

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000215/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060727/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.255548/2025-68  
DATA DO PROTOCOLO: 17/10/2025

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 Diretor, Sr(a). SILVANIA ALVES DE MATOS NETA;

E

SEREDÉ - SERVICOS DE REDE S.A., CNPJ n. 08.596.854/0012-47, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). EDIMILSON ALVES DE OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). LEONARDO NOGUEIRA DE MORAES;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores da Empresa SEREDÉ que prestam Manutenção de estações e redes de telecomunicações no Estado de Sergipe**, com abrangência territorial em **Amparo de São Francisco/SE, Aquidabã/SE, Aracaju/SE, Arauá/SE, Areia Branca/SE, Barra dos Coqueiros/SE, Boquim/SE, Brejo Grande/SE, Campo do Brito/SE, Canhoba/SE, Canindé de São Francisco/SE, Capela/SE, Carira/SE, Carmópolis/SE, Cedro de São João/SE, Cristinápolis/SE, Cumbe/SE, Divina Pastora/SE, Estância/SE, Feira Nova/SE, Frei Paulo/SE, Gararu/SE, General Maynard/SE, Gracho Cardoso/SE, Ilha das Flores/SE, Indiaroba/SE, Itabaiana/SE, Itabaianinha/SE, Itabi/SE, Itaporanga d'Ajuda/SE, Japarutuba/SE, Japoatã/SE, Lagarto/SE, Laranjeiras/SE, Macambira/SE, Malhada dos Bois/SE, Malhador/SE, Maruim/SE, Moita Bonita/SE, Monte Alegre de Sergipe/SE, Muribeca/SE, Neópolis/SE, Nossa Senhora Aparecida/SE, Nossa Senhora da Glória/SE, Nossa Senhora das Dores/SE, Nossa Senhora de Lourdes/SE, Nossa Senhora do Socorro/SE, Pacatuba/SE, Pedra Mole/SE, Pedrinhas/SE, Pinhão/SE, Pirambu/SE, Poço Redondo/SE, Poço Verde/SE, Porto da Folha/SE, Propriá/SE, Riachão do Dantas/SE, Riachuelo/SE, Ribeirópolis/SE, Rosário do Catete/SE, Salgado/SE, Santa Luzia do Itanhy/SE, Santa Rosa de Lima/SE, Santana do São Francisco/SE, Santo Amaro das Brotas/SE, São Cristóvão/SE, São Domingos/SE, São Francisco/SE, São Miguel do Aleixo/SE, Simão Dias/SE, Siriri/SE, Telha/SE, Tobias Barreto/SE, Tomar do Geru/SE e Umbaúba/SE.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

O piso salarial, assim entendido como o menor salário pago na empresa, será de R\$ 1.609,29 (um mil, seiscentos e nove reais e vinte e nove centavos), a partir de 1º de agosto de 2025.

Os outros pisos por função serão conforme tabela abaixo:

<b>CARGOS</b>	<b>Pisos em agosto/2025</b>	
CABISTA I	R\$	1.609,29
CABISTA II	R\$	1.686,03
CABISTA III	R\$	1.762,76
OPERADOR SERVIÇO AO CLIENTE	R\$	1.609,29
OFICIAL REDE	R\$	1.609,29
OPERADOR DG	R\$	1.654,86
TECNICO DADOS I	R\$	2.040,11
TECNICO DADOS II	R\$	2.377,19
TECNICO DADOS III	R\$	3.017,43
OPERADOR MULTIFUNCIONAL	R\$	1.764,25
TECNICO REDE GPON	R\$	1.764,25

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em janeiro de 2026 será concedido um aumento de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) para os empregados que recebem o piso salarial ou pisos específicos listados no parágrafo primeiro desta cláusula, caso seus salários fiquem iguais ou menores que o salário-mínimo nacional.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO E COMPROVANTE DE SALÁRIO**

Serão fornecidos, em caráter obrigatório, aos empregados, os recibos ou contracheques de pagamento, contendo identificação da empresa e a discriminação das parcelas pagas, descontos efetuados e valor do FGTS do mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Não havendo problemas relacionados ao sistema da folha, as consultas eletrônicas dos demonstrativos de pagamento estarão disponíveis na véspera do mesmo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Caberá à EMPRESA efetuar a revisão dos cálculos salariais sempre que houver reclamação, por parte do empregado, de engano no pagamento. Em sendo a reclamação procedente, a EMPRESA pagará a respectiva diferença até o dia 20 do mesmo mês, desde que a incorreção seja apresentada até o dia 10, sem que tal prazo configure atraso no pagamento. Eventuais diferenças procedentes apresentadas após o dia 10 serão pagas na folha de pagamento do mês seguinte.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

A empresa reajustará os salários vigentes em 30 de abril de 2025, com o índice de 5,32% (cinco vírgula trinta e dois por cento), a partir de 1º de agosto de 2025.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Estão excluídos do reajuste previsto na presente cláusula os cargos de Diretores, Gerentes Gerais e Gerentes, os quais estarão sujeitos ao reajuste conforme política interna das empresas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não será objeto de compensação todos e quaisquer reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

