

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000201/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060565/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.246931/2025-25
DATA DO PROTOCOLO: 06/10/2025

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 Presidente, Sr(a). JOSE ARISVALDO DOS SANTOS MACHADO;

E

BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A, CNPJ n. 04.014.081/0019-69, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). BRUNO FANTAGUZZI LINCES e por seu Diretor, Sr(a). LUIS RICARDO FERREIRA;

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo de trabalho abrangerá todos os trabalhadores em TELEATENDIMENTO 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 - SALÁRIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS

O salário normativo, para o Estado de **Sergipe** a partir de **01 de janeiro de 2025**, para os Operadores de Teletendimento, com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas passa de **R\$1.412,00** (hum mil quatrocentos e doze reais) por mês para **R\$1.518,00** (hum mil quinhentos e dezoito reais) por mês, conforme salário mínimo vigente nacional.

Parágrafo Primeiro: Para admissões realizadas até **31/12/2025** será observado o salário normativo acima, como referência o salário mínimo nacional vigente.

Parágrafo Segundo: Para todas as admissões realizadas a partir de 01 de janeiro de 2025, deverá ser observado o piso salarial da categoria, conforme salário mínimo nacional, de R\$ 1.518,00 (hum mil quinhentos e dezoito reais).

Parágrafo Terceiro: Para empregados que possuem remuneração composta por fixo mais **PREMIAÇÃO**, fica garantido um mínimo mensal correspondente aos operadores de atendimento acima mencionados, considerando o valor fixo e a **premiação** que vier a ser estabelecido, devendo a Empresa complementar mensalmente a diferença, caso o ganho **da premiação** não atinjam aqueles valores.

Parágrafo Quarto: A Empresa poderá, a seu exclusivo critério, adotar formas de premiações, temporárias ou permanentes, que possibilitem, aos empregados que executem suas funções no teletendimento, ampliação de seus ganhos fixos. O SINDICATO será comunicado dessas políticas, para orientação aos empregados.

Parágrafo Quinto: Esta cláusula não se aplica aos empregados contratados como APRENDIZES, que deverão seguir as regras previstas na legislação própria especial.

Parágrafo Sexto: Os empregados que recebem premiação por performance, prevista no artigo 457, § 4º, terão o piso vigente da categoria garantido.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

- a) Piso salarial no valor de **R\$ 1.518,00 (hum mil quinhentos e dezoito reais)**, a partir de **01 de Março de 2025**.
- b) O salário nominal dos **EMPREGADOS** efetivos em **31 de dezembro de 2024**, que percebam salário superior ao piso salarial, será reajustado em **4,77%** (quatro vírgula setenta e sete por cento) sendo **2%** (dois por cento) percebido a partir de Setembro de 2025 e o residual, de **2,77%** (dois vírgula setenta e sete por cento), a partir de Novembro de 2025;
- c) Este reajuste de **4,77%** (quatro vírgula setenta e sete por cento) ao salário nominal para os **EMPREGADOS** não ativos na data da assembleia, será recalculado para aqueles que realizarem o pedido formal.
- d) Para os colaboradores que recebem acima do piso salarial, a **EMPRESA** fornecerá abono compensatório, o qual será pago em folha, sob a rubrica "abono VA", referente aos meses de janeiro a agosto de **2025**, no valor de **R\$530,00 (quinhentos e trinta reais)** para todos os **EMPREGADOS** ativos na data da assembleia, bem como será realizado o pagamento proporcional aos **EMPREGADOS** que foram admitidos e/ou movimentados após **Janeiro de 2025**, sendo o crédito efetuado em até cinco dias úteis após a aprovação da proposta em Assembleia e envio formal do resultado pelo **SINTTEL - SE**.

Parágrafo primeiro: Não serão objeto de compensação todos e quaisquer reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Parágrafo segundo: No que se refere ao reajuste salarial, a **EMPRESA** assegurará que toda as delimitações referente aos cargos executivos (**GERENTES E DIRETORES**) estarão previstas em Norma Interna.

Parágrafo terceiro: Considerando o acordo de **01/01/2025 a 31/12/2025**, o cenário de reajustes e correções salariais para o ano de **2026** serão objeto de negociação coletiva, em

que a **EMPRESA** e **SINTTEL – SE** se comprometem a reunir-se em até 60 dias que antecedem à 01 de janeiro de 2026 para discutirem o índice de reajuste a serem aplicados.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A **EMPRESA** procederá o pagamento dos salários até o **1º(primeiro) dia útil** do mês seguinte ao da competência, considerando a inexistência de falhas operacionais no processamento realizado pela instituição bancária.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

A **EMPRESA** poderá, mediante parcerias firmadas com instituições particulares, conceder aos seus EMPREGADOS o benefício do programa de empréstimo consignado que será instituído por opção individual e assinatura expressa do(a) EMPREGADO(a), limitado ao teto máximo de 30% (trinta por cento).

Parágrafo primeiro: Os detalhes e informações referentes à adesão ao programa e as suas regras deverão ser avaliados junto à área de recursos humanos da empresa.

Parágrafo segundo: Ao **SINDICATO** é facultado a possibilidade de fornecer/ofertar indicações de fornecedores ou financeiras de crédito com percentuais de juros menores aos ofertados e caberá a **EMPRESA** a análise destes fornecedores para seguimento ou não da contratação e ao **TRABALHADOR** a escolha

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSÃO

Ao **EMPREGADO** admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, fica assegurado o recebimento de salário igual ao de menor valor da faixa salarial respectiva, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da **EMPRESA** e o valor do recolhimento do FGTS, podendo o mesmo ser emitido ou disponibilizado eletronicamente ao **EMPREGADO**, mediante sua senha pessoal ou encaminhado *on-line* ao endereço de correio eletrônico informado pelo **EMPREGADO**.

CLÁUSULA NONA - DA PREMIAÇÃO

A **EMPRESA**, por liberalidade e a seu exclusivo critério, poderá estabelecer um programa de **PREMIAÇÃO**, de forma a reconhecer o **EMPREGADO** que apresentar desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Parágrafo Primeiro: Caso seja praticada a **PREMIAÇÃO**, após apurada a performance acima do esperado, esta será concedida no mês seguinte ao da execução dos serviços correspondentes, sem que isso signifique atraso/mora de qualquer natureza.

Parágrafo segundo: Fica desde já estabelecido que caso ocorra a **PREMIAÇÃO**, esta poderá ser concedida por meio de **CARTÃO PREMIAÇÃO**, de forma que não se incorporará à

remuneração do **EMPREGADO**, não haverá incidência de encargos sociais e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, portanto será caracterizada como verba de natureza indenizatória.

Parágrafo Terceiro: Os **APRENDIZES** que atinjam performance acima do esperado para as suas atividades poderão ser elegíveis à **PREMIAÇÃO**.

Parágrafo Quarto: A **EMPRESA** possibilitará o acesso a (s) ferramenta (s) necessária (s) para que o **EMPREGADO** possa verificar seu desempenho, bem como acompanhar os indicadores operacionais de sua área, ou seja, disponibilizará um sistema para que **EMPREGADO (a)** possa acompanhar seus resultados esperados.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Após o 15º (décimo quinto) dia de substituição, o **EMPREGADO** substituto passará a perceber o menor salário da função do substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídos os casos de treinamento na função, cargos de chefia e gerência.

a) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, salvo os decorrentes de acidentes do trabalho, auxílio doença e licença maternidade ou qualquer situação de afastamento que não possibilite o retorno à função na data prevista, devendo retornar no primeiro dia útil ao se apresentar na empresa.

b) Na situação de afastamento por Licença maternidade e Afastamento por INSS do primeiro dia de afastamento até o limite de 180 dias, o **EMPREGADO** substituto passará a perceber o menor salário da função, enquanto perdurar a substituição durante este período, elegível o pagamento apenas para cargos de Gerência e Diretoria.

c) A quantia auferida a título de salário substituição, enquanto perdurar a substituição, não tem natureza salarial, de forma que os valores a serem pagos sob este título não incidirão encargos sociais. Sendo assim não se incorporará à remuneração e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

O apontamento mensal da folha de pagamento considerará o período entre o dia 16 de um mês e o dia 15 do mês seguinte, ou outro período mensal diferenciado, para que haja tempo

hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo.

-

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O pagamento da primeira parcela do 13º (décimo-terceiro) salário, equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração normal do mês em que ocorrer o evento, será antecipado aos **EMPREGADOS** por ocasião das férias, inclusive quando concedidas em janeiro.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

A promoção do **EMPREGADO** para cargo ou nível superior, enquanto não efetivada, comportará uma experiência não superior a 90 (noventa) dias, período no qual o **EMPREGADO** receberá a diferença promocional entre o cargo anterior e o novo cargo sob o título "Experiência promocional", sendo que tal verba não terá natureza salarial, isto é, os valores a serem pagos sob este título não incidirão encargos sociais. Sendo assim não se incorporará à remuneração e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado não seja aprovado ou não se adapte ao novo cargo, poderá ele retornar ao cargo anterior, sem que se agregue ao salário a diferença promocional aqui mencionado.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único: As horas extras prestadas em dias de descanso semanal remunerado (DSR), feriados ou dias já compensados, desde que o respectivo descanso não seja concedido em outros dias, serão pagas em dobro, além da remuneração desses dias, já incluída no salário. Por liberalidade a empresa poderá adotar critérios para pagamento de horas extras em dobro sem que sejam dias de feriado ou dias de folga.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento), entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até às 5:00 horas do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho a cada 52:30 minutos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO OU AUXILIO REFEIÇÃO

A EMPRESA concederá tíquete refeição ou auxílio alimentação, na forma de Tíquete-Refeição, fornecidos por empresas administradoras de sistemas de refeição convênio, credenciadas junto ao programa de alimentação do trabalho – PAT.

Parágrafo Primeiro: Os tíquetes serão fornecidos para dias efetivamente trabalhados, isto é, não abrangerão afastamentos, faltas ou compensações negociadas como débito de banco de horas. Porém, por força desse instrumento, deverão ser fornecidos por ocasião do afastamento por maternidade e nas férias, sendo que, neste último caso, somente se o empregado fizer jus ao gozo integral, ou seja, desde que não tenha tido mais que 05 (cinco) faltas injustificadas no período aquisitivo.

O valor total do Auxílio Refeição e/ou Alimentação será reajustado em **4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento)**, sendo **2% (dois por cento)** reajustado em **Setembro de 2025** e o residual, **2,77% (dois vírgula setenta e sete por cento)**, a partir de **Novembro de 2025**, que será multiplicado pelo número de dias previstos de trabalho, ficando da seguinte forma:

a) Para os **EMPREGADOS** que trabalham com jornada mensal de **200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte)** horas, o valor facial do tíquete em **Setembro de 2025** será de **R\$ 20,52** e em **Novembro de 2025** será de **R\$ 21,08**.

b) Para os **EMPREGADOS** que trabalham com jornada mensal de **180 (cento e oitenta)** horas, o valor facial do tíquete em **Setembro de 2025** será de **R\$ 13,15** e em **Novembro de 2025** será de **R\$ 13,50**.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA poderá adotar a participação no custeio, que se dará exclusivamente para os **EMPREGADOS** que possuam jornada igual ou superior a **200 horas mensais**, na forma da tabela a seguir descrita:

SALÁRIO NOMINAL A PARTIR DE SET/25 (2%)	SALÁRIO NOMINAL A PARTIR DE NOV/25 (2,77%)	PERCENTUAL (%) DE PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO
Até R\$ 3.143,35	R\$ 3.228,71	2%
De R\$ 3.143,35 até R\$ 6.107,06	De R\$ 3.228,71 até R\$ 6.272,90	5%
Acima de R\$ 6.107,07	Acima de R\$ 6.272,90	10%

Parágrafo Terceiro: Para os **EMPREGADOS** que recebam o tíquete no valor igual ou inferior a R\$ 13,15 a partir de Setembro de 2025 não haverá participação no custeio e no valor igual ou inferior R\$ 13,50 a partir de Novembro de 2025 não haverá participação no custeio.

