

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026

REGISTRO NO MTE: SE000142/2026
REGISTRO NO MTE: 28/07/2026
A SOLICITAÇÃO: MR040809/2026
O PROCESSO: 47984.200006/2026-60
ROTOCOLO: 13/07/2026

autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/>.

ABRIL 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
FARISSVALDO DOS SANTOS MACHADO;

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

represente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

am a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data
01º de janeiro.

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
abrangerá todos os empregados de teleatendimento da empresa BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A- EM RECUPERA
em Sergipe, com abrangência territorial em SE, com abrangência territorial em Amparo de São Francisco/SE, Aquidabã/SE,
Araújo/SE, Areia Branca/SE, Barra dos Coqueiros/SE, Boquim/SE, Brejo Grande/SE, Campo do Brito/SE, Canhoba/SE, C
co/SE, Capela/SE, Carira/SE, Carmópolis/SE, Cedro de São João/SE, Cristinápolis/SE, Cumbe/SE, Divina Pastora/SE, Es
SE, Frei Paulo/SE, Gararu/SE, General Maynard/SE, Gracho Cardoso/SE, Ilha das Flores/SE, Indiaroba/SE, Itabaiana/SE,
/SE, Itabi/SE, Itaporanga d'Ajuda/SE, Japaratuba/SE, Japoatã/SE, Lagarto/SE, Laranjeiras/SE, Macambira/SE, Malhada d
E, Maruim/SE, Moita Bonita/SE, Monte Alegre de Sergipe/SE, Muribeca/SE, Neópolis/SE, Nossa Senhora Aparecida/SE, N
Glória/SE, Nossa Senhora das Dores/SE, Nossa Senhora de Lourdes/SE, Nossa Senhora do Socorro/SE, Pacatuba/SE, P
drinhas/SE, Pinhão/SE, Pirambu/SE, Poço Redondo/SE, Poço Verde/SE, Porto da Folha/SE, Propriá/SE, Riachão do Dan
E, Ribeirópolis/SE, Rosário do Catete/SE, Salgado/SE, Santa Luzia do Itanhy/SE, Santa Rosa de Lima/SE, Santana do Sã
E, Santo Amaro das Brotas/SE, São Cristóvão/SE, São Domingos/SE, São Francisco/SE, São Miguel do Aleixo/SE, Simão
Ilha/SE, Tobias Barreto/SE, Tomar do Geru/SE e Umbaúba/SE.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS

normativo, para o Estado de Sergipe a partir de 01 de janeiro de 2026, para os Operadores de
limento, com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas passa de R\$1.518,00 (hum mil qu

reais) por mês para R\$1.621,00 (hum mil seiscentos e vinte e um reais) por mês, conforme salário mínimo nacional vigente.

Primeiro: Para admissões realizadas até 31/12/2026 será observado o salário normativo acima do salário mínimo nacional vigente.

Segundo: Para todas as admissões realizadas a partir de 01 de janeiro de 2026, deverá ser observado o piso salarial da categoria, conforme salário mínimo nacional, de R\$1.621,00 (hum mil seiscentos e vinte e um reais).

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

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

Quinto: Esta cláusula não se aplica aos empregados contratados como APRENDIZES, que obedecerão às regras previstas na legislação própria especial.

Sexto: Os empregados que recebem premiação por performance, prevista no artigo 457, § 4º, da Constituição Federal, terão o valor da categoria garantido.

Reajustes/Correções Salariais

QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

VALIDADE DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Piso salarial no valor de R\$ 1.621,00 (hum mil seiscentos e vinte e um reais), a partir de 01 de Maio de 2026.

Salário nominal dos EMPREGADOS efetivos em 31 de dezembro de 2025, que percebam salário superior ao piso salarial, será reajustado em 3,90% (três vírgula noventa por cento) sendo 2% (dois por cento) de 01 de Maio de 2026 e o residual, de 1,90% (um vírgula noventa por cento), a partir de 01 de Maio de 2026.

O reajuste de 3,90% (três vírgula noventa por cento) ao salário nominal para os EMPREGADOS não efetivos, a ser aprovado pela assembleia, será recalculado para aqueles que realizarem o pedido formal.

A EMPRESA fornecerá abono compensatório, o qual será pago em folha, sob a rubrica “abono VA”, durante os meses de janeiro a abril de 2026, no valor de R\$412,00 (quatrocentos e doze reais) para todos os EMPREGADOS ativos na data da assembleia, bem como será realizado o pagamento proporcional aos empregados que não estiverem ativos na data da assembleia.

ADOS que foram admitidos após Janeiro de 2026, sendo o crédito efetuado em até dez dias ú
pagamento do presente acordo.

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

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

o terceiro: Considerando o acordo de 01/01/2026 a 31/12/2026, o cenário de reajustes e correç
para o ano de 2027 serão objeto de negociação coletiva, em que a EMPRESA e SINTTEL – SE
etem a reunir-se em até 60 dias que antecedem à 01 de janeiro de 2027 para discutirem o índ
a serem aplicados.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORMAS E PRAZOS

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

SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

recidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas
as e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos ef
identificação da EMPRESA e o valor do recolhimento do FGTS, podendo o mesmo ser emitido
lizado eletronicamente ao EMPREGADO, mediante sua senha pessoal ou encaminhado on-lin
de correio eletrônico informado pelo EMPREGADO.