### **Salário produção ou tarefa**

## **CLÁUSULA SEXTA - PRODUÇÃO DA ÁREA DE OPERAÇÃO**

A empresa manterá o pagamento por produtividade, através de um programa de remuneração variável, de forma a estimular o desempenho do empregado em atingir as metas estabelecidas. O programa terá critérios estabelecidos e considerará o volume de produção e a qualidade do serviço alcançada pelo empregado, sempre estimulando o seu bom desempenho em atingir as metas estabelecidas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empresa tendo apresentado ao sindicato dos empregados o modelo de remuneração variável praticado atualmente, compromete-se a demonstrar eventuais atualizações dos critérios de apuração, mantendo-se aberta à possibilidade do debate.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho o recebimento de 50% (cinquenta por cento) do valor da gratificação natalina, por ocasião do retorno das férias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para exercer esse direito, o empregado deverá manifestar sua opção pelo referido recebimento por ocasião da comunicação de férias.

### **Adicional de Periculosidade**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Fica pactuado que os adicionais de periculosidade e/ou insalubridade serão pagos nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo Único:** As empresas fornecerão aos sindicatos cópias dos PPRA, PCMSO e Laudos Técnicos, mediante solicitação por escrito.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA NONA - PRÊMIO**

A empresa poderá estabelecer um programa de prêmios em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, alcançado pelo empregado no exercício de suas atividades.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O programa de prêmios considerará critérios estabelecidos pela empresa, onde será verificado o desempenho do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os valores recebidos como prêmios, mesmo havendo habitualidade, não integram a remuneração do empregado, não incorporam o contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O histórico de pagamentos de prêmios não constitui uma parcela irredutível e nem um direito adquirido pelo empregado

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A empresa apresentará ao sindicato dos empregados o modelo de premiação praticado e eventuais atualizações dos critérios de apuração, mantendo-se aberta ao debate.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A empresa se compromete a apresentar e discutir com o sindicato, em até 60 (sessenta) dias após a aprovação do ACT 2025/26 em assembleia dos trabalhadores, o Programa de Participação nos Resultados para os seus empregados, baseado no atingimento das metas definidas pela empresa e excluídos os executivos, que terão programa específico. Na oportunidade, serão apresentadas ao sindicato as metas operacionais, indicadores e respectivos pesos, visando a aferição do valor e firmado acordo coletivo específico para o PPR, devendo o respectivo pagamento ser efetivado até 30/04/2026, caso as metas estabelecidas sejam atingidas.

## **Ajuda de Custo**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIÁRIA DE VIAGEM**

Nos casos de viagem a serviço, as Empresas anteciparão os valores necessários para cobrir, integralmente, as despesas necessárias, como: hospedagem, transporte, alimentação (sem prejuízo do benefício tíquete alimentação /refeição fornecidos mensalmente), dentre outras despesas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Após o retorno da viagem o empregado deverá prestar contas, em até 72 horas, quanto à realização das despesas, em conformidade com as normas e procedimentos internos de cada empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Poderão ser considerados custos adicionais, quando emergenciais e previamente informadas a empresa.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA concederá aos seus empregados o Benefício Alimentação. O valor do vale refeição/alimentação será de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais), a partir de maio/25. Sendo disponibilizados 26 vales alimentação/refeições, incluindo os sábados trabalhados, podendo ser compensados por domingos ou feriados trabalhados, quando não houver atividades do colaborador aos sábados, que serão entregues no primeiro dia útil do mês do consumo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O benefício acima mencionado não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nem se configura como rendimento tributário do empregado, desde que a empresa esteja regularmente inscrita no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica facultado a empresa o direito de creditar os valores a título de vale refeição e vale alimentação através da modalidade de cartão eletrônico disponível no mercado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Quando a empresa necessitar do trabalho extraordinário em dias de repouso remunerado, esta fornecerá alimentação ou 01 (um) ticket adicional.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Em caso de acidente de trabalho, será concedido o benefício por 30 (trinta) dias, quando o afastamento das atividades for igual ou superior a 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Em caso de licença maternidade, será concedido o benefício alimentação, para os 30 (trinta) dias iniciais do afastamento da empregada.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em trabalho extraordinário, os empregados receberão um auxílio alimentação no valor de R\$ 12,00 (doze reais), a partir de 01/05/2025, quando forem realizadas 02 (dois) horas extras ou mais, além da jornada diária, somando-se ao VA diário previsto no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** –Para cumprir o disposto na legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador, a EMPRESA descontará, dos empregados optantes deste benefício, um percentual de 3,0% (três por cento).

**PARÁGRAFO OITAVO** - A empresa concederá a título de Cesta Básica, a partir de 01 de maio de 2025, o valor de R\$ 112,88 (cento e doze reais e oitenta e oito centavos), para o empregado não sindicalizado e o valor de R\$ 225,77 (duzentos e vinte e cinco reais e setenta e sete centavos), para o empregado sindicalizado, inclusive no período de suas férias.