Parágrafo Quarto: Considerando a vigência desse acordo, de **01/01/2025 a 31/12/2025**, as partes, **EMPRESA** e **SINTTEL - SE**, se comprometem a reunir em até 60 dias que antecedem à **01 de janeiro de 2026** para discutirem o índice de reajuste a ser aplicado no auxílio refeição ou auxílio alimentação para o ano de **2026**.

Parágrafo Quinto: Os **EMPREGADOS** poderão optar, minimamente a cada 06 (seis) meses, por receber vale alimentação ou vale refeição, ou ainda, dividir o benefício em 50% (cinquenta por cento) para ambas as modalidades.

Parágrafo Sexto: A **EMPRESA** pagará a todos os trabalhadores que estiverem em viagem fora de sua cidade de origem, a serviço da empresa, auxílio alimentação mediante a apresentação de notas fiscais, respeitando-se os valores previstos em normas internas da empresa. Podendo ainda por liberalidade estabelecer critérios de pagamentos extras caso ocorra necessidade em situações específicas.

Parágrafo Sétimo: A **EMPRESA** poderá, a seu critério e de forma excepcional, enquanto perdurar o período de experiência, promover o adiantamento do valor devido referente a substituição ao tíquete alimentação-refeição (VA/VR) em pecúnia sem que esse integre o salário e qualquer de seus reflexos, inclusive no que tange ao recolhimento do INSS ou IRRF.

Parágrafo Oitavo: O Regime de concessão do Tíquete refeição/alimentação está considerado no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e não constitui verba de natureza salarial.

Parágrafo Nono: A título de benefício negociado estritamente para o ACT 2025, a **EMPRESA** disponibilizará crédito extra de 50% do valor do benefício Vale Alimentação/Refeição para todos os empregados ativos, em férias, licença maternidade e afastados por acidente de trabalho na data da assembleia, a ser pago em parcela única, no mês de dezembro de 2025, não sendo válido para o ano de 2026 e seguintes.

Parágrafo Décimo: No que se refere ao VA/VR, a **EMPRESA** assegurará que toda as delimitações sobre o VA/VR aos cargos de **GERENTES E DIRETORES** estarão previstas em Norma Interna.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO HOME OFFICE/TELE TRABALHO

Os **EMPREGADOS** nesta modalidade receberão o auxílio alimentação conforme disposto na **cláusula décima quarta auxílio refeição ou auxílio alimentação.**

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE

Para os **EMPREGADOS** que trabalhem de forma presencial, o benefício do vale transporte, a que se refere à Lei n. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei n. 7.619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto n. 95.247, de 16 de novembro de 1987, com vistas a uma maior segurança ao **EMPREGADO**, poderá ser concedido através de pagamento em folha, e será pago até o 1o. dia útil de cada mês. O valor creditado em folha, não se integrará ao salário do **EMPREGADO** para nenhum fim e efeito.

Parágrafo Primeiro – Para os **EMPREGADOS** beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de **6% (seis por cento)**, incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

Parágrafo Segundo – Nos períodos de afastamentos do **EMPREGADO** de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho. E sendo realizado o pagamento por antecedência, a este recairá o desconto proporcional do valor repassado em folha de pagamento do mês seguinte.

Parágrafo Terceiro: Aos **EMPREGADOS** que, por exigência operacional e em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência, no horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas e 6 (seis) horas, a **EMPRESA** assegurará uma alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Por se tratar de trabalho realizado na moradia do **EMPREGADO**, seja para o regime de Home Office/ Home Based, seguirá a legislação vigente que prevê que este benefício só é aplicado quando existir a necessidade de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Em casos excepcionais onde há necessidade do comparecimento à **EMPRESA**, o Vale Transporte do deslocamento ida e volta, será reembolsado mediante chamado aberto junto ao RH da **EMPRESA** que providenciará o pagamento em até 7 (sete) dias úteis.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A **EMPRESA** concederá benefício que assegure convênio de assistência médica particular ou plano de saúde aos **EMPREGADOS** abrangidos por este acordo, cujos detalhes do plano serão informados ao **EMPREGADO** no ato da assinatura do acordo, bem como na admissão e demais procedimentos de afastamentos. Sendo esta adesão facultativa, manifestada de forma expressa e individual, e sem custo para o titular. Caso a empresa venha a fornecer categorias e condições diferenciadas de plano, o **EMPREGADO** também poderá manifestar de forma expressa e individual seu interesse ou não em participar do plano de saúde.

Parágrafo Primeiro: O plano abrangerá exclusivamente o **EMPREGADO** contratado sem participação mensal, e seus dependentes com custo total, mas desde que este concorde em participar do custeio de consultas e exames, nos valores e fatores de moderação fixados pela operadora do convênio e nas condições vigentes em sua admissão. Caso o **EMPREGADO** opte por plano de nível superior ao básico, desde que oferecido pela prestadora conveniada, ele deverá arcar com o respectivo custeio ou diferença de plano.

Parágrafo Segundo: Fica assegurada à **EMPRESA** a possibilidade de ofertar ao **EMPREGADO** que se encontra em contrato de experiência nova modalidade de plano de saúde que preveja o pagamento da mensalidade em parte pelo **EMPREGADO** e parte pela **EMPRESA**, desde que o titular concorde com o custeio total de consultas e exames, conforme valores e fatores de moderação fixados pela operadora do convênio e nas condições vigentes em sua admissão. Os detalhes do plano serão informados no ato da admissão, ocasião em que será facultada ao **EMPREGADO**, mediante autorização expressa e individual, a adesão ao benefício e a permanência do mesmo após o fim do período de experiência, sobrepondo-se, assim, à modalidade de plano de saúde ofertada para o **EMPREGADO** com vínculo contratual por prazo indeterminado.

Parágrafo Terceiro: A opção conferida à **EMPRESA** por força do **Parágrafo Segundo**, não exclui ou altera a concessão do plano de saúde nas condições já previstas e acordadas no **Parágrafo Primeiro**.

Parágrafo Quarto: O trabalhador que aderir, de forma expressa e individual, à outra nova modalidade de plano de saúde a ser ofertada pela empresa, terá direito a permanecer no plano de saúde em caso de rescisão contratual, observadas as regras previstas pela Agência Nacional de Saúde (ANS).

Parágrafo Quinto: As condições para concessão de nova modalidade de plano de saúde ao **EMPREGADO** em contrato de experiência não se estendem aos dependentes, que permanecem com o custeio total da mensalidade, consultas, exames e demais procedimentos conforme valores e fatores de moderação fixados pela operadora do convênio.

Parágrafo Sexto: A renúncia ou saída do trabalhador a qualquer das modalidades de plano de saúde ofertadas pela **EMPRESA** observará as regras previstas pela Agência Nacional de Saúde (ANS).

Parágrafo Sétimo: Para os **EMPREGADOS** transferidos da Brasil Telecom S.A – e admitidos na Teleperformance entre 01/02/2002 e a assinatura do Acordo Coletivo de 2002/2003, a **EMPRESA** garantirá este benefício nas mesmas condições que eram praticadas ao **EMPREGADO**, exclusivamente quanto à inclusão de seus dependentes, na data de sua transferência.

Parágrafo Oitavo: Os titulares e beneficiários para fins de inclusão na assistência médica serão os **EMPREGADOS**, cônjuges, companheiro(a) que viva maritalmente com o **EMPREGADO** há mais de 6 meses, filhos e enteados solteiros até 18 anos ou inválidos, solteiros universitários até 24 anos.

Parágrafo Nono: A **EMPRESA** limitará o desconto mensal de reembolsos de convênio médico acumulados, decorrentes de afastamentos ou cobranças relativas ao fator moderador coparticipação do convênio, até o limite mensal de 30% (trinta por cento) do salário do **EMPREGADO**, autorizando-se o desconto total em caso de rescisão, podendo ainda descontar o valor de 30% (trinta por cento) sob título de coparticipação dos procedimentos médicos utilizados pelo beneficiário, conforme plano de saúde cadastrado e previsto na ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), as informações deverão ser apresentadas no contracheque e em caso de consulta, deverá estar disponibilizado por meio de consulta digital no plano de saúde, com acesso para o **EMPREGADO**.

Parágrafo Décimo: Em caso de afastamento pelo INSS e/ou aposentadoria concedida, independente de sua forma, o convênio médico continuará sendo mantido pela empresa (dentro das delimitações aqui abrangidas) por até 90 (noventa dias). Após este período, o convênio será mantido desde que o **EMPREGADO** efetue o pagamento mensal de sua coparticipação, cuja forma, será a mais conveniente indicada pela **EMPRESA** ao **EMPREGADO**, e este terá o prazo conforme normativo interno para o respectivo pagamento referente a sua coparticipação no uso do respectivo convênio médico. Se o **EMPREGADO** atrasar o pagamento por 03 (três) meses, consecutivos ou não, o convênio médico será cancelado. Fica ressalvado que nas hipóteses de Licença Maternidade ou Afastamento por acidente de trabalho o plano será mantido para titular e dependentes, independentemente do pagamento da cota parte do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TELEMEDICINA

A **EMPRESA** deverá realizar exames médicos ocupacionais, conforme previsto na norma regulamentadora respectiva sem ônus para todos os(as) **EMPREGADOS** (as), fornecendo cópia dos resultados. Conforme legislação em vigor que autorize, a **EMPRESA** poderá, através de seus prestadores, utilizar os Serviço de **TELEMEDICINA** como forma de suportar as demandas de atendimento ocupacional, bem como para realização de **EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS**, ampliando deste modo sua rede de prestação de atendimento e informações. A **TELEMEDICINA** é o exercício da medicina mediado por tecnologias para fins de assistência, pesquisa, prevenção de doenças e lesões e promoção de saúde, sendo um grande facilitador das partes envolvidas para a sua realização, sem que haja perda da qualidade na prestação do serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O atendimento se dará diretamente, e exclusivamente, entre médico e paciente, com as informações devidamente registradas em prontuário, estando asseguradas a integralidade, segurança e o sigilo das informações, previstos no Código de Ética Médica e nas disposições da **LGPD**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O(A) **EMPREGADO(A)** autorizará previamente através de termo específico a adoção da modalidade, podendo optar pelo modelo presencial tradicional, se assim for de seu interesse

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

A **EMPRESA** manterá convênio de assistência odontológica que permita o acesso a este benefício a seus **EMPREGADOS**, cabendo a estes optar pela adesão, em razão do plano e das condições de custo que vierem a ser oferecidas.