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

SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

5º (décimo quinto) dia de substituição, o EMPREGADO substituto passará a perceber o meno
o do substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídos os casos de treinamento na fun
e chefia e gerência.

substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, salvo os casos 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 de trabalho na empresa.

Em caso de afastamento por Licença maternidade e Afastamento por INSS do primeiro dia de afastamento até o limite de 180 dias, o EMPREGADO substituído passará a perceber o menor salário da função durante este período, elegível o pagamento apenas para cargos de G-1 a G-10.

A substituição 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 incorporada à remuneração e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista. O substituído, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

DEZ - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

Gratificação de Função

ONZE - PROMOÇÕES

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

Primeiro: Caso o empregado não seja aprovado ou não se adapte ao novo cargo, poderá ele permanecer no cargo anterior, sem que se agregue ao salário a diferença promocional aqui mencionado.

Outras Gratificações

DÉCIMA - DA PREMIAÇÃO

A EMPRESA, por liberalidade e a seu exclusivo critério, poderá estabelecer um programa de PREMIAÇÃO para reconhecer o EMPREGADO que apresentar desempenho superior ao ordinariamente esperado para suas atividades.

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

segundo: Fica desde já estabelecido que caso ocorra a PREMIAÇÃO, esta poderá ser concedida sob a forma de CARTÃO PREMIAÇÃO, de forma que não se incorporará à remuneração do EMPREGADO, não incidirá sobre encargos sociais e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, portanto será caracterizada como verba de natureza indenizatória.

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

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 da empresa. A EMPRESA, se for o caso, disponibilizará um sistema para que EMPREGADO (a) possa acompanhar seus resultados.

DÉCIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO COM ESCOLAS, CURSOS E FACULDADES

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

Adicional de Hora-Extra

DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

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

Único: As horas extras prestadas em dias de descanso semanal remunerado (DSR), feriados, férias e licenças remuneradas, desde que o respectivo descanso não seja concedido em outros dias, serão pagas e

remuneração desses dias, já incluída no salário. Por liberalidade a empresa poderá adotar critério de pagamento de horas extras em dobro sem que sejam dias de feriado ou dias de folga.

Adicional Noturno

DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

Auxílio Alimentação

DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU AUXILIO ALIMENTAÇÃO

DA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026 A EMPRESA concederá tíquete refeição ou auxílio alimentação, na forma de Tíquete- Refeição, fornecidos por empresas administradoras de sistemas de alimentação, credenciadas junto ao programa de alimentação do trabalho – PAT.

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

O valor do Auxílio Refeição e/ou Alimentação será reajustado em 3,90% (três vírgula noventa por cento) e o residual, 1,90% (um vírgula noventa por cento) reajustado em Junho de 2026 e o residual, 1,90% (um vírgula noventa por cento) reajustado em Outubro de 2026, que será multiplicado pelo número de dias previstos de trabalho, ficando da seguinte forma:

Para os EMPREGADOS que trabalham com jornada mensal de 200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte) horas, o valor facial do tíquete em Junho de 2026 será de R\$21,50 e em Outubro de 2026 será de R\$21,50.

Para os EMPREGADOS que trabalham com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas, o valor facial do tíquete em Junho de 2026 será de R\$13,77 e em Outubro de 2026 será de R\$14,03.

O 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.

SALÁRIO NOMINAL A PARTIR DE	PERCENTUAL (%) DE PARTICIPAÇÃO
Até R\$3.354,63	2%
De R\$3.354,64 até R\$6.517,54	5%
Acima de R\$6.517,55	10%

Terceiro: Para os EMPREGADOS que recebam o tíquete no valor igual ou inferior a R\$13,77 de 2026 não haverá participação no custeio e no valor igual ou inferior R\$14,03 a partir de 2027 não haverá participação no custeio.

Quarto: Considerando a vigência desse acordo, de 01/01/2026 a 31/12/2026, as partes, EMPREGADOS e SE, se comprometem a reunir em até 60 dias que antecedem à 01 de janeiro de 2027 para discutir o reajuste a ser aplicado no auxílio refeição ou auxílio alimentação para o ano de 2027.

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

Sexto: A EMPRESA pagará a todos os trabalhadores que estiverem em viagem fora de sua cidade de origem, serviço da empresa, auxílio alimentação mediante a apresentação de notas fiscais, respeitando as normas previstas em normas internas da empresa. Podendo ainda por liberalidade estabelecer critérios adicionais caso ocorra necessidade em situações específicas.

Sétimo: A EMPRESA poderá, a seu critério e de forma excepcional, enquanto perdurar o período de validade, promover o adiantamento do valor devido referente a substituição ao tíquete alimentação em pecúnia sem que esse integre o salário e qualquer de seus reflexos, inclusive no que tange ao pagamento do INSS ou IRRF.

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

Nono: No que se refere ao VA/VR, a EMPRESA assegurará que toda as delimitações sobre o auxílio transporte de GERENTES E DIRETORES estarão previstas em Norma Interna.