**PARÁGRAFO NONO** - Será concedido, em vale alimentação, a partir de 01/05/2025, quando do período de gozo de férias, uma importância de R\$ 112,88 (cento e doze reais e oitenta e oito centavos), para os empregados não sindicalizados e de R\$ 248,36 (duzentos e quarenta e oito reais e trinta e seis centavos), para os empregados sindicalizados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO DE NATAL**

A empresa, exclusivamente no mês de dezembro de 2025, para quem associar-se ao sindicato até 31 de outubro de 2025, concederá aos seus empregados sindicalizados, uma quantia extra a título de vale alimentação, correspondente a R\$ 203,19 (duzentos e três reais e dezenove centavos). O referido crédito será realizado através do cartão eletrônico de alimentação/refeição até o dia 20/12/2025.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza salarial nem constitui base previdenciária, tributária ou para efeitos do FGTS

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

A empresa fornecerá vales-transportes a todos os empregados que se cadastrarem para receber o benefício, sempre de acordo com a legislação vigente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A Empresa poderá, a critério próprio, efetuar o crédito em destaque na Folha de Pagamento do valor mensal correspondente aos Empregados lotados no interior, caso não haja transporte para locomoção da residência para o trabalho e vice-versa. Esse valor não integrará a remuneração do Empregado para todos os efeitos legais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Quando a empresa permitir que o empregado se desloque com o veículo para a sua residência ou no trajeto inverso, ficará desobrigada de fornecer o vale-transporte previsto nesta cláusula, conforme disposto em lei.

### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Será concedido Plano Médico com regime de coparticipação, para todos os empregados e seus dependentes, sendo que as empresas custearão 50% (cinquenta por cento) do valor para o titular e 40% (quarenta por cento) para os dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados associados ao Sinttel-SE, as empresas custearão 60% (sessenta por cento) do valor do plano para o titular e 40% (quarenta por cento) para os dependentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os trabalhadores admitidos a partir de 01/08/2023 as empresas custearão 50% (cinquenta por cento) do valor do plano para o titular e o custo do dependente será de integral responsabilidade do mesmo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os trabalhadores admitidos a partir de 01/08/2023 que se associarem ao Sinttel-SE, as empresas custearão 60% (sessenta por cento) do valor do plano para o titular e o custo do dependente será de integral responsabilidade do mesmo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O repasse pelo trabalhador do valor da assistência médica e coparticipação dos afastados há mais de 3 (três) meses, deverá ser efetuado mediante depósito em conta da empresa ou quitação de boleto bancário, nas mesmas datas da Folha de Pagamento, sob pena de exclusão definitiva do plano de saúde em caso do não repasse de duas ou mais mensalidades.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Da mesma forma, a Empresa manterá o plano de assistência médica ao seu empregado que, após o afastamento para tratamento de saúde, aposentar-se de forma provisória, devendo o empregado depositar o valor referente a assistência médica e coparticipação, mediante depósito em conta da empresa ou quitação de boleto bancário, até o dia 10 de cada mês, sob pena de exclusão definitiva do plano de saúde em caso do não repasse de duas ou mais mensalidades.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Passando a aposentadoria ser definitiva cessa a obrigação da empresa em manter o plano de saúde.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ACESSO À TELEMEDICINA**

Empresa poderá disponibilizar para seus EMPREGADOS um plano de Saúde no formato da TELEMEDICINA, em substituição ao modelo de assistência médica tradicional para os empregados admitidos após a assinatura deste Termo de Acordo Coletivo, pelo prazo de 3 meses, ou seja, durante o período de experiência, podendo esta substituição, por vontade do empregado, ter o prazo estendido.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados admitidos a partir da assinatura deste aditivo, será disponibilizado durante os primeiros 3 (três) meses de contrato, exclusivamente, a possibilidade de adesão ao benefício de TELEMEDICINA.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Após o período de 3 (três) meses usufruindo o benefício de Telemedicina, o empregado poderá exercer a opção de migrar do benefício de Telemedicina ao Plano Médico Tradicional, conforme disciplinado em política interna da EMPRESA.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos empregados com contratos de trabalho anteriores à vigência deste instrumento, que não optaram pelo plano médico tradicional, também será disponibilizada a possibilidade de adesão ao benefício de TELEMEDICINA.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aos empregados com contratos de trabalho anteriores à vigência deste instrumento, que optaram pelo plano médico tradicional, ficam mantidas as condições praticadas em relação ao plano médico atual.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As modalidades de assistência médica ofertadas pela EMPRESA não são cumulativas, ficando facultado ao EMPREGADO a escolha da modalidade.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os Planos de Saúde concedidos pela Empresa são em regime de onerosidade e coparticipação para os trabalhadores atuais e seus dependentes.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Para o plano de saúde no formato TELEMEDICINA, a Empresa custeará para o trabalhador na mesma proporcionalidade do plano de saúde tradicional na onerosidade mensal e o custeio da coparticipação será de integral responsabilidade

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA OU DO AUXÍLIO ACIDENTE PREVIDENCIÁRIO**

A partir de 16º (decimo sexto dia) de licença médica, a empresa complementarará, sem natureza salarial, por até mais 45 (quarenta e cinco dias), o auxílio doença/acidente, pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), até o limite da remuneração média líquida do empregado.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