Parágrafo Único: Com o objetivo de não gerar débitos, nas hipóteses de afastamento pelo INSS, o plano odontológico (titular e dependentes) será automaticamente cancelado. Nas hipóteses de Licença Maternidade ou Afastamento por acidente de trabalho o plano será mantido para titular e dependentes.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

A partir de **01 de janeiro de 2025**, no caso de falecimento de **EMPREGADO**, a **EMPRESA**, arcará com Auxílio Funeral correspondente a 95% (noventa e cinco por cento) das despesas comprovadas, até o valor máximo de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), que será pago ou reembolsado aos familiares do falecido.

Parágrafo Único: Caso a **EMPRESA** inclua este benefício na apólice de seguro de vida que abrange seus **EMPREGADOS**, estará ela desobrigada ao cumprimento desta cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO OU REEMBOLSO CRECHE E AUXÍLIO BABA

O valor total do **Auxílio Reembolso creche e auxílio-babá** será reajustado em 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento) em **2 parcelas**, sendo a **1ª** de **2%** percebida a partir de **Setembro de 2025** e o residual, **2,77%**, a partir de **Novembro de 2025**.

A **EMPRESA** concederá aos seus **EMPREGADOS** (as) auxílio **CRECHE/BABÁ** no valor de **R\$333,24** a partir de **Setembro de 2025** e **R\$342,29** a partir de **Novembro de 2025**, até a criança completar 72 (sessenta e dois) meses de vida. Para concessão e renovação do benefício será observada as exigências legais previstas na Portaria do Ministério do Trabalho, com requisitos exigidos pelos Decretos n. 3.048 e 3.265 em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV, bem como os documentos colacionados no **Parágrafo Primeiro** dessa

cláusula, ficando, ainda, a critério da empresa a realização de auditoria das informações e documentos apresentados.

Parágrafo Primeiro: Para percepção do benefício será obrigatória a apresentação do comprovante da efetiva despesa em que conste o número do CNPJ do estabelecimento para (Creche/pré-escola) ou para concessão do benefício do auxílio creche será exigido a comprovação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, recibo indicando o pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista, bem como, o respeito ao regramento interno no que se refere a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – **CNAE** aceito pela **EMPRESA**.

Parágrafo Segundo: A concessão do auxílio creche para os homens seguirá as mesmas condições atuais, contudo, se ambos trabalharem na mesma empresa o benefício será pago prioritariamente para a mãe, seguindo também as demais premissas do Acordo Coletivo de Trabalho, proibindo recebimento duplo pelos pais.

Parágrafo Terceiro: O valor do auxílio consistirá no reembolso parcial das despesas com a manutenção da criança na creche/pré-escola ou com a babá, limitado no valor de **R\$ 333,24** a partir de **Setembro de 2025** e **R\$ 342,29** a partir de **Novembro de 2025**, não sendo devido nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer empresa ou entidade.

Parágrafo Quarto: Para recebimento do valor, o **EMPREGADO** deverá, obrigatoriamente, apresentar, em tempo hábil, recibo comprobatório dos pagamentos de pessoa jurídica (indicação do CNPJ) ou pessoa física (recibo indicando o pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária).

Parágrafo Quinto: A empresa compromete-se a manter a concessão deste benefício por ocasião das férias, licença-maternidade e auxílio acidente do trabalho, desde que o **EMPREGADO (A)** permaneça comprovando as condições e requisitos previstos nas cláusulas acima.

Parágrafo Sexto: Aplicam-se as disposições desta cláusula e seus parágrafos a todos os **EMPREGADOS** que detenham a posse e a guarda legal dos filhos, o que deverá ser comprovado, quando do requerimento e renovação do benefício, através de documentação legal.

Parágrafo Sétimo: Considerando a vigência deste acordo, de **01/01/2025 a 31/12/2025**, as partes, **EMPRESA** e **SINTEL-SE**, se comprometem a reunir em até 60 dias que antecedem à 01 de janeiro de **2026** para discutirem o índice de reajuste a ser aplicado no auxílio creche para o ano de **2026**.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** se obriga a fazer a manutenção de Seguro de Vida em Grupo Coletivo para os **EMPREGADOS**, esposa e filhos menores, com coparticipação não superior a 1% do salário, cuja as regras e valores serão estabelecidas na apólice.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

A **EMPRESA** indenizará as despesas realizadas por **EMPREGADOS** com atendimento a ascendente ou descendente portador de necessidades especiais, independentemente da idade, não cumulativo com o auxílio creche/babá.

Parágrafo Primeiro: O valor total do **Auxílio Excepcional** será reajustado em **4,77%** (quatro vírgula setenta e sete por cento), em **2 parcelas**, sendo a **1ª** de **2%** percebido a partir de **Setembro de 2025** e o residual, de **2,77%**, a partir de **Novembro de 2025**.

A empresa concederá aos seus **EMPREGADOS** (as) **Auxílio Excepcional** no valor de **R\$ 302,13** a partir de **Setembro de 2025** e **R\$310,34** a partir de **Novembro de 2025**, por dependente.

Parágrafo Segundo: Nas localidades onde não existem instituições especializadas em atendimento a portadores de necessidades especiais, poderão ser concedidos aos **EMPREGADOS** créditos até os limites acima estabelecidos, destinados ao pagamento de pessoas para a guarda do filho do **EMPREGADO**, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação à **EMPRESA** dos recibos comprobatórios dos pagamentos, cópia da carteira de trabalho assinada pelo **EMPREGADO** e comprovante de recolhimento mensal do INSS.

Parágrafo Terceiro: Não será devido o Auxílio a Dependente Excepcional nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer Empresa ou Entidade.

Parágrafo Quarto: No momento do requerimento e renovação deverá ser comprovado o caráter de dependente por meio de tutela, curatela e/ou guarda, mediante a apresentação de documentos oficiais, preferencialmente por sentença judicial, e também deverá ser comprovada a condição de excepcional, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada anualmente em atestado idôneo, desde que sujeito a averiguação e referendado pelo médico do trabalho da **EMPRESA**.

Parágrafo Quinto: Para os casos de Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (**CIPTEA**), a validade do laudo será analisado de acordo com a legislação Federal, Estadual e/ou Municipal, voltado a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e caso estabeleça que o laudo de diagnóstico que identifique o transtorno do espectro autista tenha validade indeterminada, não será necessário o pedido de atualização.

Parágrafo Sexto: Caso os cônjuges sejam **EMPREGADOS** da **EMPRESA**, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

Parágrafo Sétimo: O reembolso a dependente excepcional será concedido, na forma especificada nesta cláusula, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como excepcional precisamente descrito em relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico da empresa.

Parágrafo Oitavo: A empresa compromete-se a manter a concessão deste benefício por ocasião das férias, licença maternidade e auxílio acidente do trabalho, desde que o **EMPREGADO** permaneça comprovando as condições e requisitos previstos nas cláusulas acima.

Parágrafo Nono: Por se tratar de mera liberalidade e pelo seu caráter social, o auxílio excepcional não será considerado como salário, não se integrando à remuneração para nenhum efeito legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO COM ESCOLAS, CURSOS E FACULDADES

A **EMPRESA** envidará esforços para firmar acordos e/ou convênios com escolas, cursos, faculdades para que ofereçam condições facilitadas, especialmente de pagamento, a seus **EMPREGADOS**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - VIAGENS PELA EMPRESA À TRABALHO

Nas hipóteses de viagens do EMPREGADO a serviço do EMPREGADOR, o período a ser remunerado será aquele efetivamente trabalhado ou à disposição do EMPREGADOR e devidamente registrado no cartão de ponto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AJUDA DE CUSTO HOME OFFICE/TELETRABALHO

Fica estabelecido que durante o período em que o **EMPREGADO** prestar serviços na modalidade de *home office/home based*, ser-lhe-á pago valor mensal a título de ajuda de custo. O montante será reajustado para o ano de **2025** em **4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento)**, sendo **R\$89,89** a partir de **Setembro de 2025**, e **R\$92,33** a partir de **Novembro de 2025**; com a finalidade de custear as despesas inerentes ao exercício das atividades, tais como: energia, internet e demais gastos vinculados, sem com isso gerar qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária, não possuindo natureza salarial e, portanto, não integrando o salário para qualquer efeito, devendo o **EMPREGADO** observar as finalidades do benefício.

Para o **EMPREGADO** ser elegível ao recebimento da ajuda de custo este deverá ter no mínimo **15 (quinze)** dias trabalhados no regime de *home office/home based*, respeitando o período de apuração da frequência praticado pela empresa.

O **EMPREGADO** que tiver de 01 (um) até 05 (cinco) dias de faltas injustificadas no período apuração do cartão de ponto, receberá 50% (cinquenta por cento) do valor referente a ajuda de custo. A partir de 06 (seis) dias de faltas injustificadas não será elegível ao pagamento aqui previsto.

Para os **EMPREGADOS** que estejam em período de férias de no mínimo 14 dias o pagamento deste se dará da seguinte forma: **50%** no mês correspondente ao início das férias e **50%** correspondente ao final das férias.

O pagamento do auxílio em questão será proporcional aos dias efetivamente trabalhados pelo **EMPREGADO**, limitado a quinze dias de faltas justificadas.

A ajuda de custo não será paga por ocasião de qualquer tipo de afastamento seja por licença maternidade, afastamento INSS e demais situações previstas nas normas.

No caso de **EMPREGADO STAFF** que tenha jornada híbrida, a este, mesmo comparecendo de forma presencial nas dependências da empresa no máximo 5 (cinco) vezes dentro do período de apuração da frequência, continuará tendo o direito ao recebimento da ajuda de custo mensal.

O **EMPREGADO** desde já declara ciência sobre a finalidade do valor referente a ajuda de custo, conforme mencionado aqui mencionado, gerando ao **EMPREGADO** a obrigação da manutenção dos serviços, tais como a internet e mantendo todos os itens em perfeito estado de funcionamento para desempenho do seu trabalho em *home office/home based*, caso não venha a designar o valor da ajuda de custo para a destinação apropriada, este estará passível de sanção disciplinar, incluindo desligamento por justa causa.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

As homologações de rescisões de contrato de trabalho para trabalhadores com contrato superior a 01 (um) ano será realizada na Sede do Sindicato, desde que obedecido o prazo estabelecido no art. 477, §6º, da CLT, caso seja verificada, por culpa da Entidade Sindical, a indisponibilidade de vagas na agenda do Sindicato, a Empresa deverá homologar as rescisões na sua própria sede, a fim de cumprir o prazo legal.

Parágrafo Primeiro: Será realizada na sede da Empresa, a homologação das rescisões contratuais dos trabalhadores com contrato de trabalho inferior a 01 (um) ano.

