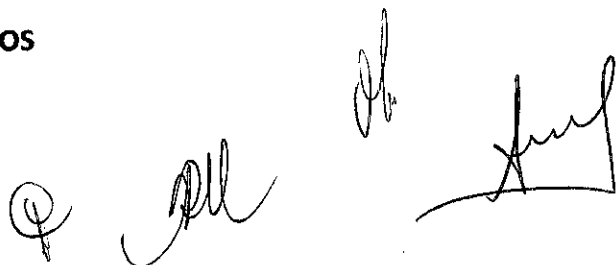
### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E**

#### **ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA 14ª. – 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.

### **CLÁUSULA 15ª. – 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.

#### **CLÁUSULA 16ª. – 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.

#### **CLÁUSULA 17ª. – 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.

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

#### **CLÁUSULA 18ª. – 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.

#### **FÉRIAS E LICENÇAS**

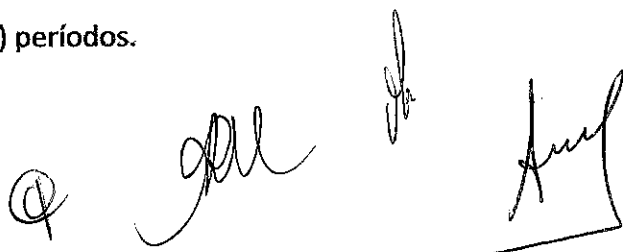
#### **CLÁUSULA 19ª. – FÉRIAS**

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 20ª. – 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.

#### **CLÁUSULA 21ª - 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, a título de gratificação de férias e 33,33% (trilha e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração fixa mensal, título de salário de férias, conforme artigo 7º, XVII, da constituição federal e artigo 144 da CLT, perfazendo 100% (cem inteiros por cento) da remuneração.

**Parágrafo primeiro:** Fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.273,51 (Um mil, duzentos e setenta e três reais e cinquenta e um centavos), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

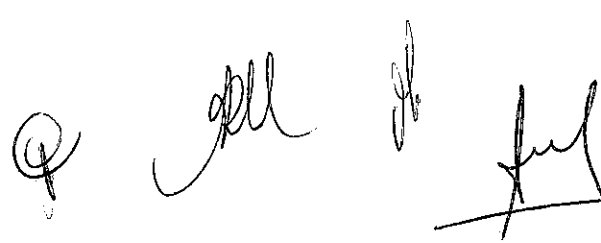
**Parágrafo segundo:** para os atendentes e operadores fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.045,00 (Um mil e quarenta e reais), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor. Ficam ressalvados os salários de jornadas proporcionais mencionados 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.

#### **CLÁUSULA 22ª - 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.

## **SÁUDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CLÁUSULA 23ª. – 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 24ª. – ELIMINAÇÃO DE RISCOS**

As EMPRESAS continuarão se comprometendo a buscar a eliminação de riscos à 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.

### **CLÁUSULA 25ª. – CIPA**

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

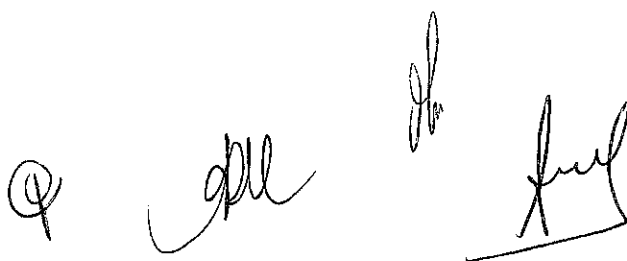
- a) Data das eleições;
- b) Empregados eleitos e indicados;
- c) Calendário das reuniões.

### **CLÁUSULA 26ª. – 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.

### **CLÁUSULA 27ª. – 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 01/09/19, 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA 28ª. – 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.

### **CLÁUSULA 29ª. – 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.

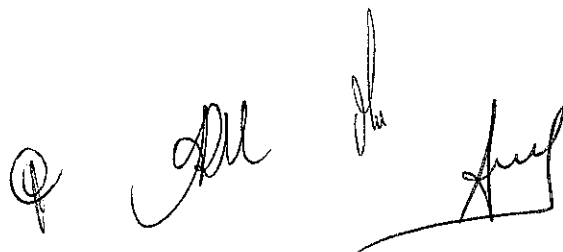
**Parágrafo Único:** Fica ajustado que o não cumprimento desta Cláusula acarretará na imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

### **CLÁUSULA 30ª. – 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.

### **CLÁUSULA 31ª. – 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.

#### **CLÁUSULA 32ª. – 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.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **CLÁUSULA 33ª. – 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.

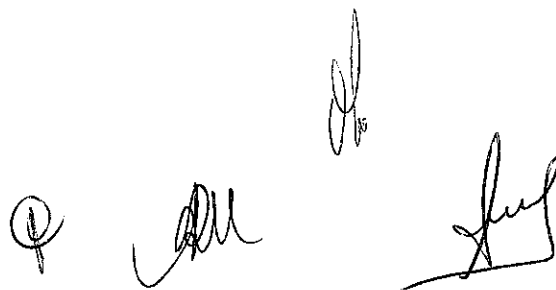
#### **CLÁUSULA 34ª. – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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.

Uberlândia, 27 de Março de 2020.




**SINTTEL-SE**

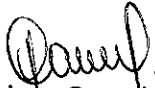
  
Iaraci Maria Silva

Presidente do SINTTEL-SE

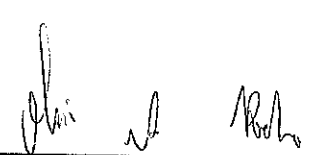
**ALGAR TELECOM S/A, ALGAR CELULAR S/A E ALGAR MULTIMÍDIA S/A**

  
Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira

Diretora de Talentos Humanos

  
Luciene Gonçalves

Diretora Financeira e RI

  
Olivar Antônio Rodrigues

Diretor de Relações Trabalhistas e Sindicais