Auxílio Transporte

DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE

EMPREGADOS que trabalhem de forma presencial, o benefício do vale transporte, a que se refere a Lei n. 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei n. 7.619 de 30 de setembro de 1987, e o Decreto n. 95.247, de 16 de novembro de 1987, com vistas a uma maior segurança do EMPREGADO, poderá ser concedido através de pagamento em folha, e será pago até o 10. dia útil de cada mês. O valor creditado em folha, não se integrará ao salário do EMPREGADO para nenhum fim e efeito.

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

o 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 de vale-transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho. E, em caso de pagamento por antecedência, a este recairá o desconto proporcional do valor repassado e o valor devido no mês seguinte.

o Terceiro: Aos EMPREGADOS que, por exigência operacional e em situação extraordinária, eventualmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência, compreendido entre 22 (vinte e duas) horas e 6 (seis) horas, a EMPRESA assegurará uma alteração de horário, e, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

Auxílio Saúde

DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

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

o Primeiro: O plano abrangerá exclusivamente o EMPREGADO contratado sem participação na mensalidade 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 no ato de admissão. Caso o EMPREGADO opte por plano de nível superior ao básico, desde que oferecido pelo plano, e se for conveniente, ele deverá arcar com o respectivo custeio ou diferença de plano.

o Segundo: Fica assegurada à EMPRESA a possibilidade de ofertar ao EMPREGADO que se encontre no ato de experiência nova modalidade de plano de saúde que preveja o pagamento da mensalidade do plano 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 no ato de sua admissão. Os detalhes do plano serão informados no ato da admissão, ocasião em que o EMPREGADO, mediante autorização expressa e individual, a adesão ao benefício e a permanência no plano. Após o fim do período de experiência, sobrepondo-se, assim, à modalidade de plano de saúde oferecida para o EMPREGADO com vínculo contratual por prazo indeterminado.

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

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 do contrato, observadas as regras previstas pela Agência Nacional de Saúde (ANS).

Quinto: As condições para concessão de nova modalidade de plano de saúde ao EMPREGADO de experiência não se estendem aos dependentes, que permanecem com o custeio total da assistência médica, consultas, exames e demais procedimentos conforme valores e fatores de moderação fixados na tabela daadora do convênio.

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

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

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 menores de 18 anos ou inválidos, solteiros universitários até 24 anos.

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

Décimo: Em caso de afastamento pelo INSS e/ou aposentadoria concedida, independente do tipo de convênio médico continuará sendo mantido pela empresa (dentro das delimitações aqui estabelecidas) por 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. O EMPREGADO, e este terá o prazo conforme normativo interno para o respectivo pagamento referente à 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.

DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

A EMPRESA manterá convênio de assistência odontológica que permita o acesso a este benefício a todos os EMPREGADOS, cabendo a estes optar pela adesão, em razão do plano e das condições de custo que venham a ser estabelecidas.

o Único: Com o objetivo de não gerar débitos, nas hipóteses de afastamento pelo INSS, o plano de saúde (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

DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

A partir de 01 de janeiro de 2026, no caso de falecimento de EMPREGADO, a EMPRESA, arcará com o valor 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.

o 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

DÉCIMA NONA - AUXÍLIO OU REEMBOLSO CRECHE E AUXÍLIO-BABÁ

DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026 O valor total do Auxílio Reembolso creche e auxílio-babá será ajustado em 3,90% (três vírgula noventa por cento) em 2 parcelas, sendo a 1ª de 2% percebida a partir de janeiro de 2026 e o residual, 1,90%, a partir de Outubro de 2026.

A EMPRESA concederá aos seus EMPREGADOS (as) auxílio CRECHE/BABÁ no valor de R\$349,14 a partir de janeiro de 2026 e R\$355,77 a partir de Outubro de 2026, até a criança completar 72 (setenta e dois) meses. A concessão e renovação do benefício será observada as exigências legais previstas na Portaria nº 3.048 do Trabalho, com requisitos exigidos pelos Decretos n. 3.048 e 3.265 em seu artigo 214, parágrafo único, I, das Leis XXIII e XXIV, bem como os documentos colacionados no Parágrafo Primeiro dessa cláusula. Ainda, a critério da empresa a realização de auditoria das informações e documentos apresentados.

o Primeiro: Para percepção do benefício será obrigatória a apresentação do comprovante da matrícula em que conste o número do CNPJ do estabelecimento para (Creche/pré-escola) ou para concessão do auxílio creche será exigido a comprovação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregador, recibo indicando o pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição

ciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista, bem como, o respeito ao regramen
o que se refere a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE aceito pela EMPRE

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

o Terceiro: O valor do auxílio consistirá no reembolso parcial das despesas com a manutençã
a creche/pré-escola ou com a babá, limitado no valor de R\$ 349,14 a partir de Junho de 2026
a partir de Outubro de 2026, não sendo devido nos casos em que o cônjuge perceba benefíc
alente, pago por qualquer empresa ou entidade.

o Quarto: Para recebimento do valor, o EMPREGADO deverá, obrigatoriamente, apresentar, en
ibo comprobatório dos pagamentos de pessoa jurídica (indicação do CNPJ) ou pessoa física
o o pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária).

o Quinto: A empresa compromete-se a manter a concessão deste benefício por ocasião das f
maternidade e auxílio acidente do trabalho, desde que a EMPREGADO (A) permaneça compro
s e requisitos previstos nas cláusulas acima.