Parágrafo Segundo: Não comparecendo o trabalhador, a **EMPRESA** reagendará a homologação mediante comprovação de novo contato.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO E PEDIDO DE DEMISSÃO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do **EMPREGADOR**, ou em caso de pedido de demissão pelo **EMPREGADO**, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

- b) A redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do **EMPREGADO** no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do **EMPREGADO** por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o **EMPREGADO** poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

- c) Caso seja o **EMPREGADO** impedido pela **EMPRESA** de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a **EMPRESA**, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;

- d) Ao **EMPREGADO** que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao **EMPREGADOR** a dispensa do cumprimento do aviso por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da **EMPRESA** e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a **EMPRESA** estará obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b", desta cláusula.

e) Havendo pedido de demissão pelo **EMPREGADO** e se este se dispõe a cumprir aviso prévio, a **EMPRESA** não está obrigada a aceitar o cumprimento, porém não poderá descontar do **EMPREGADO** a indenização correspondente.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PESSOA COM DEFICIÊNCIA - PCD

A **EMPRESA** cumprirá o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, conjuntamente com suas demais unidades, preenchendo seus cargos com trabalhadores portadores de deficiência

ou reabilitados e somente procederá à dispensa destes trabalhadores, desde que proceda a contratação de substituto.

Parágrafo Único: A **EMPRESA** abonará as faltas daqueles trabalhadores cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO PARA GESTANTES

A **EMPRESA** possibilitará que as empregadas gestantes que atuem em regime de modelos híbridos (presencial x remoto) optem de forma voluntária por trabalhar exclusivamente de modo remoto durante todo o período de gestação e adicionalmente por até 90 dias após o retorno da licença maternidade.

PARAGRÁFO ÚNICO: Visando o bem-estar da genitora e do nascituro as férias programadas imediatamente após o término da licença poderão iniciar em qualquer dia da semana.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS(AS) E ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

Excepcionalmente, por ocasião da contratação de novos(as) **EMPREGADO**s(as), com no mínimo 6 (seis) meses de trabalho, devidamente aprovada pelo gestor imediato e obedecendo a regras internas da **EMPRESA**, sendo por pedido realizado pelo **EMPREGADO (A)**, mediante solicitação expressa, e concordância da **EMPRESA**, poderá ser antecipado o período de fruição de férias, mesmo sem aquisição do direito, para atender pedido pessoais do futuro(a) **EMPREGADO**(a), com por exemplo: Casamento, viagem marcada, cursos etc. ou qualquer outro compromisso inadiável, desde que efetivamente comprovado e demonstrado a sua respectiva perda pelo adiamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de desligamentos que ocorram antes da aquisição ao período antecipadamente concedido, os valores devidos serão descontados nas verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONVOCAÇÃO PARA HOME OFFICE/ BASED

A empresa poderá adotar o regime de home office/based mediante pré-aviso e desde que o colaborador esteja em conformidade com as metas a ele estabelecidas. Enquadra-se na modalidade home office o serviço prestado pelo **EMPREGADO** fora das dependências da empresa, utilizando ferramentas tecnológicas para o desenvolvimento de suas atividades, definindo-se como *Home Office* a nomenclatura utilizada para os cargos de Staffs e *Home Based* para os Agentes de Atendimento, devendo observar todas as políticas internas para execução das atividades/procedimentos.

O aviso para converter a este regime ou quando necessário retornar para o regime presencial, será por meio comunicação da mudança de trabalho presencial para o home office e vice-versa, poderá ser feita por meios eletrônicos, telefonemas e/ou telegramas, sendo feita a formalização por assinatura de termo tanto para início e/ou retorno nas atividades da modalidade de home office/based, garantido o prazo de transição de até 15 (quinze) dias corridos para retorno às dependências físicas da empresa.

Para esta modalidade contratação o **EMPREGADO** executará o seu trabalho no endereço do contrato originário e em caso de mudança do **EMPREGADO** de Estado deverá ser comunicada, tendo em vista as condições necessárias para exercício das atividades em *Home Office/Home Based* e havendo concordância entre **EMPREGADO** e **EMPRESA**, quanto ao exercício do *Home Office/Home Based* fora do endereço originário, fica desde já pré-determinada a responsabilidade do **EMPREGADO** em arcar com qualquer custo de deslocamento e/ou similares para realização de cursos, comparecimento às dependências físicas da **EMPRESA** e outros fatores por convocação da **empresa**, ficando ciente que os

benefícios fornecidos tem caráter de abrangência ao ENDEREÇO do local de contratação originária.

Caso seja necessário o comparecimento do **EMPREGADO** nas dependências da empresa onde habitualmente prestava seus serviços para a realização de atividades específicas que exijam sua presença, não fica descaracterizado o regime de *home office/home based* (art. 75-B, §1º, da CLT).

A empresa no que se refere aos **EMPREGADOS** enquadrados como Staff que estejam no regime de *home office* e se enquadrem nos níveis de cargo de Especialistas ou acima, disponibilizará, sempre que for necessário ao trabalho, notebooks, por meio de contrato de comodato, conforme previsto nos artigos 579 e seguintes do Código Civil/2002, comprometendo-se a zelar e não danificar os equipamentos de trabalho, softwares e hardwares cedidos pela **EMPRESA**.

Para os demais **EMPREGADOS** que executarem o regime denominado *home based* e que não possuam maquinário adequado para o desempenho das atividades a **EMPRESA** acorda em estudar a possibilidade de fornecer computador com monitor, teclado e mouse, por meio de contrato de comodato, conforme previsto nos artigos 579 e seguintes do Código Civil/2002, comprometendo-se por zelar e não danificar os equipamentos de trabalho, softwares e hardwares cedidos pela **EMPRESA**.

Os equipamentos serão entregues com lacres de segurança e o **EMPREGADO** passa a assumir a responsabilidade pela guarda, limpeza e conservação.

O **EMPREGADO** deverá devolver os equipamentos no momento do retorno às atividades de forma presencial, ou a qualquer momento, em caso de solicitação da empresa ou da rescisão contratual, devidamente lacrados e conservados.

Em caso de extravio, rompimento do lacre, danos ou recusa na devolução, a empresa está autorizada a realizar o desconto na remuneração ou rescisão contratual de todos os prejuízos causados à empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DISCIPLINARES PARA REGIME HOME OFFICE/BASED.

Para **EMPREGADOS** em regime de tele trabalho/home office, a aplicação de medidas disciplinares poderá ser realizada por qualquer meio eletrônico disponível e realizados pela empresa.

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE DEFESA

A **EMPRESA** assegurará o direito de defesa a todos os **EMPREGADOS** acusados de praticar atos que se configurem passíveis de punição disciplinar, exceto, aos casos que nitidamente tenham a comprovação da fraude (ex. Atestados), devendo ser exercido mediante apresentação escrita de suas alegações, no prazo de 02 (dois) dias úteis após a imposição de medida disciplinar ou notificação de falta grave, ao DAP/RH.

Parágrafo Único: A **EMPRESA** somente manterá e homologará a medida disciplinar na ficha funcional do **EMPREGADO** após análise da defesa apresentada. Sendo consideradas procedentes as alegações apresentadas, a medida será cancelada. Caso sejam considerados improcedentes ou insuficientes os argumentos apresentados, a medida disciplinar será mantida e homologada, sendo entregue ao **EMPREGADO** uma via por escrito com as razões para sua manutenção.

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONSTRANGIMENTO MORAL

A **EMPRESA** manterá, na sua política interna, orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou anti- ético contra seus subordinados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE

De acordo com o art. 7º, Inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico. Fica garantido ainda, emprego ou salário, até 60 (sessenta) dias após a garantia acima estabelecida.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos **EMPREGADOS** que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 8 (oito) anos de trabalho na **EMPRESA**, considerando-se, para tanto, o tempo imediatamente anterior à sua contratação, se transferido da **TELEPERFORMANCE**, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentarem.

Parágrafo Primeiro: Caso o **EMPREGADO** dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias corridos de prazo a partir da notificação de dispensa.

Parágrafo Segundo: O **EMPREGADO**, sempre que solicitado pela **EMPRESA**, deverá comunicá-la quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

A **EMPRESA** fica obrigada a anotar na Carteira de Trabalho (CTPS) o cargo efetivamente exercido pelo **EMPREGADO**.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECONTRATAÇÃO DE EX EMPREGADOS (AS).

Objetivando o favorecimento de empregabilidade, não se presumirá fraudulenta a qualquer tempo a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os termos do contrato rescindido.

Parágrafo Primeiro: A recontratação de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido, quando por ocasião de surgimento de outra oportunidade de vaga e função diferente daquela que o(a) **EX-EMPREGADO(a)** atuou.

Parágrafo Segundo: Não será considerada nestas hipóteses a unicidade contratual.

Parágrafo Terceiro: Nos casos de rescisão por iniciativa do(a) **EMPREGADO(a)**, a recontratação poderá se dar a qualquer tempo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Desde a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (**LGPD** - lei nº 13.709/2018) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as Partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da **LGPD** no tratamento de dados pessoais, em especial em observância e cumprimento aos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

No contexto de suas atividades, a **EMPRESA** trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de **EMPREGADOS** (as) e seus dependentes para finalidades ligadas à relação empregatícia, contratual e atividades laborais, tais como concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativo, movimentações, promoção, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, desempenho das funções legais da **EMPRESA** no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O(A) **EMPREGADO(A)** reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial à realização destas atividades e que, a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais ou regulatórias derivadas da relação de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Com relação aos benefícios concedidos a dependentes menores de 12 anos de idade, o(a) **EMPREGADO(A)** entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para viabilizar o tratamento dos dados pessoais da criança e, conseqüentemente, a concessão do benefício.

Parágrafo Segundo: Em razão da relação sindical, a **EMPRESA** poderá ser solicitada a compartilhar os seguintes dados pessoais do(a) **EMPREGADO(A)** ao **SINDICATO**: dados relativos às contribuições aos sindicatos dos (as) **EMPREGADOS(as)**, relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado. O **SINDICATO** tratará os dados pessoais recebidos da **EMPRESA** única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador singular, limitando as finalidades de tratamento àquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo, e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na Lei Geral de Proteção de Dados. Para fins de esclarecimento, a relação entre **EMPRESA** e **SINDICATO** não deve ser compreendida como uma controladoria conjunta dos dados pessoais.

Parágrafo Terceiro: Em razão das evoluções das relações e modelos de trabalho híbrido ou teletrabalho e a nova rotina do(a) **EMPREGADO(A)** e com o objetivo de possibilitar a livre e representativa participação dos **EMPREGADOS(AS)** nas assembleias sindicais de pauta e/ou votação de acordos (conforme art. 612 da CLT) realizadas por meio eletrônico, a **EMPRESA** transferirá os seguintes dados pessoais dos(as) seus (suas) **EMPREGADOS (as)** ao **SINDICATO**: nome, matrícula, data de nascimento (sendo os dois anteriores apenas como dado em caso de necessidade operacional). O **SINDICATO** é responsável pela realização da assembleia através de meio que assegure a identificação do participante, segurança do voto e proteção dos dados pessoais. Caso o **SINDICATO** opte por subcontratar uma empresa especializada para realização da assembleia virtual,

deverá se assegurar que a empresa selecionada cumpra com todas as disposições da legislação em vigor, em especial, da Lei Geral de Proteção de Dados. O **SINDICATO** se responsabilizará por seus contratados (fornecedores e/ou parceiros) que venham a ter acesso aos dados no contexto deste Acordo que cumpram e façam cumprir as disposições legais aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais, bem como todas as disposições desta natureza previstas neste Acordo, em especial não cedendo ou divulgando quaisquer dados pessoais tratados no âmbito deste Acordo a terceiros, nem deles fazendo uso para quaisquer fins que não os estritamente necessários à consecução da finalidade objeto deste Acordo. O **SINDICATO** será responsável pela contratação de eventual subcontratado, sendo integralmente responsável pelas atividades de tratamento de dados exercidas pela parte subcontratada, bem como por quaisquer incidentes ocorridos no contexto do tratamento dos dados pessoais por tal parte contratada ou subcontratada, na forma prevista no presente Acordo.

