

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013**

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE SERGIPE, CNPJ n. 15.612.468/0001-04, neste ato representado por sua Presidente, Sra. IARACI MARIA SILVA;

E

CLARO S.A., CNPJ n. 40.432.544/0001-47, neste ato representada por seus Diretores, Sra. RENATA VILAS BOAS PRUDENTE ALMEIDA e Sr. DAX ANICETO DE SOUZA FILHO;

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 1º de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2013, sendo garantida a revisão das cláusulas econômicas em 1º de outubro de 2012, sem prejuízo de negociações relativas à inclusão de novas cláusulas no momento de revisão do Acordo Coletivo.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá todos os empregados do quadro efetivo da EMPRESA, com abrangência territorial no estado de Sergipe, bem como os que venham a ser por ela admitidos durante a vigência deste instrumento.

## **DAS CONDIÇÕES ECONÔMICAS**

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

Fica estabelecido que a partir de 1º de outubro de 2011 o piso salarial será o seguinte:

a) R\$ 700,00 (setecentos reais) para os empregados com carga horária semanal de 36 (trinta e seis) horas; sendo R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais) após o período de experiência.

b) R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais) para empregados com carga horária

semanal de 40 horas, da área de vendas, sendo R\$ 970,00 (novecentos e setenta reais) após o período de experiência

c) R\$ 1.000,00 (hum mil reais) para os empregados com jornada semanal superior a 40 horas e que exerçam funções administrativas, sendo R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) após o período de experiência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 pela EMPRESA, aos quais será garantido o recebimento do salário mínimo hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As diferenças salariais dos meses de outubro e novembro de 2011 deverão ser pagas conjuntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro de 2011.

#### **CLÁUSULA QUARTA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

As PARTES estabelecem, a título recomposição salarial para os empregados integrantes da categoria profissional, reajuste a ser aplicado em 1º de outubro de 2011, da seguinte forma:

- a) 7,3% para salários de até R\$ 7.000,00 (sete mil reais).
- b) Para salários superiores a R\$ 7.000,00 (sete mil reais), haverá a incorporação definitiva da parcela fixa de R\$ 511,00 (quinhentos e onze reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Estão excluídos da presente cláusula os gerentes (G3 e G4) e diretores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os aprendizes, por terem salário ajustado com base no salário mínimo, não estão abrangidos pela presente cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As diferenças salariais dos meses de outubro e

novembro de 2011 deverão ser pagas conjuntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro de 2011.

**CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

A **EMPRESA** concederá automaticamente até o 15º dia de cada mês, um adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado, sendo que o pagamento do saldo salarial, com os descontos pertinentes, ocorrerá até o último dia útil de cada mês.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica a EMPRESA autorizada a proceder aos descontos, em folha de pagamento, dos valores relativos a seguros de vida em grupo, planos de assistência médica e odontológica, mensalidades de clubes e agremiações de empregados, prestações de equipamentos e serviços contratados no plano de celular para empregados, mensalidades e colônia de férias para empregados sócios do sindicato 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.

**CLÁUSULA SÉTIMA – ADIANTAMENTO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:**

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.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No mês de junho, a **EMPRESA** concederá, a todos os empregados que ainda não tenham recebido por ocasião de suas férias, antecipação a título de adiantamento do 13º salário (leis nrs. 4.090/62 e 4.749/65), correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do mês de junho,

proporcional ao número de meses trabalhados no ano.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso o empregado não queira receber o adiantamento do décimo terceiro salário no mês de junho, deverá manifestar por escrito sua oposição ao RH com pelo menos 30 dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a iniciar as negociações relativas ao Programa de Participação nos Resultados do exercício 2012 em fevereiro de 2012.

### **DAS CONDIÇÕES SOCIAIS**

#### **CLÁUSULA NONA - ANUIDADE CARGOS TÉCNICOS:**

A EMPRESA se compromete a reembolsar as anuidades obrigatórias dos EMPREGADOS com cargos técnicos, que precisem assinar documentos como responsáveis técnicos pela EMPRESA e se mantenham registrados nos respectivos conselhos em decorrência do cargo e por exigência da EMPRESA.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – LICENÇA MATERNIDADE**

Para licenças-maternidade iniciadas a partir de 01/01/2012, 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 30 dias 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 adesão ao 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 PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A EMPRESA concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, às empregadas que venham a adotar crianças, com base na Lei nº 12.010/2009.