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

o Sétimo: Considerando a vigência deste acordo, de 01/01/2026 a 31/12/2026, as partes, EMPRE
SE, se comprometem a reunir em até 60 dias que antecedem à 01 de janeiro de 2027 para dis
le reajuste a ser aplicado no auxílio creche para o ano de 2027.

Seguro de Vida

VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

SA se obriga a fazer a manutenção de Seguro de Vida em Grupo Coletivo para os EMPREGA
filhos menores, com coparticipação não superior a 1% do salário, cuja as regras e valores se
idas na apólice.

Outros Auxílios

VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026 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.

Primeiro: O valor total do Auxílio Excepcional será reajustado em 3,90% (três vírgula noventa) em 2 parcelas, sendo a 1ª de 2% percebido a partir de Junho de 2026 e o residual, de 1,90%, a partir de Junho de 2026. A empresa concederá aos seus EMPREGADOS (as) Auxílio Excepcional no valor de R\$322,56 a partir de Outubro de 2026, por dependente.

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

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

Quarto: No momento do requerimento e renovação deverá ser comprovado o caráter de dependente do EMPREGADO, seja de tutela, curatela e/ou guarda, mediante a apresentação de documentos oficiais, preferencialmente de natureza judicial, e também deverá ser comprovada a condição de excepcional, assim entendido a pessoa que apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente demonstrado em atestado idôneo, desde que sujeito a averiguação e referendado pelo médico do trabalho da EMPRESA.

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

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

Sétimo: O reembolso a dependente excepcional será concedido, na forma especificada neste artigo, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como excepcional precisamente com base em laudo de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo médico da empresa.

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 a existência dos requisitos previstos nas cláusulas acima.

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

VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO HOME OFFICE/TELE TRABALHO

REGADOS nesta modalidade receberão o auxílio alimentação conforme disposto no art. 477, §6º, da CLT e a décima quarta auxílio refeição ou auxílio alimentação.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

VIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

REGADO admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, fica assegurado o recebimento de salário de admissão, ou seja, o valor de menor valor da faixa salarial respectiva, sem considerar vantagens pessoais.

VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

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. Se verificada, por culpa da Entidade Sindical, a indisponibilidade de vagas na agenda do Sindicato, a entidade deverá homologar as rescisões na sua própria sede, a fim de cumprir o prazo legal.

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

o Segundo: Não comparecendo o trabalhador, a EMPRESA reagendará a homologação mediante novo contato.

Aviso Prévio

VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO E PEDIDO DE DEMISSÃO

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

sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

Opção 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 uma das alternativas, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o EMPREGADOR poderá descontar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

Seja o EMPREGADO impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o período de aviso, ficará ele desobrigado de comparecer a EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral.

O EMPREGADO que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao EMPREGADOR a dispensa do cumprimento do aviso prévio por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da EMPRESA e a anotação da 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 de aviso não trabalhado, ou eventual opção conforme letra “b”, desta cláusula.

No caso de pedido de demissão pelo EMPREGADO e se este se dispõe a cumprir aviso prévio, a EMPRESA será obrigada a aceitar o cumprimento, porém não poderá descontar do EMPREGADO a indenização por aviso não trabalhado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

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

VIGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE REALOCAÇÃO FUNCIONAL, TRANSFERÊNCIAS COLETIVAS E OU DESLIGAMENTOS

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

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

Assédio Moral

VIGÉSIMA OITAVA - CONSTRANGIMENTO MORAL

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

Estabilidade Mãe

VIGÉSIMA NONA - ALEITAMENTO

Conformância 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 flexível e fracionado durante a semana.

Parágrafo único: A EMPRESA viabilizará a oportunidade das EMPREGADAS lactantes na utilização e/ou substituição das duas pausas de 30 minutos (amamentação) em jornada de trabalho para 12 horas, em dias de afastamento consecutivos, mediante apresentação de atestado médico se assim a lactante requerer.

Estabilidade Aposentadoria

TRIGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Os EMPREGADOS que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição da aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 8 (oito) anos de trabalho para a APOSENTADORIA, considerando-se, para tanto, o tempo imediatamente anterior à sua contratação, se transferido para o PERÍODO DE APOSENTADORIA, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentar.

Parágrafo Primeiro: Caso o EMPREGADO dependa de documentação para comprovação do tempo de trabalho, a mesma deverá ser apresentada no prazo de 30 (trinta) dias corridos de prazo a partir da notificação de dispensa.

Parágrafo Segundo: O EMPREGADO, sempre que solicitado pela EMPRESA, deverá comunicá-la quanto ao fato de não ter a documentação prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

Estabilidade Aborto

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ABORTO - RETORNOS EXCEPCIONAIS PESSOA EMPREGADA PARTURIENTE

os 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.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA ABORTO LEGALMENTE RECONHECIDO

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

o de morte da pessoa gestante;

lez que resulte de estupro; e

nencefálico (até seis meses – 23 semanas de gestação), comprovado por atestado médico oficial, a PESSOA EMPREGADA terá um repouso remunerado de 30 dias podendo retornar ao benefício e retornar ao trabalho anteriormente, mediante laudo médico atestando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar psicológico.

fo Único: A licença estende-se às pessoas com condições biológicas de gestação, incluindo mulheres cisgêneros, homens transgêneros e pessoas não binárias que podem gestar naturalmente.