Parágrafo Quarto: Cada Parte será responsável, por si e por seus EMPREGADOS e terceiros, pelo tratamento de dados pessoais por ela realizado no contexto do Acordo e da relação entre as Partes.

Parágrafo Quinto: Fica desde já o **SINDICATO** responsável pelos ajustes das suas fichas de filiações e/ou aceites, para o conhecimento do **EMPREGADO** (a) sobre o que está sendo delimitado, bem como, a finalidade proposta, contendo na filha cláusula específica sobre o fornecimento/autorização do **EMPREGADO** em relação ao CPF, dessa forma, a **EMPRESA** acrescentará os dados para envio.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE REALOCAÇÃO FUNCIONAL, TRANSFERÊNCIAS COLETIVAS E OU DESLIGAMENT

A **EMPRESA** se compromete, durante a vigência do acordo coletivo, quando da implementação de reestruturações internas, ou decorrentes de adequação à competitividade modificações tecnológicas, que resultem no fechamento de unidades organizacionais, com extinção de postos de trabalho e reduções de quadros, ou em casos de transferências coletivas, a garantir assistência aos **EMPREGADOS** abrangidos, oferecendo possibilidades de reaproveitamento interno ou condições especiais na rescisão contratual, estas negociadas com o Sindicato na ocasião.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NOME SOCIAL

A empresa reconhecerá para fins de identificação (crachá), no e-mail, sistemas internos, cartões de visita etc., o nome social das pessoas empregadas transgêneros que solicitarem formalmente ao RH a sua preferência.

Parágrafo Primeiro: A condição prevista no caput desta cláusula não se aplica a utilização de apelidos, nomes artísticos, abreviações etc.

Parágrafo Segundo: As alterações relativas ao cadastro de pessoas empregadas que estabeleçam interface com órgãos governamentais, somente poderão ser efetivadas se provenientes da alteração registro civil da pessoa empregada, evitando assim inconsistências perante os órgãos públicos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INCLUSÃO DEPENDENTE CÔNJUGE/ COMPANHEIRO(A)- RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

A **EMPRESA**, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerá o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do(a) **EMPREGADO**. Serão de igual modo reconhecidos como dependentes nos planos de benefícios da empresa o companheiro (a) do **EMPREGADO** (a) que mantenham com ele(a) relações homoafetivas desde que acompanhados do devido registro escritura pública de união estável ou certidão de casamento civil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INCLUSÃO DE DEPENDENTE - FILHOS(AS) RELAÇÕES HOMOAFETIVAS.

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de **EMPREGADOS** (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro escritura pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados ou adotados pelo **EMPREGADO** (a)).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIMITAÇÃO AOS SÁBADOS

Nos casos onde houver limitação para desempenho do trabalho aos sábados por motivos vinculados a crença/religião, a empresa após comprovação encaminhada pelo **EMPREGADO**(a) via declaração emitida por papel timbrado, assinado pelo “líder religioso e/ou representante constituído”, contendo os dados do local, qualificação do **EMPREGADO**(a) e do líder/representante religioso, com as respectivas assinaturas reconhecidas em cartório. A **EMPRESA** buscará os meios para a concessão da adequação de escala que atenda a solicitação apresentada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MODALIDADE DE TELETRABALHO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Objetivando minimizar os impactos do deslocamento urbano a **EMPRESA** priorizará a modalidade do teletrabalho para **EMPREGADOS**(as) que sejam pessoas com deficiência, atendendo a opção do **EMPREGADO** e sempre que a função permitir.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ALEITAMENTO

Em consonância com o art. 396 da CLT, as **EMPREGADAS** mães, homens trans, ou adotantes que estejam amamentando seus filhos poderão optar em converter o período de redução previsto na lei de modo acumulativo durante a semana.

Parágrafo único: A **EMPRESA** viabilizará a oportunidade das **EMPREGADAS** lactantes na conversão/substituição das duas pausas de **30 minutos** (amamentação) em jornada de trabalho para **15 (quinze)** dias de afastamento consecutivos, **mediante apresentação de atestado médico** se assim a lactante desejar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS E JORNADA DO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do **EMPREGADO** nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Esta garantia é extensiva apenas aos exames vestibulares, não se aplicando este benefício em dias de provas ou avaliações, sendo limitada às duas primeiras inscrições comunicadas à **EMPRESA**.

Parágrafo Primeiro: O **EMPREGADO** deverá comunicar a **EMPRESA** com antecedência mínima de **2 (dois)** dias úteis da realização das provas e apresentar documento comprobatório no prazo máximo de de **1 (um) dia útil**, pelo portal online da **EMPRESA**, após a realização das mesmas.

Parágrafo Segundo: Em caso de alteração de horários que afete estudantes de curso superior, a **EMPRESA** dará preferência de alterar aos **EMPREGADOS** que não estejam estudando.

Parágrafo Terceiro: Será considerado como inscrição de vestibular prevista nessa cláusula o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Já a previsão aqui contida não será aplicável ao Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE).

Parágrafo Quarto: Fica a **EMPRESA** proibida de prorrogar a jornada de trabalho do EMPREGADO-estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT, da cláusula de Banco de Horas aqui prevista e hipóteses em que a prorrogação não afete o horário escolar e nos dias em que não haja expediente escolar.

Parágrafo Quinto: A jornada de trabalho dos jovens aprendizes será de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas diárias, limitada a 30 horas semanais, podendo de forma extraordinária, ser de até 8

(oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, conforme legislação específica.

Parágrafo Sexto: Em consonância com os objetivos de ampliar as possibilidades de inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho o jovem aprendiz contratado poderá participar de processos seletivos para vagas efetivas iniciais de carreira da **EMPRESA** antes da data de término do seu contrato de aprendizagem. No entanto, devido a perda do direito ao certificado do programa junto ao órgão integrador, lhe caberá a decisão do melhor caminho sobre o seu percurso profissional.

Parágrafo Sétimo: Privilegiando a inclusão digital, fica permitido a adoção do regime do teletrabalho ou trabalho híbrido não presencial nos **PROGRAMAS DE ESTÁGIO** e de **APRENDIZ LEGAL**, desde que permitido pela legislação vigente, e estrito cumprimento de carga horária, nos termos do disposto neste parágrafo, podendo deste modo atender ao ato educativo escolar supervisionado (Estágio), e ao programa de aprendizagem voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho - **JOVENS APRENDIZES**- bem como ao incentivo a inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e respectivo cumprimento da lei de cotas para pessoas com deficiências – PCD, salvaguardadas as condições das suas respectivas legislações das categorias supracitadas.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada diária efetiva de trabalho dos trabalhadores de Teleatendimento (call-center) seguirá de acordo com a Norma Regulamentadora NR-17.

Parágrafo Primeiro: Na impossibilidade de praticar o intervalo no horário previsto por estar atendendo um cliente, o **EMPREGADO** terá direito de praticar o intervalo em seguida, imediatamente após o término do atendimento.

Parágrafo Segundo: A carga horária semanal poderá, a critério da **EMPRESA**, ser distribuída de segunda a sexta-feira com duração diária de 07h12min (sete horas e doze minutos) ao dia,

restando compensado o sábado ou de segunda-feira a domingo, com jornada diária de 06h00min, respeitando-se o descanso semanal remunerado.

Parágrafo Terceiro: Para fins de cálculos e pagamentos, a **EMPRESA** considerará a jornada diária de 06 (seis) horas e/ou mensal de 180 (cento e oitenta) horas, para os ocupantes de cargos de operação de Teleatendimento (call-centers e Telemarketing), exceto para aqueles que trabalhem em tempo parcial, para os quais o cálculo e pagamento será proporcionalizado.

Parágrafo Quarto: Para os ocupantes de jornada integral, nos demais cargos da EMPRESA, a jornada efetiva de trabalho a ser cumprida é de até 08 (oito) horas diárias, de segunda à sexta-feira, ou semanal de 40 (quarenta) horas, não estando incluído nesta duração o intervalo diário para refeição e repouso de, no mínimo, uma hora.

Parágrafo Quinto: Fica possibilitada a adoção de jornada de até 44 (quarenta e quatro horas) semanais, não estando incluído nesta duração o intervalo diário para refeição e repouso de, no mínimo, uma hora. Referida jornada poderá ser aplicada a depender da necessidade dos clientes da Tahto e apenas para PAP e BPO, caso solicitado pelo cliente.

Parágrafo Sexto: Aos **EMPREGADOS** ocupantes de cargos da **EMPRESA** que possuam jornadas acima de 6 (seis) horas ao dia, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos, desde que autorizado pelo trabalhador (a), devendo haver idêntica compensação deste período no início ou no final da jornada, nos termos do artigo 611-A, inciso III da CLT, desde que respeitadas as condições expressas no Anexo II da NR-17.

Parágrafo Sétimo: As jornadas referidas nesta cláusula não se aplicam aos trabalhadores, cuja Lei ou o próprio acordo expressamente prevejam jornada inferior.

Parágrafo Oitavo: A **EMPRESA** poderá adotar o sistema de jornadas parciais de trabalho, assim consideradas aquelas com cargas horárias diárias inferiores a 6:00 horas e iguais ou superiores a 3:00 horas diárias, ou mesmo turmas especiais para atendimento somente em finais de semana e feriados, desde que respeitadas as regras legais para intervalo dos atendentes de 6:00 horas diárias.

Parágrafo Nono: Para melhor planejamento de demandas e fluxos de atendimento aos clientes, a EMPRESA poderá de forma alternativa, alterar o formato de concessão das pausas e intervalos previstos no Anexo II da NR-17 (pausas “descanso” de 10min e intervalo “lanche” de 20min), poderá ser concedido da seguinte forma 10min+30min / 30min+10min. Serão

abrangidos por esta regra os **EMPREGADOS** com jornada mensal de trabalho de até 180 (cento e oitenta) horas e ocupantes dos cargos/função de atendimento (Call Center), desde que estas não afetem a jornada de trabalho diária de 06 (seis) horas.

Parágrafo Décimo: Visando facilitar a programação das escalas e melhor atender ao fluxo de ligações, poderá a **EMPRESA** adotar variações nos horários de entrada e saída do trabalho, sem, no entanto, alterar a carga horária semanal contratada, a empresa envidará esforços para comunicar ao (os) **EMPREGADOS** (as) no prazo de até 15 dias, salvo as exceções de afastamentos, processo seletivo ou alterações de negócios estipuladas pela

empresa.