**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, inclusive de caráter provisório.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

A EMPRESA concederá a seus empregados 5 (cinco) dias corridos de licença paternidade, quando do nascimento do filho ou do dia seguinte ao evento, neles já compreendida a ausência prevista em Lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO - PAI ADOTANTE:** Ao pai adotante também será concedido 5 (cinco) dias consecutivos de licença remunerada, a partir data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação médica da gravidez até 180 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por acordo para desligamento, com assistência da entidade sindical, pedido de demissão ou justa causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADIANTAMENTO NO RETORNO DAS FÉRIAS**

É facultada ao EMPREGADO, 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 em 2 (dois) períodos poderão receber o adiantamento apenas quando do primeiro período.
- e) Os Empregados somente poderão solicitar novo adiantamento, após a total quitação do adiantamento anterior.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

Fica facultado ao empregado, em casos excepcionais, requerer a concessão das férias em dois períodos, os quais, mediante concordância da **EMPRESA**, não poderão ser inferiores a 10 (dez) dias corridos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Os exames médicos periódicos serão realizados sob a responsabilidade de profissionais habilitados. A periodicidade, bem como a composição dos exames, será adequada a cada função e ao correspondente nível de exposição ao risco.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – GARANTIA DO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL**

Ao empregado afastado do serviço por acidente de trabalho ou doença ocupacional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste acordo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese da recusa, pela EMPRESA, da alta médica dada pelo INSS, a EMPRESA arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, pedido de demissão ou

por mútuo acordo entre empregado e a EMPRESA, estes dois últimos com a devida assistência do sindicato.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** Os empregados garantidos por esta cláusula obrigam-se a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela EMPRESA. Tais processos, quando necessários, serão, preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal, aos empregados que, a seu serviço, vierem a se envolver em acidentes com veículos da EMPRESA.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO E PREVIDENCIÁRIO**

A Empresa garantirá a antecipação dos valores relativos ao auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário, até sua regularização pelo INSS, limitado 60 (sessenta) dias, ou ainda, à concessão da prestação previdenciária pelo INSS, o que ocorrer primeiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado compromete-se a informar à EMPRESA, tão logo haja a regularização pelo INSS, devolvendo imediatamente os valores por ela antecipados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A não comunicação imediata do empregado à EMPRESA sobre a regularização pelo INSS, bem como, a não devolução dos valores antecipados pela empresa será considerada falta grave.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

A EMPRESA assegurará a suplementação do auxílio-doença previdenciário e do auxílio-doença acidentário, desde que devidamente formalizado junto ao INSS, a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, de acordo com os seguintes critérios:

##### **Prazo Máximo de Suplementação do auxílio-doença acidentário: 210 dias**

a) Até 150 dias: suplementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

b) De 151 a 210 dias: suplementação que garanta o recebimento de valor equivalente a 80% (oitenta por cento) do salário nominal do empregado.

**Prazo Máximo de Suplementação do auxílio-doença previdenciário: 90 dias**

a) até 90 dias: suplementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

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

**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.

## **DOS BENEFÍCIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

A EMPRESA concederá mensalmente, inclusive no período de férias, a seus empregados, o auxílio refeição, através de cartão magnético, conforme tabela abaixo:

- a) R\$ 19,00 (dezenove) reais para os empregados com carga horária semanal inferior a 40 horas, sendo considerados 26 dias para os empregados que trabalhem 6 dias semanais e 22 dias para aqueles que trabalhem 5 dias semanais.
- b) R\$ 22,00 (vinte e dois) reais para os empregados com carga horária semanal de 40 horas semanais ou mais; sendo considerados 26 dias para os empregados que trabalhem 6 dias semanais e 22 dias para aqueles que trabalhem 5 dias semanais.

CARGA HORÁRIA DE TRABALHO	VALOR FACIAL	DIAS TRABALHADOS	VALOR DO CRÉDITO
Inferior a 40h. semanais	R\$ 19,00	5 dias por semana	R\$ 418,00
Inferior a 40h.	R\$ 19,00	6 dias por	R\$ 494,00



semanais		semana	
40h. semanais ou mais	R\$ 22,00	5 dias por semana	R\$ 484,00
40h. semanais ou mais	R\$ 22,00	6 dias por semana	R\$ 572,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A participação dos empregados no custeio dos vales será da seguinte forma:

- a) Empregados com salário até R\$ 3.000,00 (três mil reais), participarão com 1% do valor total dos vales;
- b) 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 dos vales;
- c) Empregados com salário superior a R\$5.000,00 (cinco mil reais) participarão com 3% do valor total dos vales;

**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, mantendo-se o custo total mensal em cada caso. As alternativas para a composição dos valores de cada tipo de vale serão apresentadas oportunamente e as escolhas efetuadas deverão permanecer sem alteração por pelo menos 6 (seis) meses. Ficam definidos os meses de janeiro e julho de cada ano como aqueles destinados a realização das opções por parte dos empregados, sendo que as escolhas efetuadas deverão permanecer sem alteração por pelo menos 6 (seis) meses.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os novos valores do auxílio refeição terão vigência a partir de 1º de outubro de 2011. As diferenças relativas aos meses de outubro, novembro e dezembro serão indenizadas no contracheque do mês de dezembro de 2011 ou em crédito alimentação no mesmo mês. Tendo em vista seu caráter indenizatório, e considerando o fim social da presente cláusula, assim como a previsão contida na Lei 6.321, de 14/07/76, o referido pagamento não será considerado salário, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As eventuais correções no valor facial do vale refeição não estarão associadas a correções salariais, mas a necessidades específicas identificadas no mercado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os créditos para refeição serão fornecidos em conformidade com o “Programa de Alimentação do Trabalhador”, instituído pela Lei nº 6321, de 14/04/76, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº 5 de 14/01/91.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Excepcionalmente, até o dia 02 de janeiro de 2012, será concedido um crédito extra no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) em crédito refeição/alimentação para todos os empregados ativos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO NO LABOR EM SOBREJORNADA**

A EMPRESA reembolsará até o limite de valor equivalente a meio vale-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 sobrejornada superior 4 (quatro) horas em um mesmo dia, o valor reembolsado será de até 1 (um) vale-refeição diário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO TRANSPORTE**

A **EMPRESA** manterá a concessão do Auxílio Transporte, no trajeto para o início e término do expediente, mediante compartilhamento na forma e critérios definidos pela legislação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REEMBOLSO CRECHE/BABÁ**

A EMPRESA concederá o reembolso de creche, aos filhos das empregadas ativas, após o retorno do afastamento, até completarem 7 (sete) anos de idade, no valor mensal de até R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) mensais, desde que a criança não esteja cursando o ensino fundamental.

**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:** No período entre o retorno do afastamento e os 7 (sete) anos (6 anos, 11 meses e 29 dias) da criança, a **EMPRESA** aceitará, para concessão do reembolso, a apresentação de recibo de pessoa física, desde que conste o

número de identidade e CPF do profissional, registro em carteira de trabalho e previdência social e cópia de guia de recolhimento de Previdência Social. 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente, a partir da data de comprovação.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na hipótese de adoção, o reembolso será devido nas mesmas condições aqui ajustadas.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** 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.

**PARÁGRAFO OITAVO:** As eventuais diferenças no reembolso creche dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2011 serão pagas conjuntamente com o auxílio creche do mês de janeiro de 2012.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REEMBOLSO A DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA**

A **EMPRESA** concederá reembolso mensal 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, devidamente declarados junto à Previdência Social), no valor mensal de até R\$ 500,00 (quinhentos reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reembolso ao Dependente com Deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula, para fins de acompanhamento

especializado ou acompanhamento educacional especializado ou 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 moderada ou severa;
- b) Distúrbio de conduta: problemas de psicomotricidade;
- c) Física: afecção muscular e/ou ortopédica;
- d) Sensorial: auditiva ou visual;
- e) Paralisção cerebral: deficiência física com deficiência neurológica;
- f) Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O reembolso 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:** As eventuais diferenças no reembolso ao dependente com deficiência dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2011 serão pagas conjuntamente com o reembolso ao dependente com deficiência do mês de janeiro de 2012.