A partir de 1º de maio de 2025, no caso de falecimento do empregado, a SEREDE – SERVIÇOS DE REDE S/A pagará as despesas pertinentes ao funeral até o limite de R\$ 4.500,00 (quatro mil reais), desde que o seguro de vida em grupo mantido pela empresa não abranja este benefício.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O auxílio funeral concedido no caput, de natureza não salarial, não se incorporará aos salários para efeito de formação de remuneração e não servirá como base de cálculo para pagamentos de rescisão contratual, encargos e tributo.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS DIREITOS DAS EMPREGADAS GESTANTES**

A EMPRESA se compromete a dar garantia de emprego às empregadas gestantes, desde a confirmação da gravidez até que a criança complete 08 (oito) meses de vida. Esta garantia estende-se às mães adotivas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - De forma a cumprir o disposto no artigo 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT e na portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº. 3.296/86, a EMPRESA pagará às empregadas, do primeiro dia do quarto mês de vida até 6 (seis) meses após o retorno da empregada-mãe ao trabalho, completo do filho natural ou adotivo, o valor de R\$ 290,89 (duzentos e noventa reais e oitenta e nove centavos), a título de auxílio-creche, sem natureza salarial para qualquer fim.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa contratará, para todos os seus empregados, apólice de Seguro de Vida em Grupo, sem ônus para os mesmos, com as seguintes coberturas: indenização de até R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por morte natural, indenização de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) por morte acidental e indenização de Até R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por invalidez parcial ou total.

### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO PELA UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO

Poderá o empregado, se houver interesse da empresa, utilizar seu veículo para o desempenho de suas atribuições funcionais, mediante contrato de locação específico a ser firmado entre as partes, no qual estarão definidos: preço, prazo, direitos e obrigações das partes.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - O pagamento da locação acima indicada será realizado pela EMPRESA, mensalmente, mediante depósito em conta bancária indicada pelo locatário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em caso de acidente de trabalho, será pago a locação de veículo para o primeiro mês de afastamento por acidente de trabalho, no caso deste ocorrer por período igual ou superior a 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A EMPRESA arcará com as despesas de contratação de seguro com cobertura para acidentes contra terceiros.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As verbas previstas na presente cláusula, face à natureza nitidamente indenizatória, não são consideradas prestação in natura para os efeitos do art. 458 da CLT, não se incorporando ou refletindo, para qualquer fim, aos salários e as remunerações dos empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O contrato de locação de veículo de propriedade do empregado, para uso no trabalho, deverá observar a tabela a seguir, com seus respectivos valores, para fins de pagamento mensal do carro agregado a partir do mês de junho/25.

**PARAGRAFO SEXTO:** As partes convencionam que os próximos reajustes da tabela de agregamento de veículos serão nos meses de junho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As verbas previstas na presente cláusula, face à natureza nitidamente indenizatória, não são consideradas prestação in natura para os efeitos do art. 458 da CLT, não se incorporando ou refletindo, para qualquer fim, aos salários e as remunerações dos empregados.

**PARÁGRAFO OITAVO** - A partir de 1o de maio/25, para os empregados que ocupam o cargo de Técnico de Dados, o valor do KM Rodado passará para R\$ 0,75 (setenta e cinco centavos), oportunidade em que não terão direito à quota de combustível em litros. Fica também estipulado o fim do raio de deslocamento, o que significa dizer que ultrapassando os limites da sua cidade base, já tem direito à quilometragem.

#### Agregamento de veículos - Junho/2025

Tipo de veículo	Idade – DE	Idade - ATÉ	Valores 2025-2026
	0	5	ACT 25 26 R\$ 1.341,89
<b>CARRO LEVE</b>	6	7	R\$ 1.312,06
	8	99	R\$ 1.276,78

<b>MOTO</b>	0	99	R\$ 616,20
<b>UTILITÁRIO</b>	0	99	R\$ 1.928,98

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO PARA FILHOS ESPECIAIS**

O empregado (a) que tenha filho portador de necessidades especiais, devidamente comprovado, fará jus a um auxílio mensal, e de R\$ 290,89 (duzentos e noventa reais e oitenta e nove centavos), por filho nessa condição, para que possa ajudar nos tratamentos especializados, não tendo natureza salarial e não integrando a remuneração do empregado, para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário. Neste caso, o empregado deverá preencher formulário específico, fornecido pela empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O benefício citado não será cumulativo ao benefício constante na cláusula 12a.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE COMBUSTÍVEL**

A empresa garantirá o fornecimento de combustível para que os empregados possam desenvolver suas atividades laborais, limitando-se essa garantia apenas aos compromissos profissionais exigidos pela mesma, acrescida da quilometragem dispendida entre a residência do empregado e seu local de trabalho e vice-versa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O fornecimento de combustível não terá caráter remuneratório, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer fins.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nas localidades em que não haja posto de combustível credenciado para recebimento do cartão de abastecimento disponibilizado pela empresa, fica autorizado o pagamento em espécie sem que com isso seja dada natureza salarial à referida verba, não integrando, portanto, ao salário do empregado.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RECONTRATAÇÃO**

Não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, seguida de recontratação, após os 90 dias subseqüentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não se exigirá novo período de experiência se o profissional recontratado houver atuado na função por um ano ou mais na Empresa.

## Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO

As homologações de rescisões de contrato individual de trabalho dos empregados associados ao SINTTEL, com tempo de serviço igual ou superior a 01 (um) ano, serão realizadas, sem ônus para a empresa, com a assistência do sindicato de forma híbrida (presencial ou tele presencial), sendo a forma híbrida, uma opção do sindicato. Será observado o prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do dia do depósito da indenização prevista no art. 477 da CLT, observados os demais aspectos legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A EMPRESA comunicará aos empregados o dia, hora e local para efetuar a homologação da rescisão. Cumprindo essa formalidade, o empregador ficará isento das penalidades previstas no art. 477 da CLT, caso o empregado não compareça no horário determinados, ficando a entidade laboral com incumbência de fornecer um atestado comprobatório de sua ausência, podendo tal formalidade ser suprida através de declaração de 02(duas) testemunhas que estejam no local, dia e hora marcados para a homologação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Enquanto o sindicato não mantiver delegacias em outras localidades do Estado e, sendo a homologação procedida nessas localidades, a empresa poderá solicitar a assistência da SRTE/MTE ou dos órgãos judiciais previstos em lei.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Empresa ou empregado poderá optar por homologar as rescisões de contrato individual de trabalho dos trabalhadores não associados, preferencialmente, com a assistência do SINTTEL, sendo que este terá um custo de R\$100,00 (cem reais) por trabalhador que será de responsabilidade da parte que optou pela intervenção sindical.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Entrega da documentação prevista no Parágrafo 6º. Do Artigo 477 da CLT, poderá ser no ato da homologação da rescisão, após os 10 dias do desligamento, seja no Sindicato ou na empresa, e mantendo a obrigação da quitação das verbas rescisórias até o 10º dia.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela Empresa ao trabalhador por escrito, contra recibo, firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando inclusive o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias;
- b) O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de dispensa coletiva, a Empresa fica obrigadas a comunicar o Sindicato no mínimo 30(trinta) dias antes da realização das demissões, a fim de firmar acordo específico para garantia dos direitos dos trabalhadores dispensados.

### Aviso Prévio

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Quando da dispensa do empregado, com aviso prévio trabalhado, independentemente do número de dias de aviso prévio proporcional a que faz jus o mesmo, o trabalho só poderá ser exigido pelo período máximo de trinta dias, sob pena de nulidade do aviso, sendo mantidas as seguintes possibilidades, a escolha do empregado:

- a) Cumprimento do aviso por 30 dias, com redução de duas horas diárias, sendo indenizado o período restante (art. 488, caput, CLT);
- b) Cumprimento do aviso por 23 dias, em razão da redução dos sete dias corridos, sendo indenizado o período restante (art. 488, § único, CLT).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ao empregado em aviso prévio é facultado optar pela redução de 02 (duas) horas, no começo ou no final de sua jornada de trabalho, ou 7 (sete) dias a menos no mês do aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregado demitido da empresa que, no cumprimento do aviso prévio, comprovadamente obtiver outro emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, percebendo, contudo, os dias trabalhados.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TERMO DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Nos termos do art.507 – B da CL, com periodicidade que for mais conveniente durante o contrato de trabalho e/ou quando do encerramento do contrato de trabalho, empresa e empregado firmarão Termo de Quitação de Obrigações Trabalhistas, por meio do qual o Empregado atestará o cumprimento das obrigações de dar e fazer a que se comprometeu a empresa por meio do contrato de trabalho havido entre as partes, e que lhe impõe a legislação trabalhista.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O Termo de Quitação conterá todas as obrigações adimplidas pela empresa, discriminadas mensalmente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** o Termo de Quitação deverá ser assinado de forma física ou eletrônica pelo empregado, empresa e pelo representante do Sindicato. O sistema interno de certificação digital adotado pela empresa é desde logo admitido pelas partes como válido e aceito, na forma do art.10 § 2º da MP 2.200-2/2001.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A conciliação dos valores devidos aos trabalhadores deverá ser feita conjuntamente com a entidade sindical.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Assédio Moral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSÉDIO MORAL**

A Empresa fica obrigada a informar seus Trabalhadores que não serão admitidas nenhuma prática de assédio moral.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALVAGUARDA DO PRÉ-APOSENTADO**

A SEREDE S/A assegurará a garantia no emprego ou remuneração, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo de aposentadoria integral pela Previdência Social, para os empregados com 8 (oito) anos ou mais na Empresa, exceto nos casos de justa causa para rescisão do contrato de trabalho, ficando o empregado obrigado a comprovar no RH, no momento do requerimento à empresa do benefício de salvaguarda, a solicitação de aposentadoria, munido de documento fornecido pelo INSS e do Extrato de Contribuições (CNIS) que pode ser obtido pelo colaborador acessando o site [www.meu.inss.gov.br](http://www.meu.inss.gov.br) ou pelo aplicativo oficial "Meu INSS".