Parágrafo Décimo Primeiro: A **EMPRESA** promoverá descontos na extrapolção de pausas e intervalos, na proporção do descumprimento da jornada de trabalho; não sendo autorizada a compensação. Ressalta-se, por fim, que será considerada uma tolerância razoável com a finalidade de atuar nos excessos.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

A **EMPRESA** poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB-373/2011, de 25 de fevereiro de 2011, inclusive registro por conexão ou desconexão à rede informatizada, no equipamento de cada posto de trabalho ou ainda ponto por exceção, bem como validação da assinatura por meio digital, na estação de trabalho dos **EMPREGADOS** (as).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

A **EMPRESA** poderá adotar a compensação de jornadas de trabalho, conforme prevista na Lei 9.601/98 e alterações posteriores (Banco de Horas), desde que observados os limites e condições legais ou os aqui estabelecidos, conforme segue:

a) Consideram-se **DÉBITOS**, as horas a favor da **EMPRESA**, que foram deixadas de trabalhar pelos **EMPREGADOS**, tais como: faltas, atrasos e saídas antecipadas;

b) Consideram-se **CRÉDITOS**, as horas a favor do **EMPREGADO**, ou seja, aquelas trabalhadas em excesso à duração normal;

c) Todas as horas extras trabalhadas pelos **EMPREGADOS** em folgas e aquelas feitas em dias de feriados serão lançadas em Banco de Horas à razão de 1,0 hora trabalhada para 2,0 horas compensadas. O comunicado para compensação do Banco de Horas, tanto pelo **EMPREGADO** quanto pelo **EMPREGADOR**, deverá ocorrer com antecedência mínima de quinze dias, salvo situações excepcionais, as quais serão tratadas pontualmente e de forma individual;

d) As horas trabalhadas em prorrogação diária feitas em dias úteis de trabalho serão creditadas aos **EMPREGADOS**, no respectivo Banco de Horas, à razão de 1,5 hora para cada 1,0 hora trabalhada, inclusive para os **EMPREGADOS** que possuam saldo negativo mensal no Banco de Horas. Em caso de convocação para hora extra em dias escalados para folga, só será admitida a compensação à razão de 2,00 horas para cada hora trabalhada.

e) A prorrogação máxima diária é de 02 (duas) horas e a semanal de 12 (doze) horas, as quais serão lançadas como crédito ou pagas ao **EMPREGADO**, na forma aqui prevista;

f) O limite de saldo de horas lançadas a crédito ou a débito do **EMPREGADO** não poderá ultrapassar a 80 (oitenta) horas mensais.

g) A concessão de folgas para compensar o saldo positivo do Banco de Horas não poderá ultrapassar o período de 180 (cento e oitenta) dias, posteriores à realização das horas prorrogadas. A **EMPRESA** efetuará o pagamento no contracheque mensal das horas não compensadas no referido prazo.

h) O saldo negativo do Banco de Horas deve ser compensado no período de até 180 (cento e oitenta) dias, posteriores à data da ocorrência. A **EMPRESA** efetuará o desconto no contracheque mensal das horas não compensadas no referido prazo.

i) As horas compensadas com descanso ou folga não acarretarão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, nas licenças, no aviso prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

j) As horas não trabalhadas pelos **EMPREGADOS**, abaixo da jornada normal, decorrentes das hipóteses de faltas, atrasos ou saídas antecipadas, desde que autorizadas, serão debitadas no Banco de Horas. As horas de ausências, atrasos e saídas antecipadas injustificadas não serão contabilizadas no Banco de Horas, aplicando-se a política de desconto correspondente.

k) Em caso de rescisão contratual, a **EMPRESA** efetuará o pagamento do saldo credor existente, no qual já estará acrescentado o adicional de 50%, bastando oferecer os reflexos remuneratórios correspondentes. Em caso de saldo devedor a **EMPRESA** providenciará o respectivo desconto do saldo acumulado.

l) Quando solicitado pelo **EMPREGADO**, a **EMPRESA** fornecerá um informativo, individual ou no recibo de pagamento, contendo o saldo de horas lançadas no **BANCO DE HORAS**, apuradas no período encerrado; Disponibilizará ainda para acesso a qualquer tempo através da intranet/sistema.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA HOME OFFICE/TELETRABALHO

O **EMPREGADO** em regime de **Teletrabalho** deverá seguir todas as disposições da Cláusula Trigésima e Trigésima Primeira - Jornada de Trabalho do Acordo Coletivo vigente no que tange a jornada de trabalho e demais disposições presentes que trate sobre o tema.

Parágrafo Único: O **EMPREGADO** deverá comunicar imediatamente ao seu gestor qualquer falha técnica no sistema operacional e de rede ofertado pela **EMPRESA**, indisponibilidade sistêmica, caso fortuito (queda de energia, falha de internet) ou de força maior que venha acontecer durante a sua jornada de trabalho, para abertura de chamados, devidas providências e reparos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REUNIÕES E CONTATOS RELACIONADOS A ATIVIDADE LABORAL

A **EMPRESA** envidará esforços para realizar qualquer tipo de contato com os trabalhadores (as) em home office/based, por meio de seus supervisores e gestores, bem como, fazer treinamentos, realizar reuniões, aplicar penalidades e executar qualquer atividade com os **EMPREGADOS** (as), fora do horário previsto em escala, salvo, mediante o pagamento de horas extras. Todos os repasses e atividades deverão ser feitos no período em que o funcionário estiver logado, com pausa específica, em horário já pré- fixado. A regra se aplica a todos os trabalhadores (as) que estão na modalidade home office/based.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DE CORPUS CHRIST

É reconhecido como feriado nacional para todos os(as) **EMPREGADOS**(as) da empresa o dia de Corpus independente de calendário oficial nacional, regional ou municipal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A **EMPRESA** considerará justificada a ausência ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

- a) Até **3(três)** dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, dos ascendentes (pai, mãe e avós), descendentes (filhos e netos) e irmão, bem como de pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;

- b) Até **5 (cinco)** dias úteis, por ocasião do casamento;

- c) Até **3 (três)** dias consecutivos quando o **EMPREGADO**(a) for vítima de violência doméstica, ocasião em que será devidamente acompanhado(a) pela área de saúde ocupacional da **EMPRESA**;

- d) Até **03 (três)** dias consecutivos a cada ano, aos empregados(as) que tenham filhos(as) vítimas de violência ou violência doméstica, ou violência familiar contra a mulher, ou

violência contra pessoa negra motivada por racismo, discriminação por credo ou etnia. A comprovação acontecerá mediante acompanhamento e laudo emitido pelo setor de **Assistência Social da EMPRESA**.

e) Até **1 (um)** dia para registro presencial de boletim de ocorrência em situação de violência física ou grave ameaça à pessoa do **EMPREGADO(a)**;

f) Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de **5 (cinco) dias** corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai adotante, será concedido o mesmo benefício constante desta cláusula, desde que a adoção seja de criança de até 60 (sessenta) dias de vida;

g) ressaltados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a **EMPRESA** não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos

casos de ausência de **EMPREGADO** motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do **EMPREGADO**, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos;

h) Serão justificadas e abonadas as ausências ou atrasos ao trabalho comprovados dos (as) funcionários (as) com deficiências decorrentes de fatotes relacionados diretamente a manutenção de aparelhos/equipamentos ortopédicos ou necessidade análoga, desde de que efetivamente comprovados.

i) Além dos atestados médicos, a empresa homologará atestados de comparecimento emitidos por médicos desde que estes sejam coincidentes com o horário de trabalho. Se houver trabalho parcial, o período restante será justificado no cartão de ponto. Caso não tenha trabalho o dia será justificado, mas não será abonado, ocorrendo o desconto referente ao dia não trabalhado. Aqueles atestados de comparecimento cujo horário indicado não coincida com o horário de trabalho não serão homologados pela empresa e a falta ou não cumprimento de jornada poderão ser passíveis de sanção disciplinar.

Parágrafo Primeiro: O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento. O prazo para homologação dos referidos documentos em portal online na **EMPRESA** é de **1 (um) dia útil**.

Parágrafo Segundo: Fica facultada à **EMPRESA** a alteração do prazo destinado à entrega e homologação de atestados para **1 (um) dia útil**, desde que disponibilize acesso a um portal virtual hábil, irrestrito e de fácil acesso por meio da rede mundial de computadores a todos os **EMPREGADOS** regidos por esse acordo para recebimento e homologação online do documento.

Parágrafo Terceiro: Os atestados de comparecimento enviados e previamente homologados no portal virtual ou meio digital, estarão condicionados à validação presencial e armanejamento na pasta funcional do **EMPREGADO** na **EMPRESA** em **até 1 (um) dia útil** após a data de retorno do **EMPREGADO** às atividades laborais, sob pena de tornarem-se inválidos e injustificáveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

A **EMPRESA** assegurará o direito à ausência remunerada de até **04 (quatro)** dias por semestre ao **EMPREGADO(a)**, para levar ao médico, filho e/ou dependente previdenciário de até 8 (oito) anos de idade completos, mediante envio de atestado médico, contendo nome do **EMPREGADO(a)** e do(a) filho(a) acompanhado, em até **1 (um) dia útil**, a partir do dia seguinte ao da emissão do documento.

Parágrafo Único: Se tratando de filho na qualidade de excepcional, que dispõe o atendimento do Parágrafo Quarto da Cláusula Sétima, não haverá limite para idade, respeitando ainda o critério de emissão e comprovação de documento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

A **EMPRESA** aceitará os atestados médicos emitidos pelos estabelecimentos abrangidos pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, inclusive os emitidos por órgãos públicos de saúde, desde que o **EMPREGADO** identifique a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas concedidas de afastamento, devendo o **EMPREGADO** comunicar imediatamente a empresa e entregar e/ou enviar o atestado por portal online em até **2 (dois) dias úteis**, contados da data da emissão do documento. Em situações por questões médicas, internações ou avaliações clínicas o prazo poderá ser alterado desde que seja validado e devidamente comprovado através do médico do trabalho da empresa.

Parágrafo Primeiro: Os atestados médicos enviados e previamente homologados via portal online ou meio digital, estarão condicionados à validação presencial e armanejamento na pasta funcional do **EMPREGADO** na **EMPRESA** em até **1 (um) dia útil** após a data de retorno do **EMPREGADO** às atividades laborais, sob pena de tornarem-se inválidos e injustificáveis.

Parágrafo Segundo: A **EMPRESA** aceitará atestados de afastamentos recomendados por fonoaudiólogos, fisioterapeutas, psicólogos e dentistas, desde que referendados pelo médico do trabalho da empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICATIVA DE FALTAS HOME OFFICE/BASED

O **EMPREGADO** em regime de tele trabalho/home office deverá enviar o documento de justificativa de faltas por meio eletrônico obrigatoriamente em até 24h da data de emissão do documento comprobatório.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TURNO DE REVEZAMENTO OU PLANTÃO

Em todas as atividades sujeitas a turno de revezamento ou plantão, a **EMPRESA** elaborará escalas de trabalho que assegure pelo menos **01 (um)** domingo livre ao mês, permitida a troca entre **EMPREGADOS** lotados na mesma unidade de trabalho, desde que respeitadas as jornadas de trabalho deste e obtida a anuência da troca pela **EMPRESA**.

Parágrafo Único: Envidará esforços para comunicar previamente em até 48 horas a escala de revezamento de finais de semana e feriados

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOBRA FINAL DE SEMANA

Na programação de dobras nos finais de semana, o **EMPREGADO** trabalhará sábado e domingo, sendo-lhe concedida uma folga compensatória no decorrer da semana. Caso não

haja folga compensatória o labor extraordinário no domingo será remunerado em dobro, conforme legislação vigente.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do EMPREGADO e exigirem prorrogação de jornada, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada à remuneração adicional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS SEM PREJUÍZO AO SALÁRIO E BENEFÍCIOS/AUXÍLIOS

Serão abonadas as horas e caso o problema perdure por dias fica a empresa autorizada utilizar o saldo de banco de horas do **EMPREGADO** e assim justificar os dias em que este precisar para resolução do problema, advindos pela falta de login e logout por problemas sistêmicos, desde que efetivamente comprovados por declaração emitida pela prestadora de serviços, seja, via retorno de chamado, protocolos e/ou documentação de veracidade que ateste o fato da falha sistêmica na data e hora informada.