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

#### **CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA – SEGURO DE VIDA**

A empresa oferecerá Seguro de Vida aos seus empregados, nas condições acordadas com a seguradora.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ASSISTÊNCIA FUNERAL**

A EMPRESA manterá concessão de Assistência Funeral em caso de falecimento do empregado e/ou seus dependentes, sendo o serviço funeral realizado, obrigatoriamente, pela área de atendimento da seguradora.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Entende-se como dependente do empregado, para fins desta cláusula, aquele previamente cadastrado junto à Previdência Social com base nas definições e exigências legais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA**

A EMPRESA compromete-se a manter assistência médica básica, sem ônus, a todos os seus empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A EMPRESA continuará a fornecer convênio para assistência odontológica mediante participação dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A assistência médica oferecida pela empresa terá co-participação dos empregados na utilização dos serviços de consulta e exames, a título de fator de moderação

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os benefícios previstos nesta cláusula não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO MEDICAMENTO/FARMÁCIA**

A EMPRESA manterá convênio para compra e pagamento de medicamentos com desconto pelos funcionários.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para associados com AIDS, cardiopatia aguda ou câncer, a EMPRESA concederá reembolso mensal de gastos com medicamentos para tratamento destas doenças, no valor de até R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) mensais, mediante comprovante fiscal da compra e receita médica.

### **DAS RELAÇÕES/CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo,

esclarecendo se será trabalhado ou não.

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

b) 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.

c) 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 completo de trabalho na **EMPRESA**, desde que no momento do desligamento o **EMPREGADO** trabalhe há pelo menos 5 (cinco) anos na **EMPRESA**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não serão considerados para o cômputo dos 5 (cinco) anos previstos na alínea “c” dessa cláusula, os eventuais períodos em que o contrato de trabalho esteve suspenso por força do **EMPREGADO** estar em gozo de auxílio junto ao INSS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A extensão do aviso prévio prevista na alínea “c” 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A carga horária semanal de trabalho dos empregados da EMPRESA é de 40 horas, distribuídas em 5 jornadas de 8 horas, 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 audifones 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.

**b) COMPENSAÇÃO DA SEXTA JORNADA SEMANAL:** Os empregados que cumprem carga horária de 36 horas semanais poderão compensar, a critério da EMPRESA, 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.

**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 correspondentes folgas para cada período.

**d) PLANTÕES DE ESCALAS DE REVEZAMENTO:** Considerando a natureza e a necessidade dos serviços, a EMPRESA poderá adotar o regime de rodízios e plantões, sem prejuízo dos esforços que visem à racionalização da composição de equipes aos domingos e feriados.

**e) HORÁRIO FIXO PARA ESTUDANTE:** A EMPRESA, dentro do possível, poderá conceder horário fixo aos empregados que estudem, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

**e.1)** Fica a EMPRESA proibida de prorrogar a jornada de trabalho do EMPREGADO-estudante, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

**f) SOBREAVISO:** Para atender às necessidades de seu serviço, a empresa poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os empregados envolvidos à base de 1/3 (um terço) sobre a hora normal percebida durante o período que ficarem sujeitos a esse regime. O sobreaviso se aplica nas condições em que os empregados são previamente comunicados, por escrito, da necessidade de disponibilidade para atendimento à situação de emergência, através da divulgação da escala mensal.

**f.1)** No momento em que o empregado for acionado para trabalhar, durante o regime de sobreaviso, o mesmo fará jus ao pagamento das horas extras.

**g)** Os registros de frequência utilizados pelos empregados da EMPRESA 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.

**h) TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS:** Para atender às necessidades de suas atividades, a EMPRESA poderá adotar o regime de trabalhos aos domingos e feriados federais, estaduais e municipais.

**PARÁGRAFO ÚNICO: JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS LOTADOS NAS LOJAS:** Para os empregados lotados nas lojas da EMPRESA, 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 carga horária semanal será de até 44 horas distribuídas em 6 jornadas semanais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias devidamente registradas serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) para o limite diário de 02 horas. Para aquelas que, por força de necessidade imperiosa, eventualmente vierem a exceder as duas primeiras a cada dia, o acréscimo será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal. Aquelas realizadas aos sábados (com exceção dos empregados lotados no serviço de atendimento ao cliente e nas lojas), domingos (fora das escalas normais de trabalho) e feriados serão remuneradas em 100% (cem por cento), considerando que todos os empregados são mensalistas para efeito de pagamento de salários.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS:**

Alternativamente ao pagamento, haverá compensação de eventuais horas suplementares pela redução de jornada em números de horas equivalentes às trabalhadas, respeitado o limite de 60 (sessenta) horas a serem acumuladas por empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – DOMINGOS E FERIADOS:** Não são cabíveis compensações de horas suplementares realizadas além da segunda diária (por força de necessidade imperiosa), em domingos (fora da escala normal de trabalho) e feriados, sendo essas remuneradas conforme determinado no *caput*.