Outras normas de pessoal

TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE DEFESA

SA assegurará o direito de defesa a todos os EMPREGADOS acusados de praticar atos que sejam passíveis de punição disciplinar, exceto, aos casos que nitidamente tenham a comprovação de culpa (ex. Atestados), devendo ser exercido mediante apresentação escrita de suas alegações, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a imposição de medida disciplinar ou notificação de falta grave, ao DAP/RH.

o 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 por escrito com as razões para sua manutenção.

TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA VOLUNTÁRIA NÃO REMUNERADA

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

TRIGÉSIMA QUINTA - NOME SOCIAL

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

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

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

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

A EMPRESA, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerá o marido ou companheiro(a) do EMPREGADO nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do(a) EMPREGADO. Serão de igual modo reconhecidos como dependentes no plano de benefícios da empresa o companheiro (a) do EMPREGADO (a) que mantenham

relações homoafetivas desde que acompanhados do devido registro escritura pública estável ou certidão de casamento civil.

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

am-se em todos os benefícios destinados aos filhos de EMPREGADOS (as), aqueles de relação homoafetiva (com devido registro escritura pública de união estável) naturais ou adotados (desde que devidamente registrados ou adotados pelo EMPREGADOR).

TRIGÉSIMA OITAVA - RECONTRATAÇÃO DE EX EMPREGADOS (AS).

Quando o favorecimento de empregabilidade, não se presumirá fraudulenta a qualquer rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro de 90 dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que observados os termos do contrato rescindido.

Parágrafo Primeiro: A recontratação de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do rescindido, quando por ocasião de surgimento de outra oportunidade de vaga e em igualdade de condições com a 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.

TRIGÉSIMA NONA - DIA DE CORPUS CHRISTI

Reconhecido como feriado nacional para todos os(as) EMPREGADOS(as) da empresa o dia 29 de Junho, independente de calendário oficial nacional, regional ou municipal.

QUADRAGÉSIMA - CONTRATAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS(AS) E ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

onalmente, por ocasião da contratação de novos(as) EMPREGADOS(as), com no m
meses de trabalho, devidamente aprovada pelo gestor imediato e obedecendo a
da EMPRESA, sendo por pedido realizado pelo EMPREGADO (A), mediante solicit
a, e concordância da EMPRESA, poderá ser antecipado o período de fruição de fé
sem aquisição do direito, para atender pedido pessoais do futuro(a) EMPREGADO
exemplo: Casamento, viagem marcada, cursos etc. ou qualquer outro compromi
l, desde que efetivamente comprovado e demonstrado a sua respectiva perda pel
to.

ARTIGO PRIMEIRO: Em caso de desligamentos que ocorram antes da aquisição ao p
adamente concedido, os valores devidos serão descontados nas verbas rescisóri

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS DE GESTANTES E ADOTANTES

os onde houver limitação para desempenho do trabalho aos sábados por motivos
los a crença/religião, a empresa após comprovação encaminhada pelo EMPREGA
aração emitida por papel timbrado, assinado pelo “líder religioso e/ou representa
ído”, contendo os dados do local, qualificação do EMPREGADO(a) e do
resentante religioso, com as respectivas assinaturas reconhecidas em cartório.
A buscará os meios para a concessão da adequação de escala que atenda a soli
tada.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIMITAÇÃO AOS SÁBADOS

os onde houver limitação para desempenho do trabalho aos sábados por motivos
los a crença/religião, a empresa após comprovação encaminhada pelo EMPREGA
aração emitida por papel timbrado, assinado pelo “líder religioso e/ou representa
ído”, contendo os dados do local, qualificação do EMPREGADO(a) e do
resentante religioso, com as respectivas assinaturas reconhecidas em cartório.
A buscará os meios para a concessão da adequação de escala que atenda a soli
tada.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

ção da jornada diária efetiva de trabalho dos trabalhadores de Teleatendimento (c
seguirá de acordo com a Norma Regulamentadora NR-17.

fo Primeiro: Na impossibilidade de praticar o intervalo no horário previsto por est
do um cliente, o EMPREGADO terá direito de praticar o intervalo em seguida,
amente após o término do atendimento.

fo Segundo: A carga horária semanal poderá, a critério da EMPRESA, ser distribu
a sexta-feira com duração diária de 07h12min (sete horas e doze minutos) ao di
o compensado o sábado ou de segunda-feira a domingo, com jornada diária de
in, respeitando-se o descanso semanal remunerado.

fo Terceiro: Para fins de cálculos e pagamentos, a EMPRESA considerará a jornada
e 06 (seis) horas e/ou mensal de 180 (cento e oitenta) horas, para os ocupantes d
de operação de Teleatendimento (call-centers e Telemarketing), exceto para aqu
alhem em tempo parcial, para os quais o cálculo e pagamento será proporcional

fo Quarto: Para os ocupantes de jornada integral, nos demais cargos da EMPRES
efetiva de trabalho a ser cumprida é de até 08 (oito) horas diárias, de segunda à
semanal de 40 (quarenta) horas, não estando incluído nesta duração o intervalo
eição e repouso de, no mínimo, uma hora.