Os **EMPREGADOS (AS)** em home office/based, não poderão ser penalizados nas hipóteses em que a empresa venha a dar causa em problemas relacionados a quedas sistêmicas ocasionados por manutenção ou por defeitos rotineiros e arcaicos, não recaindo a penalização por advertência, nem por prejuízo nos salários e benefícios.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PAUSA ESPECIFICA PARA ATIVIDADES ALÉM DO ATENDIMENTO

Os treinamentos, orientações, repasses e advertências, para trabalhadores (as) em home office/ based deverão ser feitos de forma exclusiva, dentro do horário que o **EMPREGADO** está escalado e deverá ter pausa específica para tais finalidades, sempre fora do atendimento ao cliente. Fica vedada a jornada paralela.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PLANEJAMENTO E FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

A **EMPRESA** elaborará planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais individuais, as quais, por solicitação do **EMPREGADO** e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério da **EMPRESA**, poderão ser fracionadas em até três períodos, inclusive para **EMPREGADOS** acima de 50 (cinquenta) anos de idade, desde que haja concordância do **EMPREGADO**, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA VOLUNTÁRIA NÃO REMUNERADA

A pedido do(a) **EMPREGADO(A)** poderá a **EMPRESA** a seu critério, conceder licença **NÃO REMUNERADA** quando por ele expressamente solicitada, ficando neste período suspensos todos os pagamentos realizados pela **EMPRESA** e os respectivos benefícios (VA/VR/ plano de saúde, ajuda de custo, etc.), as regras desta licença serão objeto de normativo interno da **EMPRESA**.

Licença Adoção

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FÉRIAS DE GESTANTES E ADOTANTES

A fruição das férias de empregadas gestantes, nessas hipóteses e com sua concordância, dar-se-á preferencialmente após o término da licença maternidade ou licença adotante privilegiando deste modo a relação mãe-filho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

A **EMPRESA** concederá licença às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve:

- a)** Para adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;
- b)** Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;
- c)** Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento

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

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

Licença Aborto

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ABORTO - RETORNOS EXCEPCIONAIS PESSOA EMPREGADA PARTURIENTE

Nos casos de parto de bebê natimorto ou que venha à óbito durante o período dos 120 dias de licença maternidade, poderá a pessoa empregada, **mediante solicitação expressa**, retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devida.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA ABORTO LEGALMENTE RECONHECIDO

Em caso de aborto natural e espontâneo ou quando induzido nas seguintes formas:

- a) Risco de morte da pessoa gestante;
- b) Gravidez que resulte de estupro; e
- c) Feto anencefálico (até seis meses – 23 semanas de gestação), comprovado por atestado médico oficial, a **PESSOA EMPREGADA** terá um repouso remunerado de 30 dias podendo ela renunciar ao benefício e retornar ao trabalho anteriormente, mediante laudo médico confirmando ser condição que expresse **EXCLUSIVAMENTE** sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico.

Paragrafo Único: A licença estende-se às pessoas com condições biológicas de gestação, tais como, mulheres cisgêneros, homens transgêneros e pessoas não binárias que podem gestar biologicamente.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS EMPREGADO ESTUDANTE

Na medida do possível, a **EMPRESA** poderá conceder férias ao **EMPREGADO** estudante na mesma época do recesso escolar

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO

A **EMPRESA** somente poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias

individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízos financeiros ao **EMPREGADO**. A comunicação de férias ao **EMPREGADO** deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

Parágrafo Único: As férias não poderão iniciar no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A **EMPRESA** garantirá equipamentos/local de trabalho em condições ergonômicas a todos os seus **EMPREGADOS**.

Uniforme

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A **EMPRESA** fornecerá, gratuitamente aos seus **EMPREGADOS**, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por ela exigidos na prestação do serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVAÇÃO DA VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19

Considerando o advento da pandemia da COVID-19, fica facultado a **EMPRESA** continuar solicitando dos seus atuais **EMPREGADOS**, bem como daqueles em processo seletivo o comprovante de vacinação contra a COVID-19, quaisquer que sejam as doses, podendo ainda o fazer na etapa do exame médico ocupacional admissional e periódico.

PARÁGRAFO ÚNICO: Diante do caráter personalíssimo. Os documentos envolvidos, conforme caput, serão mantidos nos respectivos prontuários, não sendo autorizada sua utilização para outros fins, exceto para dirimir dúvidas sobre a imunização contra a COVID19.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A **EMPRESA** disponibilizará máscaras de proteção contra COVID-19 aos (as) **EMPREGADOS(as)** que executem atividades presenciais em localidades que exijam legalmente o uso de máscaras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** priorizará a adoção de medidas orientações e educativas buscando evitar eventuais condutas comportamentais em desacordo. Em caso de reincidência, serão aplicadas as medidas disciplinares cabíveis.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONSTITUIÇÃO DE SESMT

A **EMPRESA** poderá, se julgar de seu interesse, constituir SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) comum com as empresas de mesma atividade econômica, localizadas no mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujo dimensionamento deverá considerar o somatório dos trabalhadores assistidos.

Parágrafo Único: A avaliação do funcionamento do SESMT obedecerá aos prazos e condições estabelecidos na Norma Regulamentadora nº 4.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE CAT

A **EMPRESA** emitirá a CAT nos casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, assim como em situações que possam gerar agravos à saúde dos **EMPREGADOS** e enviarão ao Sindicato até 48 (quarenta e oito) horas após o acidente, cópia das CAT's emitidas com os respectivos laudos médicos, devidamente preenchidos, obedecidos os critérios legais de reconhecimento do Acidente.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO OU ACIDEN

Ao EMPREGADO afastado do serviço por acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, na forma da lei.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese da recusa pela **EMPRESA** da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS, com exceção do EMPREGADO que optar em nova tentativa de entrada do benefício junto ao 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, ou por mútuo acordo entre **EMPREGADO** e **EMPRESA**, com a assistência do Sindicato.

Parágrafo Terceiro: Os **EMPREGADOS** garantidos por esta cláusula se obrigam 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.

Parágrafo Quarto: As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o **EMPREGADO** não colaborar com o processo de readaptação às novas funções.

Parágrafo Quinto: As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo Sexto: Imediatamente após ser concedido o benefício acidentário, o trabalhador terá direito a receber vales-transporte e tíquetes alimentação, durante o período que durar a incapacidade laborativa, pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias, desde que reconhecido e comprovado o nexo causal direto entre a enfermidade e as atividades que desenvolvia na **EMPRESA**.

Parágrafo Sétimo: A **EMPRESA** envidará esforços para a criação de um Projeto Especial de Responsabilidade Social, onde poderão ser designados funcionários com estabilidade ou com pedido de reabilitação profissional para atuarem em trabalhos sociais junto à comunidade local.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

A **EMPRESA** envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de Segurança e Medicina do Trabalho ao Sindicato, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicações de acidentes de trabalhos
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho
- c) CIPA
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais;

Parágrafo Primeiro: A **EMPRESA** envidará esforços para promover a ginástica laboral aos seus **EMPREGADOS** diariamente, durante o expediente e fora intervalo de repouso, com o objetivo de minimizar o stress e doenças relacionadas ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a Dort/Ler e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

Parágrafo Terceiro: A **EMPRESA** realizará, sem ônus para os **EMPREGADOS** e conforme definido em seu PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, devendo os trabalhadores receber cópia dos resultados desses exames.

Parágrafo Quarto: A **EMPRESA** realizará exames médicos auriculares e ergométricos nos operadores de atendimento a cada 6 (seis) meses, minimamente, salvo orientação médica divergente, por escrito, ou mediante **PCMSO**.

Parágrafo Quinto: As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 03 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o Sindicato.

Parágrafo Sexto: Os (as) **EMPREGADOS** (as) enquadrados(as) no regime de Teletrabalho poderão fazer parte da comissão interna de prevenção de acidentes - CIPA e se candidatar, todavia, em caso de vitória do pleito e este em Teletrabalho (a) **EMPREGADO** (a) deverá realizar a transição de regime do Home Office para 100% presencial e em caso da discordância em seguir com a mudança, torna-se-a necessário a sua renúncia da participação na CIPA. Sendo neste caso assegurado como indenizável o período de estabilidade existente a época da mudança, em caso de desligamentos.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

A EMPRESA complementarará, durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) dia contado da data do afastamento do trabalho e limitado ao 90º (nonagésimo) dia, os salários dos EMPREGADOS afastados por motivo de doença e/ou acidente do trabalho, desde que possuam mais de 90 (noventa) dias de trabalho na empresa, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido devido no mês. Nas situações em que o valor líquido recebido pela Previdência social seja inferior a médias do líquido dos últimos 6 (seis) meses recebidos pelo EMPREGADO(a), a empresa irá complementar a diferença até o limite máximo de 12 meses.

Parágrafo Único: Quando o EMPREGADO não tiver direito ao auxílio-previdenciário ou acidentário, por não ter completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a EMPRESA pagará o salário líquido correspondente a 15 dias, considerando o período entre o 16º ao 30º dia de afastamento

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL

A **EMPRESA**, à luz da constituição e por determinação da assembleia geral da categoria instituída pelo estatuto social da categoria, descontará a mensalidade associativa sindical diretamente de seus **trabalhadores associados** desde que por eles autorizado por escrito,

mediante entrega dos respectivos comprovantes, no percentual de **1% (um por cento)** sobre a remuneração contratual mensal, que deverá ser recolhido na **Conta Corrente nº 1.151, Agência 0059, Banco 104**, até o 5º dia útil do mês subsequente ao que forem efetuados os descontos ou através de boleto bancário que poderá ser retirado no **SINDICATO** ou solicitado via e-mail, devendo a **EMPRESA** encaminhar, mensalmente, a relação nominal dos trabalhadores associados para controle da entidade.

Parágrafo Primeiro: A **EMPRESA** manterá o repasse ao **SINDICATO** dos valores correspondente mensalidade sindical descontada dos seus empregados sindicalizados, se por estes devidamente autorizados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de competência, encaminhando mensalmente ao sindicato pelo instrumento que melhor convier as partes, a relação nominal de descontos das mensalidades sindicais,

constando nome do sócio, matrícula e valor do desconto.

Parágrafo Segundo: Os **EMPREGADOS** associados poderão, a qualquer tempo, optar pela desfiliação para exclusão do desconto da mensalidade associativa diretamente de um formulário oferecido no Sindicato e de forma presencial.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - TRANSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

O dirigente sindical no exercício de sua função, terão acesso às dependências da empresa, devendo observar o prazo avisar com 24 horas de forma prévia para liberação de portaria e deverá ser autorizado pela **Gerência de Relações Trabalhistas** e assim realizar atividades ligadas ao exercício de suas funções de dirigente, porém, devendo evitar comportamento ou atos inconvenientes ao bom convívio social ou que visem tumultuar o curso normal do trabalho. E quando se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser escrita.