**PARÁGRAFO TERCEIRO – PRAZO DE COMPENSAÇÃO:** A compensação das horas suplementares deverá ser efetuada dentro do período máximo de 90 (noventa) dias, a partir da data de computação das mesmas. Ao final de cada período, a **EMPRESA** obriga-se a efetuar o pagamento ao empregado, juntamente com seu salário do mês subsequente, do saldo de horas prestadas e não compensadas no período, respeitado o índice de 60% sobre o valor da hora normal.

**PARÁGRAFO QUARTO – DESLIGAMENTO COM SALDO POSITIVO:** Nos casos de desligamento sem justa causa ou por iniciativa do empregado antes do prazo de compensação previsto na nota terceira, a **EMPRESA** se compromete a efetuar o pagamento do saldo de horas na rescisão do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO – DESLIGAMENTO COM SALDO NEGATIVO:** Nos casos de desligamento por iniciativa da empresa, sem justa-causa, onde haja saldo de horas a favor da **EMPRESA**, esta se compromete a desconsiderá-lo para fins de quitação das horas trabalhadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE PONTO**

Tendo em vista as novas exigências relativas ao controle e administração do ponto eletrônico trazidas pelo artigo 1º da Portaria MTE 373/11, a empresa fica dispensada da impressão imediata das marcações de ponto dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Apesar da inexigibilidade de impressão das marcações, a empresa compromete-se a disponibilizar para impressão, na intranet, todas as marcações.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade, nos termos do parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;
- 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;
- 01 (um) dia para o recebimento de sua parcela do PIS, caso a **EMPRESA** não

- tenha celebrado convênio com a finalidade de efetuar ela mesma o pagamento;
- 01(um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
  - 05 (cinco) dias em caso de internação hospitalar de filho menor com até 14 anos de idade.

**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 TRIGÉSIMA SEXTA - DEFICIENTES FÍSICOS**

A EMPRESA abonará as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos relacionados a sua deficiência, mediante apresentação de laudo médico e comprovação do período de comparecimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – QUEBRA DE CAIXA**

A EMPRESA não efetuará descontos por diferenças no caixa, enquanto não houver empregado que exerça a função de caixa com exclusividade e de modo permanente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO**

Sem prejuízo do pagamento do adicional de horas extras, caso o trabalhador seja acionado para trabalhar após as 22:00 horas até as 05:00 horas, terá direito ao adicional noturno, que será remunerado com o acréscimo 20% (vinte por cento), sobre o valor da hora normal.

**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 TRIGÉSIMA NONA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A **EMPRESA** compromete-se a realizar o PPRA e PCMSO para avaliar as possíveis áreas de risco. Se for constatada a necessidade, o adicional de periculosidade será pago na forma da lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

A **EMPRESA** pagará adicional de transferência de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal aos empregados que forem transferidos por imposição da EMPRESA e apenas em caráter provisório. Entenda-se transferência como toda

movimentação que exija mudança de domicílio.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para as transferências definitivas, não se aplicam as regras determinadas no caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE ESTÁGIO**

A contratação de estagiários será realizada em caráter de complementação ao ensino e à aprendizagem, objetivando, tão somente, proporcionar treinamento e experiência prática na linha de formação dos mesmos, conforme legislação vigente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

A EMPRESA garantirá 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – UNIFORMES**

A EMPRESA fornecerá uniformes aos seus empregados, cujos cargos tenham essa exigência, gratuitamente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O uniforme será de uso obrigatório no local de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA– EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO (EPI e EPC)**

A EMPRESA fornecerá sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual e coletiva.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os equipamentos de proteção (EPI e EPC) deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA**

## **EMPRESA**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESPESAS DE VIAGENS A SERVIÇO DA EMPRESA**

Aos empregados que se deslocarem em viagens a serviço da empresa fica estipulado que estes não arcarão com custos decorrentes de seu deslocamento, cabendo à EMPRESA custear as despesas de locomoção, alimentação e hospedagem, conforme cada situação exija e conforme política interna da empresa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO – APOSENTADORIA**

A EMPRESA se compromete a não dispensar os empregados que estiverem há 24 (vinte e quatro) meses de antecedência da data em que vierem a adquirir direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, leia-se, na modalidade proporcional, desde que:

- a) O empregado tenha, no mínimo, 5 (cinco) anos de empresa;
- b) Para os diretores da empresa, o tempo mínimo de empresa deve ser de 10 (dez) anos;
- c) O empregado apresente, no momento da aquisição do direito à estabilidade, comprovação oficial do tempo de serviço pelo INSS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O previsto no caput desta cláusula não subsiste nos casos de demissão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes com assistência da entidade. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A idade do empregado não influenciará na concessão da garantia definida nesta cláusula, conforme legislação previdenciária.