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTES E MULTAS DE TRÂNSITO**

Os empregados só poderão ser responsabilizados pelo cometimento de infrações de trânsito ou por danos e avarias causados aos veículos da empresa e/ou de terceiros quando, comprovadamente houver atos de negligência, imperícia ou imprudência, sendo assegurado o direito de defesa com o acompanhamento do sindicato.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa envidará esforços para incentivar a qualificação profissional dos seus empregados, bem como da elevação de escolaridade e qualificação técnica em cursos específicos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO**

A Empresa poderá implantar o programa de TELETRABALHO (Home Office), sendo observado os termos do regulamento interno.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O programa será de adesão voluntária e facultativa para os cargos elegíveis, cabendo ao empregado **solicitar a qualquer tempo e à empresa a decisão pela aprovação ou não do requerimento.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As regras e condições relativo programa, bem como aos ferramentais necessários para o trabalho, serão acordadas por contrato de trabalho ou aditivo ao contrato de trabalho, sendo aplicáveis as disposições do Capítulo II-A da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empresa se compromete a apresentar e discutir com o sindicato o regulamento interno, referente ao tema.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - KIT FERRAMENTAL / VEICULOS / EQUIPAMENTOS / MAQUINÁRIOS**

Os empregados receberão, gratuitamente, as ferramentas que se fizerem necessárias para a realização dos serviços, mediante um termo de depósito, ficando responsáveis pela guarda, manutenção e limpeza das mesmas, devendo usá-las obrigatoriamente em suas atividades, sendo que, em hipótese contrária, será ele responsabilizado por essa inobservância, devendo indenizar a empresa no valor correspondente às multas contratuais que porventura venham a ser aplicadas e cobradas pelo Contratante em razão de tal fato, neste caso deverá a empresa abrir apuração administrativa para identificar a responsabilidade do colaborador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em caso de dano ou extravio pelo empregado, será devido por este o ressarcimento do valor pro rata ao constante no termo de depósito das ferramentas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para solicitação de substituição de ferramentas, deverão os empregados devolver aquele até então inutilizados, bem como assim na rescisão ou extinção do contrato de trabalho, devolvê-lo no prazo máximo de 24 horas, a contar do comunicado de dispensa ou pedido de demissão, sob pena de terem descontado os valores equivalentes em sua rescisão de contrato, visto que são de propriedade da empresa.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DE DOCUMENTOS**

A entrega de qualquer documento, quer seja pelo empregado, quer seja pela empresa, deverá ser feito mediante contrarrecibo. Tal entrega poderá ser feita por meio eletrônico, sendo este considerado como comprovante para fins desta cláusula.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

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

A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. A duração da jornada dos trabalhadores que exerçam atividades de tele atendimento será de 36 (trinta e seis) horas semanais ou de 6 (seis) horas diárias, em escala de revezamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empresa poderá adotar o regime de rodízio, escalas e sobreaviso, sem prejuízo dos esforços que visem à racionalização da composição de equipes para os sábados, domingos e feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A partir da assinatura do presente acordo de trabalho, a empresa elaborará escala da jornada de trabalho de forma que a folga semanal de cada trabalhador seja, prioritariamente, sábado ou domingo, alternadamente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O trabalho nos dias decretados em lei feriados nacionais, estaduais e municipais, mesmo obedecendo à escala de trabalho, será sempre pago com o adicional de 100% sobre o devido em dias normais.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A empresa elaborará a escala de plantão dos empregados lotados nos referidos cargos, assegurando no mínimo 2 finais de semana livres por mês, permitida a troca entre empregados lotados na mesma unidade de trabalho, assegurada a folga semanal prevista no art. 67 da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A empresa poderá substituir o controle de ponto manual pelo controle de jornada eletrônico, através de celular, telefone fixo, URA, intranet ou internet, bem como através de sistemas das concessionárias, obrigando-se a respeitar os termos da Portaria 671/2021 do MTE.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Os empregados que exerçam suas atividades em campo ou externo à sede da empresa, por força desta norma coletiva, estão dispensados de registrar nos cartões de ponto ou controles equivalentes, o horário dos intervalos destinados a alimentação e descanso, desde que a empresa assegure o repouso no intervalo legal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

As horas não trabalhadas decorrente de interrupções da jornada de trabalho que independam da vontade do trabalhador (caso fortuito ou força maior) não serão imputadas para compensação, devendo ser abonadas.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINARIAS**

As horas extraordinárias, quando necessárias e aceitas pelo trabalhador, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre a hora normal, quando executadas em dias úteis. Em domingos e feriados, a remuneração das horas extraordinárias terá o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Quando o trabalhador estiver de folga e for convocado a trabalhar, por imperiosa necessidade de serviço, as horas trabalhadas nesse dia serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, além de a empresa ser obrigada a conceder outro dia de folga compensada na semana.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA 12X36**