fo Quinto: Fica possibilitada a adoção de jornada de até 44 (quarenta e quatro ho
is, não estando incluído nesta duração o intervalo diário para refeição e repouso
uma hora. Referida jornada poderá ser aplicada a depender da necessidade dos
o e apenas para PAP e BPO, caso solicitado pelo cliente.

fo Sexto: Aos EMPREGADOS ocupantes de cargos da EMPRESA que possuam jorr
e 6 (seis) horas ao dia, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido para 30 (trint
, desde que autorizado pelo trabalhador (a), devendo haver idêntica compensaçã

no início ou no final da jornada, nos termos do artigo 611-A, inciso III da CLT, de acordo com as condições expressas no Anexo II da NR-17.

Se sétimo: As jornadas referidas nesta cláusula não se aplicam aos trabalhadores que, por próprio acordo expressamente prevejam jornada inferior.

Se oitavo: A EMPRESA poderá adotar o sistema de jornadas parciais de trabalho, adotadas aquelas com cargas horárias diárias inferiores a 6:00 horas e iguais ou superiores a 6:00 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 em jornadas parciais diárias.

Se 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 30min) 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, ocupantes dos cargos/função de atendimento (Call Center), desde que estas não excedam a jornada de trabalho diária de 06 (seis) horas.

Se décimo: Visando facilitar a programação das escalas e melhor atender ao fluxo de atendimento, poderá a EMPRESA adotar variações nos horários de entrada e saída do trabalho, 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 emergência, eventos, processo seletivo ou alterações de negócios estipuladas pela empresa. Parágrafo Primeiro: A EMPRESA promoverá descontos na extrapolação de pausas e intervalos em caso de descumprimento da jornada de trabalho; não sendo autorizada a compensação de horas extras, por fim, que será considerada uma tolerância razoável com a finalidade de atender aos interesses dos empregados.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual ou informatizada, conforme Portaria MTB-373/2011, de 25 de fevereiro de 2011, com registro por conexão ou desconexão à rede informatizada, no equipamento de controle.

e trabalho ou ainda ponto por exceção, bem como validação da assinatura por mo
na estação de trabalho dos EMPREGADOS (as).

Faltas

QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

ESA considerará justificada a ausência ao trabalho, nos limites e situações segun

(três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, dos ascendentes (p
descendentes (filhos e netos) e irmão, bem como de pessoa declarada na CTPS
sua dependência econômica;

(cinco) dias úteis, por ocasião do casamento;

(três) dias consecutivos quando o EMPREGADO(a) for vítima de violência domést
em que será devidamente acompanhado(a) pela área de saúde ocupacional da
SA;

3 (três) dias consecutivos a cada ano, aos empregados(as) que tenham
(s) vítimas de violência ou violência doméstica, ou violência familiar contra a mul
a contra pessoa negra motivada por racismo, discriminação por credo ou etnia. A
vação acontecerá mediante acompanhamento e laudo emitido pelo setor de Assis
a EMPRESA.

(um) dia para registro presencial de boletim de ocorrência em situação de violên
a grave ameaça à pessoa do EMPREGADO(a);

endo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º de
, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data de
cluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai adotan
do o mesmo benefício constante desta cláusula, desde que a adoção seja de cria
(sessenta) dias de vida;

ivados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remunera
SA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência
GADO motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que
ivados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º sa

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.

serão justificadas e abonadas as ausências ou atrasos ao trabalho comprovados dos EMPREGADOS (rios (as) com deficiências decorrentes de fatos relacionados diretamente a utilização de aparelhos/equipamentos ortopédicos ou necessidade análoga, desde que devidamente comprovados.

Quando apresentados atestados médicos, a empresa homologará atestados de comparecimento em dias úteis desde que estes sejam coincidentes com o horário de trabalho. Se houver tempo restante do período restante será justificado no cartão de ponto. Caso não tenha trabalho em dias úteis justificado, mas não será abonado, ocorrendo o desconto referente ao dia não trabalhado. 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 poderá acarretar sanções disciplinares.

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

Artigo Segundo: Fica facultada à EMPRESA a alteração do prazo destinado à entrega dos documentos de atestados para 1 (um) dia útil, desde que disponibilize acesso a um portal eletrônico seguro, acessível, 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.

Artigo Terceiro: Os atestados de comparecimento enviados e previamente homologados em meio físico ou meio digital, estarão condicionados à validação presencial e armanejamento no setor de Recursos Humanos da 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.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

QUADRAGÉSIMA SEXTA - TURNO DE REVEZAMENTO OU PLANTÃO

Para as atividades sujeitas a turno de revezamento ou plantão, a EMPRESA elaborará o planejamento de trabalho que assegure pelo menos 01 (um) domingo livre ao mês, permitida a

EMPREGADOS lotados na mesma unidade de trabalho, desde que respeitadas as condições 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 trabalho em dias de fim de semana e feriados.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS E JORNADA DO ESTUDANTE

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA concederá ao EMPREGADO a redução de jornada de trabalho em dias de faltas do EMPREGADO nos dias em que estiver comprovadamente realizando preparação para exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Esta redução será concedida apenas aos exames vestibulares, não se aplicando este benefício em dias de aulas, reuniões, cursos, treinamentos, sendo limitada às duas primeiras inscrições comunicadas à EMPRESA.