## **DA SEGURANÇA E DA SAÚDE NO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – PREVENÇÃO E SAÚDE DO**

## **EMPREGADO**

Objetivando garantir a saúde dos trabalhadores, a empresa implementará política de prevenção e Saúde, realizando campanhas informativas dentro de períodos definidos em cronograma específico.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – CIPA – Composição, eleição, atribuições, garantias ao cipeiro.**

A EMPRESA convocará 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 pela EMPRESA.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A EMPRESA divulgará 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. A EMPRESA setorizará a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao Sindicato, sempre que solicitado.

**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, sempre que solicitado pelo mesmo;

**PARÁGRAFO SEXTO:** No prazo máximo de 10 (dez) dias após a posse dos

membros eleitos, a EMPRESA deverá encaminhar cópia da ata respectiva ao sindicato, contendo nome, data de nascimento e número de matrícula, desde que solicitado pelo mesmo.

**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.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Os representantes eleitos efetivos dos empregados na CIPA não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato.

**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, a empresa deverá enviar ao sindicato, quando solicitado, cópia do certificado;

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na EMPRESA, sempre que necessário.

**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.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** A empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de realização da SIPAT.

**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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

A EMPRESA, sempre que assim solicitada, enviará ao SINTTEL os seguintes

documentos:

- 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 da EMPRESA 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados receberão, por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos, quando estes existirem.

### **DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

A Empresa permitirá a instalação de quadro de avisos do Sindicato Profissional em suas dependências, em local de fácil acesso aos empregados, para uso na divulgação de suas publicações.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A **EMPRESA** descontará em folha de pagamento as mensalidades sindicais e demais contribuições, desde que aprovadas em Assembléia dos trabalhadores, e as depositará em favor do sindicato profissional até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente ao do pagamento do salário dos empregados, desde que não exercido o direito de oposição ao desconto por parte do EMPREGADO.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A **EMPRESA** encaminhará ao SINTTEL, sempre que solicitado, no meio que melhor convier às PARTES, a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais, contendo nome do sócio, matrícula e valor do desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O SINTTEL se compromete a não divulgar ou tornar públicos os valores de contribuição de cada empregado ou a sua remuneração mensal presumida.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA**

A **EMPRESA** permitirá o acesso de Diretores do SINTTEL, em seu escritório ou locais de trabalho, desde que ajustados e comunicados ao departamento de Recursos Humanos com antecedência.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DISTRIBUIÇÃO DE INFORMATIVOS**

Fica assegurado ao SINTTEL a distribuição de boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse da categoria, nas portarias de acesso às dependências da Empresa.

**CLAÚSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA PARTICIPAREM DE EVENTOS SINDICAIS**

Aos empregados indicados pelo SINTTEL para participarem de Cursos, Palestras, Simpósios, Plenárias, Seminários e Congressos fica garantida a sua remuneração integral pela **EMPRESA**, desde que não ultrapasse doze dias por ano, independente do número de empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica o SINTTEL obrigado a solicitar a liberação dos representantes sindicais com, pelo menos, sete dias de antecedência.

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA CONVENCIONAL**

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, a EMPRESA pagará multa mensal de 10% (dez por cento), do piso salarial estabelecido neste acordo, por infração e por trabalhador em favor deste ou da parte atingida.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente acordo, conforme preconização do artigo 114 da Constituição Federal.



### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – NEGOCIAÇÕES**

As PARTES, EMPRESA E SINDICATO, permanecem abertas à discussão de todos os temas que envolvem as relações trabalhistas em geral. Particularmente, as PARTES definem o mês de fevereiro de 2012, para em conjunto, reverem o andamento, a aplicação e as implicações gerais das relações entre as PARTES, inclusive para negociação da participação nos resultados de 2012.

E por estarem justas e acertadas, firmam as PARTES o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor.

Aracaju, \_\_\_\_ de janeiro de 2012.

IARACI MARIA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE  
SERGIPE

RENATA VILAS BOAS PRUDENTE

Diretora de Recursos Humanos

CLARO S.A.

DAX ANICETO DE SOUZA FILHO

Diretor Regional BS

CLARO S.A.