Fica autorizada a implantação da jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O auxílio refeição (VR/VA) na jornada 12x36 será garantido de igual forma e proporção que a jornada de 220 mensais.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Será mantido na empresa um sistema de compensação de horas, nos termos do artigo 59 da CLT, e legislação vigente, com controle individualizado do saldo de horas trabalhadas por empregado, o qual funcionará nas seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A totalidade das horas extras realizadas de segunda a sábado serão destinadas a crédito de compensação em favor do empregado, de acordo com os procedimentos do sistema de compensação de horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ficam excluídos do sistema de compensação, os trabalhos extraordinários realizados em domingos, DSR (descanso semanal remunerado) e feriados, devendo as horas extraordinárias correspondentes a esses dias serem pagas diretamente ao empregado com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O saldo de horas positivo referente às horas extras realizadas e não compensadas dentro do mesmo mês poderá ser compensado até o último dia útil do 3º mês subsequente a ele (mês referência). Ao final deste período sem que tenha havido a compensação, o saldo de horas extras do mês referência será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento) na Folha de Pagamento do mês subsequente ao período destinado à compensação do mês referência.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O saldo de horas negativo e não compensado dentro do mês da ocorrência poderá ser compensado até o último dia útil do 6º mês subsequente, podendo ser prorrogado pela empresa por igual período, caso não haja a compensação no prazo original. Passado o período compensatório, a empresa fará o desconto das horas negativas.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas de débito e ou crédito do banco, o empregador realizará o pagamento ou o desconto respectivo nas verbas devidas ao trabalhador, calculado sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Nas hipóteses de promoção para cargos que dispensem o controle de jornada, o colaborador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração até a data da promoção. As horas negativas serão abonadas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O empregado que já tenha aderido ao Acordo Individual de Banco de Horas terá automaticamente renovado o prazo de compensação considerando a disposição deste Acordo.

**PARÁGRAFO OITAVO** – O presente acordo para compensação de jornada – Banco de Horas, passa a vigorar a partir do dia 01.05.2025, com validade de compensação a cada 3 (três) meses nos termos desse acordo.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE FREQUÊNCIA**

A empresa manterá um sistema de registro automático de frequência em que mensalmente serão registrados os fatos relacionados à presença e/ou ausência do empregado ao trabalho, inclusive os apontamentos referentes à:

- a) Adicional de horas extras;
- b) Adicional noturno;
- c) Adicional de sobreaviso;
- d) Expediente normal;
- e) Faltas;
- f) Atrasos;
- g) Outros tipos de ausências legais;
- h) Compensações.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Após a efetiva implantação do Sistema de Gerenciamento de Frequência, o empregado poderá consultar via sistema ou requerer ao seu gestor, a qualquer momento, informações referentes a sua jornada de trabalho, horas extras, adicionais e compensações.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As partes reconhecem que o Sistema de Gerenciamento de Frequência adotado pela empresa atende as exigências do Art. 74, § 2º da CLT e a Portaria nº 671 do Ministério do Trabalho e Emprego de 25.02.2021 e poderá substituir o controle de ponto manual pelo controle de jornada eletrônico, através de celular, telefone fixo, URA, intranet ou Internet, bem como através de sistemas das concessionárias, dispensando-se a implementação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, da Portaria 1.510, de 21.09.2009 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, além dos limites já fixados em lei:

- a) . Por até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de pessoa que, comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- b) . Por 1 (um) dia, durante a vigência deste Acordo Coletivo, em caso de internação hospitalar de urgência, do cônjuge, companheiro (a) ou filho menor de idade, devidamente comprovado;
- c) Por até ½ (meio) dia, durante a vigência deste Acordo Coletivo, para o recebimento de sua parcela do PIS, caso a empresa não tenha celebrado convênio com a finalidade de efetuar ela mesmo o pagamento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE PONTO AO ESTUDANTE**

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem econômica e/ou funcional, as faltas do empregado para prestar exames vestibulares, quando coincidirem com o horário normal de trabalho, sendo exigida a devida comprovação posterior.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Quando, em razão de necessidade imperiosa de matricular-se ou prestar exames em escola que ministre cursos do ensino fundamental, médio ou superior, o empregado poderá ter sua ausência, para esse exclusivo fim, abonada, desde que compense as horas dispendidas posteriormente.

### **Sobreaviso**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SOBREAVISO**

Para atender as necessidades dos seus serviços, a Empresa poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, à base de 1/3 (um terço) do salário hora, por hora, que ficarem sujeitos a esse regime.

**Parágrafo Primeiro:** A Empresa divulgará internamente a escala de sobreaviso com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

**Parágrafo Segundo:** A partir da convocação do empregado para comparecimento ao trabalho, fora de sua jornada de trabalho, haverá a remuneração de horas extraordinárias na forma prevista na Cláusula “Adicional de Hora-Extra”, ressalvadas condições específicas firmadas em termos aditivos à presente CCT.

**Parágrafo Terceiro:** Sendo o empregado acionado para comparecer ao local de trabalho, as empresas obrigam-se a respeitar o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre jornadas, para descanso após o fim da intervenção realizada.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O início das férias do empregado não poderá coincidir com dias já compensados, feriados ou dias de repouso remunerado, sendo concedido preferencialmente no primeiro dia útil da semana, bem como deverá ser respeitada toda a legislação existente sobre o assunto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Poderão ser compensadas, por acréscimo nos dias de férias, as horas extraordinárias ainda não pagas ao empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A comunicação de férias, em comum acordo com o trabalhador, será realizada com 30 dias de antecedência. Os pagamentos referentes a remuneração das férias serão efetuados em até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CIPA**

A EMPRESA assegurará a eleição e funcionamento da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme a legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A Empresa concorda com a participação do SINTTEL/PB, no treinamento de novos cipeiros com carga horária total de 24 (vinte e quatro) horas, sendo que, deste total, 04 (quatro) horas serão utilizadas pelo sindicato.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO PERIÓDICO**