Parágrafo Segundo: O EMPREGADO deverá comunicar a EMPRESA com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis da realização das provas e apresentar documento comprobatório no prazo de 1 (um) dia útil, pelo portal online da EMPRESA, após a realização das mesmas.

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

Parágrafo Sexto: 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 não sejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, conforme legislação aplicável.

Artigo Sexto: Em consonância com os objetivos de ampliar as possibilidades de inserção de jovens e jovens no mercado de trabalho o jovem aprendiz contratado poderá participar dos seleções para vagas efetivas iniciais de carreira da EMPRESA antes da data do término do seu contrato de aprendizagem. No entanto, devido a perda do direito ao certificado de conclusão do curso, caberá a decisão do melhor caminho sobre o futuro profissional.

Artigo Sétimo: Privilegiando a inclusão digital, fica permitido a adoção do regime de trabalho ou trabalho híbrido não presencial nos PROGRAMAS DE ESTÁGIO e de APRENDIZAGEM desde que permitido pela legislação vigente, e estrito cumprimento de carga horária previstos nos dispositivos deste parágrafo, podendo deste modo atender ao ato educativo e profissional (Estágio), e ao programa de aprendizagem voltado para a preparação e inserção 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 e categorias supracitadas.

Outras disposições sobre jornada

QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOBRO FINAL DE SEMANA

Na realização de dobrar nos finais de semana, o EMPREGADO trabalhará sábado e domingo e será 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.

QUADRAGÉSIMA NONA - VIAGENS PELA EMPRESA À TRABALHO

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

QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

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

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

Consideram-se CRÉDITOS, as horas a favor do EMPREGADO, ou seja, aquelas trabalhadas além da duração normal;

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

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 adensação à razão de 2,00 horas para cada hora trabalhada.

Se o colaborador ultrapassar o limite máximo do seu intervalo intrajornada para repouso, o excedente será debitado do Banco de Horas do operador.

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

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

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 trabalhadas. A EMPRESA efetuará o pagamento no contracheque mensal das horas não utilizadas no referido prazo.

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 salário mensal das horas não compensadas no referido prazo.

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 outro benefício.

Horas não trabalhadas pelos EMPREGADOS, abaixo da jornada normal, decorrentes 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 debitadas no Banco de Horas, aplicando-se a política de desconto correspondente.

Em caso de rescisão contratual, a EMPRESA efetuará o pagamento do saldo credor existente, já estará acrescentado o adicional de 50%, bastando oferecer os reflexos contratuais correspondentes. Em caso de saldo devedor a EMPRESA providenciará o desconto do saldo acumulado.

do solicitado pelo EMPREGADO, a EMPRESA fornecerá um informativo, individualizado e pago, contendo o saldo de horas lançadas no BANCO DE HORAS, apurado e encerrado; Disponibilizará ainda para acesso a qualquer tempo através do sistema.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

Interrupções do trabalho, que independam da vontade do EMPREGADO e exigirem a prestação de jornada, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração adicional.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PLANEJAMENTO E FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

A EMPRESA elaborará planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais, as quais, por solicitação do EMPREGADO e quando conciliável com as necessidades 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 serão inferiores a cinco dias corridos, cada um. É vedado o início das férias no dia de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Licença Maternidade

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE

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

Licença Adoção

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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 descreve:

Adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;

Adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos de idade, 60 (sessenta) dias de afastamento;

Adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos de idade, 30 (trinta) dias de afastamento

Parágrafo Primeiro: Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início da licença dar-se-á a partir da data da inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que homologar 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 deverá retornar imediatamente ao trabalho.

Outras disposições sobre férias e licenças

QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS EMPREGADO ESTUDANTE

da do possível, a **EMPRESA** poderá conceder férias ao **EMPREGADO** estudante na época do recesso escolar.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO

EMPRESA somente poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais, 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 repouso semanal remunerado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMPROVAÇÃO DA VACINAÇÃO CONTRA A COVID- 19

Quando o advento da pandemia da COVID-19, fica facultado a **EMPRESA** continuar solicitando o comprovante de vacinação contra a COVID-19 aos **EMPREGADOS**, bem como daqueles em processo seletivo o comprovante de vacinação contra a COVID-19, qualquer que sejam as doses, podendo ainda o fazer na etapa do exame médico ocupacional admissional. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Diante do caráter personalíssimo. Os documentos envolvidos, confidenciais, não serão mantidos nos respectivos prontuários, não sendo autorizada sua utilização para outros fins. 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.

QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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:

Informações de acidentes de trabalhos

Segurança dos Postos de Trabalho

Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais;

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

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 programas.

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

Quarto: A EMPRESA realizará exames médicos auriculares e ergométricos nos operadores de Máquinas e Equipamentos a cada 6 (seis) meses, minimamente, salvo orientação médica divergente, por escrito, ou decisão do PCMSO.

Quinto: As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 6 (seis) meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados.

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

teletrabalho (a) EMPREGADO (a) deverá realizar a transição de regime do Home Office para 100% presencial e em caso de discordância em seguir com a mudança, torna-se necessário a sua renúncia à estabilidade na CIPA. Sendo neste caso assegurado como indenizável o período de estabilidade existente na mudança, em caso de desligamentos.