Parágrafo Primeiro: A **EMPRESA** deverá garantir o acesso dos dirigentes sindicais em todas as turmas de treinamento inicial, para que haja uma apresentação da entidade sindical e suas atribuições, em um período que corresponda à no máximo 30 min. por turma.

Parágrafo Segundo: A **EMPRESA** deverá informar ao sindicato com antecedência, os dias de treinamento, a quantidade de turmas iniciais, bem como organizar na programação de treinamento o tempo o que será disponibilizado para Sindicato Laboral.

Representante Sindical

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTANTES SINDICAIS

SINDICATO poderá promover a eleição de representantes sindicais na **EMPRESA**, de acordo com seu Estatuto Social, os quais observarão os seguintes requisitos:

- a)** Eleição direta, pelos **EMPREGADOS**, de um representante para cada grupo de 1.000 (um mil) **EMPREGADOS**, sendo o mínimo de 01 (um) e o máximo de 04 (quatro) representantes por unidade operacional da **EMPRESA**;
- b)** Havendo necessidade de mais de 1 (um) eleito na unidade, a escolha deverá recair, obrigatoriamente, sobre **EMPREGADOS** de diferentes equipes, áreas e horários, para que a representação possua maior extensão;
- c)** Para se candidatar, o **EMPREGADO** necessitará ter, pelo menos, 06 (seis) meses na empresa, contados até a data em que for aberto o processo eleitoral;
- d)** Na vacância de algum representante, o seguinte mais votado passa automaticamente a ocupar a vaga;
- e)** Em caso de empate entre 02 (dois) ou mais candidatos, terá preferência de escolha aquele de maior tempo de casa, idade mais avançada e aqueles que não ocupem outra representação na empresa (Cipa, PLR/PPR etc.), nesta ordem;
- f)** Os eleitos gozarão de garantia de emprego ou salário durante o período de vigência deste acordo;
- g)** Os eleitos deverão se abster de praticar a representação durante o expediente normal de trabalho, devendo fazê-lo nos intervalos ou fora de seus horários, desde que isto não implique interferência no andamento normal dos atendimentos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A **EMPRESA** se compromete em liberar, enquanto vigorar este acordo ou término de mandato sindical, prevalecendo o que ocorrer primeiro, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo dos salários e demais vantagens do cargo que exercia na ocasião da liberação, 3 (três) EMPREGADOS da Empresa, que sejam dirigentes do **SINDICATO**.

Parágrafo Único: Caberá ao **SINDICATO** a definição do dirigente a ser liberado, necessitando para tanto, informar o nome do dirigente com antecedência mínima necessária de 30 dias antes do efetivo período de liberação, para que possa ser garantida a continuidade operacional das atividades sob responsabilidade do mesmo.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES SINDICAIS - FREQUENCIA LIVRE

A **EMPRESA** assegurará a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, desde que seja previamente comunicada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA PARTICIPAÇÃO DE ATIVIDADES SINDICAIS

Será liberado um dirigente sindical por empresa e por um dia no mês, sem ônus para o EMPREGADO, conforme solicitação apresentada pelos **SINTTEL - SE**, com a devida antecedência, para participar de atividades do **SINDICATO**.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o **EMPREGADO** atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse e desde que não contenham comunicações agressivas ou ofensivas a membros da empresa, podem ser negociados previamente para serem afixados no quadro de avisos da **EMPRESA**, situado em local visível e de fácil acesso.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - DIVULGAÇÕES DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

A **EMPRESA** se compromete a estudar a viabilidade na divulgação, em local visível e de fácil acesso, de Publicações, Avisos, Convocações e outras matérias destinadas a manter o **EMPREGADO** atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, desde que não contenham expressão ofensiva a quem quer que seja.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A **EMPRESA**, em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, e considerando que a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio confederativo das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma de desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (artigo 513, e, da CLT), e ainda em observância a Nota Técnica nº 02, de 26 de outubro de 2018, exarada pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho, descontará de cada empregado, em folha de pagamento, as contribuições estabelecidas em assembleias Gerais da Categoria, que serão repassadas até o quinto **(5) dia útil** do mês após o desconto.

Parágrafo Primeiro: A **EMPRESA** descontará do salário nominal de todos os trabalhadores **não filiados** ao **SINDICATO** profissional, 01 (uma) parcela no percentual de **1% (um por cento) do salário nominal do empregado, cujo valor mínimo não poderá ser inferior a R\$20,00**, respeitado o direito de oposição definido nos parágrafo 1º, a título de contribuição assistencial laboral.

Paragrafo Segundo: OS **EMPREGADOS** contrários ao desconto poderão, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data da assembleia, manifestar por escrito ao **SINDICATO** a sua oposição, mediante manifestação escrita e assinada, protocolada na sede do **SINDICATO** profissional, que dará conhecimento à empresa relação dos empregados que manifestaram oposição à contribuição assistencial para exclusão do desconto.

Parágrafo Terceiro: A **EMPRESA** deverá informar ao **SINDICATO**, mensalmente, a relação dos seus empregados cujo desconto da contribuição assistencial tiver sido efetuado em seus salários, bem como deverá informar ao **SINDICATO** a relação dos trabalhadores dispensados no período, devendo ainda a **EMPRESA** efetuar, quando da rescisão do contrato de trabalho de seus empregados, o desconto dos valores remanescentes não adimplidos a título de contribuição assistencial.

Paragrafo Quarto: O desconto mensal definido no parágrafo primeiro desta cláusula será recolhido no **Conta Corrente nº 1.151, Agência 0059, Banco 104**, ou a empresa poderá retirar o boleto bancário na sede do **SINTEL-SE**.

Parágrafo Quinto: Caso os descontos ora estabelecidos sejam considerados nulos ou anulados através de decisão judicial até transito em julgado, que implique em obrigação de devolver os valores descontados dos empregados o beneficiário final do repasse da contribuição, o **SINDICATO** assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sem responsabilizar a empresa.

Parágrafo Sexto: É de exclusiva responsabilidade do **SINDICATO** da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o **SINDICATO** Profissional. **O SINDICATO** se compromete a enviar para a **EMPRESA**, relação dos empregados que manifestaram oposição as contribuições acima, no imediato manifesto do trabalhador.

Parágrafo Sétimo: Considerando que cabe ao Sindicato a defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria, nos termos do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, a Empresa deverá comunicar ao Sindicato Profissional mensalmente todas as contratações e dispensas realizadas a fim de viabilizar maior integração do Ente Sindical e dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, associados ou não.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS TREINAMENTO E APRIMORAMEN

A **EMPRESA** poderá após estudo de viabilidade de escala, fazer a liberação no máximo de 2 **EMPREGADOS** de forma mensal pelo período de 1 (hum) dia, que seja indicado pelo seu sindicato e desde de que sindicalizado para participar de cursos, seminários, palestras, simpósios, plenários e congressos de interesse da categoria, sem prejuízo do respectivo

salário, desde que o **EMPREGADO** autorize e seja notificado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias antes do início da ausência do **EMPREGADO** e que ficará a custo do Sindicato todos os valores a título de locomoção, alimentação e demais que este **EMPREGADO** necessite para o evento indicado.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - RELACIONAMENTO SINDICAL E SINDICALIZAÇÃO

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento **EMPRESA** e **SINDICATO**, fica estabelecido que:

- a) A **EMPRESA** e o **SINDICATO** se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;
- b) A parte contrária, através de seu Órgão Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista;
- c) Com o objetivo de incrementar e apoiar a sindicalização dos **EMPREGADOS**, a **EMPRESA** facilitará o acesso do **SINDICATO** aos **EMPREGADOS**, indicando local e meios para esse fim, quando solicitados.
- d) A **EMPRESA** proporcionará a integração do **SINDICATO** nas turmas iniciais de treinamento, a fim de que possa ser informado aos **EMPREGADOS** recém admitidos quais são os convênios e benefícios oferecidos pelo **SINDICATO** aos seus filiados/associados.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

A **EMPRESA** se obriga a manter as condições mais benéficas atualmente existentes e aplicadas, inclusive no que tange aos benefícios praticados, devendo reajustar referidas condições e benefícios, no percentual negociado.

Parágrafo Primeiro: As condições mais benéficas serão formalizadas em Termo Aditivo a este Acordo Coletivo Trabalho sob pena de ação de cumprimento.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os **EMPREGADOS** ou o **SINDICATO** representativo da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, Parágrafo Único da CLT.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - EXTENSÃO DO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O **SINDICATO** abrange, de acordo com seus estatutos, os trabalhadores das empresas que prestam serviços de teleatendimento (callcenters), de telemarketing ou marketing por telecomunicações e outras atividades correlatas, conexas, similares ou afins, sediadas ou estabelecidas no Estado de Sergipe.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os EMPREGADOS da **EMPRESA**, que prestam serviços na base territorial do **SINDICATO** ou admitidos a partir da vigência deste Acordo.

Parágrafo Primeiro: Exclui-se do presente Acordo Coletivo os EMPREGADOS ocupantes de cargos de Gerente e Diretor.

Parágrafo Segundo: Tal exclusão, entretanto, não atingirá tais níveis quanto às cláusulas relativas à Auxílio Creche/Babá, Auxílio a Filho (a) Excepcional, Complementação de Auxílio Acidente de Trabalho e Auxílio Doença e Seguro de Vida em Grupo, que são extensíveis a todos os EMPREGADOS independentemente dos cargos que ocuparem.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - PUBLICIDADE

Os **SINDICATOS** convenientes promoverão, dentro de 8 (oito) dias da assinatura deste acordo, o seu depósito, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho, e a mesma entrará em vigor 3 (três) dias após a data da entrega no referido órgão.

Parágrafo Único: Os **SINDICATOS** convenientes, bem como, os estabelecimentos da empresa compreendidas no seu campo de aplicação, deverá afixar de modo visível, cópias autênticas deste acordo nas respectivas sedes, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto nesta Cláusula, a teor do exposto no (Artigo 614, §§ 1º e 2º, da CLT).

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir dúvidas surgidas na aplicação do acordo e que não puderem ser dirimidas pela via negocial.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA CENTÉSIMA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS

O período de vigência das cláusulas sociais, econômicas e financeiras do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 12 meses, isto é, de 01.01.2025 a 31.12.2025.

Outras Disposições

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do maior salário normativo aqui previsto, por infração e por EMPREGADO, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas neste Acordo, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS

Os efeitos das cláusulas constantes do Acordo Coletivo Trabalho permanecerá íntegras mesmo depois de expirado o seu prazo de vigência, até que haja renovação do Acordo Coletivo Trabalho, que venha revogar expressamente as condições aqui pactuadas.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A **EMPRESA** e **SINDICATO** concordam que após aprovação de **ACT**, serão realizados novos alinhamentos para que, em conjunto, esse tema seja discutido e futuramente possa ser avaliada a sua adesão à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), nos termos da Lei 9.958/2000, constituída no âmbito de representação do **SINDICATO**.

}

JOSE ARISVALDO DOS SANTOS MACHADO

Presidente

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

BRUNO FANTAGUZZI LINCES

Diretor

BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

LUIS RICARDO FERREIRA
Diretor
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE 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>.