A empresa garantirá exames médicos nos empregados abrangidos pela presente contratação coletiva, na forma prevista na NR-07 do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTÓLOGICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTÓLOGICOS**

A empresa obriga-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelos convênios médicos mantidos por ela ou por órgãos habilitados para tal, seguindo-se a legislação existente sobre prioridades e forma de apresentação dos atestados.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT**

Os acidentes de trabalho deverão ser comunicados ao sindicato pela empresa, mediante encaminhamento da cópia da Comunicação de Acidentes de Trabalho CAT, no prazo estabelecido em Lei.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empresa se compromete a liberar, enquanto perdurar este acordo coletivo de trabalho, 1 (um) empregado, eleito para o cargo de dirigente sindical.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A liberação de que trata esta cláusula se dará sem ônus para o SINTTEL/SE, sem prejuízo dos salários e demais vantagens.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

O empregado dirigente sindical ou não, indicado pelo SINDICATO será liberado pela EMPRESA para participar de Cursos, Simpósios, Plenárias, Seminários, Assembleias e Congressos, mediante solicitação prévia de 72 horas, em comum acordo com a EMPRESA, não podendo exceder os períodos de afastamentos de todos os empregados a 20 (vinte) dias úteis por ano ou 160 (cento e sessenta) horas/ano totais, com ônus para a empresa.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO**

A diretoria do sindicato terá acesso às dependências da empresa (mediante autorização da área de Recursos Humanos responsável pela Filial), durante os períodos de repouso e alimentação, com exceção

das partes reservadas, fora do expediente de trabalho e sem prejuízo das atividades empresariais, com a finalidade de tratar de assunto de interesse de sua categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A empresa disponibilizará espaço para a realização de assembleias do sindicato com os empregados da empresa, desde que haja negociação sobre o fato e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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

A Empresa permitirá a afixação no Quadro de Avisos, em locais acessíveis aos trabalhadores, de matéria de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

A empresa descontará a mensalidade sindical, diretamente na folha de pagamento de seus empregados associados ao sindicato, desde que autorizado individualmente e por escrito. O valor de desconto das mensalidades será depositado em conta bancária do sindicato beneficiado, através de guia própria fornecida pelo sindicato até o 6º (sexto) dia útil subsequente à competência do salário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** A empresa se compromete a encaminhar ao sindicato, mensalmente, junto ao comprovante de recolhimento/depósito das mensalidades sindicais ou demais contribuições, relação por meio magnético/mídia e impressa, discriminando o nome dos empregados, cargo, com seus respectivos números de registro ou matrícula, referente a todos os valores que sindicato que fizer jus, inclusive a contribuição sindical.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa quando solicitada por escrito cederá em dia e hora previamente fixados, autorização para que o Sindicato possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos trabalhadores, preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, sendo vedada a propaganda político-partidária.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORO**

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho de Aracajú (SE).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO PERMANENTE**

As partes manterão uma Comissão Permanente para avaliação do presente Instrumento Coletivo de Trabalho e da legislação trabalhista vigente.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes signatárias negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em caso de não se chegar a acordo, estabelece-se o valor único de um piso salarial, independentemente do número de funcionários eventualmente atingido, como multa por descumprimento de cada cláusula do acordo, reversível à parte prejudicada.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - VALIDADE DO ACORDO**

Integram o presente Acordo Coletivo, como se aqui estivessem transcritas, as Cláusulas integrantes da Convenção Coletiva de Trabalho de 2023/2024, firmada entre o SINSTAL/FENINFRA e o SINTTEL/SE, naquilo que não colidirem com as Cláusulas ora acordadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Deixam de ter validade para a EMPRESA pactuante e para os seus empregados, todas e quaisquer outras normas coletivas anteriores, durante a vigência do presente documento.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DEPÓSITO E REGISTRO**

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para as categorias econômicas e de trabalhadores abrangidas, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Jornadas na Superintendência

Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD nº 679/2016, EU), como permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº 13.709/2018, BR), com base nos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, convencionou-se que as Empresas estarão autorizadas a proceder com: a coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus empregados e dependentes, inclusive os sensíveis, para fins de concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos para admissão, movimentações, promoção, estabilidade e outros previstos no Contrato de Trabalho e/ou decorrentes do vínculo empregatício, assim como para cumprimento de obrigações legais, mesmo que para com o fisco e poder público, em relação à impostos e tributos destes derivados.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - SUCESSÃO TRABALHISTA E MANUTENÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Fica estabelecido que qualquer eventual alteração na estrutura societária da empresa – seja por aquisição, incorporação, cisão ou fusão – não impactará os contratos de trabalho dos empregados abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, devendo a empresa sucessora/ adquirente/ remanescente manter a integralidade dos termos e condições, até o fim da vigência aqui estabelecida, garantindo a manutenção de todos os benefícios dos trabalhadores negociadas neste instrumento normativo.

}

**SILVANIA ALVES DE MATOS NETA**

Diretor

**SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE**

**EDIMILSON ALVES DE OLIVEIRA**

Gerente

**SEREDÉ - SERVICOS DE REDE S.A.**

**LEONARDO NOGUEIRA DE MORAES**

Diretor

**SEREDÉ - SERVICOS DE REDE S.A.**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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