QUINQUAGÉSIMA NONA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

SEXAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

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

Exames Médicos

SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TELEMEDICINA (EXAMES E CONSULTAS OCUPACIONAIS)

A EMPRESA deverá realizar exames médicos ocupacionais, conforme previsto na norma regulamentadora, sem ônus para todos os(as) EMPREGADOS (as), fornecendo cópia dos resultados. Conforme a legislação em vigor que autorize, a EMPRESA poderá, através de seus prestadores, utilizar os Serviços de TELEMEDICINA como forma de suportar as demandas de atendimento ocupacional, bem como para realizar EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS, ampliando deste modo sua rede de prestação de atendimento aos empregados.

TELEMEDICINA é o exercício da medicina mediado por tecnologias para fins de assistência, pesquisa, diagnóstico de doenças e lesões e promoção de saúde, sendo um grande facilitador das partes envolvidas, desde que haja preservação da qualidade na prestação do serviço.

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

AFO SEGUNDO: O(A) EMPREGADO(A) autorizará previamente através de termo específico a
idade, podendo optar pelo modelo presencial tradicional, se assim for de seu interesse

Aceitação de Atestados Médicos

SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

ESA assegurará o direito à ausência remunerada de até 04 (quatro) dias por sem
EMPREGADO(a), para levar ao médico, filho e/ou dependente previdenciário de até 8 (oito)
e completos, mediante envio de atestado médico, contendo nome do EMPREGADO
no(a) acompanhado, em até 1 (um) dia útil, a partir do dia seguinte ao da emissão
ento.

fo Único: Se tratando de filho na qualidade de excepcional, que dispõe o atendim
fo Quarto da Cláusula Sétima, não haverá limite para idade, respeitando ainda o c
são e comprovação de documento.

SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

ESA aceitará os atestados médicos emitidos pelos estabelecimentos abrangidos
o médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o
ador, inclusive os emitidos por órgãos públicos de saúde, desde que o EMPREGADO
ue a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de traba
s datas concedidas de afastamento, devendo o EMPREGADO comunicar imediata
sa e entregar e/ou enviar o atestado por portal online em até 2 (dois) dias úteis,
s da data da emissão do documento. Em situações por questões médicas, intern
ações clínicas o prazo poderá ser alterado desde que seja validado e devidamente
yado através do médico do trabalho da empresa.

fo Primeiro: Os atestados médicos enviados e previamente homologados via port
u meio digital, estarão condicionados à validação presencial e armanezamento n
al do EMPREGADO na EMPRESA em até 1 (um) dia útil após a data de retorno do
GADO às atividades laborais, sob pena de tornarem-se inválidos e injustificáveis.

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

Profissionais de Saúde e Segurança

SEXAGÉSIMA QUARTA - CONSTITUIÇÃO DE SESMT

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 natureza econômica, localizadas no mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujo funcionamento deverá considerar o somatório dos trabalhadores assistidos.

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

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

SEXAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO OU ACIDENTADO

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

do Primeiro: Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre a rescisão e o recebimento e a confirmação da alta pelo INSS, com exceção do EMPREGADO que não tiver feito a tentativa de entrada do benefício junto ao INSS.

do 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 ilícita, ou por mútuo acordo entre EMPREGADO e EMPRESA, com a assistência do INSS.

do 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.

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

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

do 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.

do Sétimo: A EMPRESA envidará esforços para a criação de um Projeto Especial de Reabilitação Social, onde poderão ser designados funcionários com estabilidade ou garantia de emprego para atuar em trabalhos sociais junto à comunidade.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

SEXAGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

A EMPRESA complementarará, durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) dia 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 poss

90 (noventa) dias de trabalho na empresa, em valor equivalente à diferença entre o valor líquido recebido 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 por um período máximo de 12 meses.

Art. 1º - Caso Único: Quando o EMPREGADO não tiver direito ao auxílio-previdenciário ou auxílio-doença, 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 início da doença ou acidente e o início do afastamento.

SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE CAT

A EMPRESA emitirá a CAT nos casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, em situações que possam gerar agravos à saúde dos EMPREGADOS e enviarão ao INSS, no prazo de 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 documentação do Acidente.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

SEXAGÉSIMA OITAVA - TRANSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, quando em exercício de suas funções, terão acesso às dependências da empresa, devendo observar o prazo avisar com 24 horas de forma prévia para liberação de acesso e deverá ser autorizado pela Gerência de Relações Trabalhistas e assim realizar suas atividades ligadas ao exercício de suas funções de dirigente, porém, devendo evitar qualquer tipo de tumulto ou atos inconvenientes ao bom convívio social ou que visem tumultuar o ambiente de trabalho. E quando se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser es

do Primeiro: A EMPRESA deverá garantir o acesso dos dirigentes sindicais em todo o treinamento inicial, para que haja uma apresentação da entidade sindical e suas atividades, em um período que corresponda à no máximo 30 min. por turma.

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

SEXAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

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

Representante Sindical

SEPTAGÉSIMA - REPRESENTANTES SINDICAIS

O Sindicato poderá promover a eleição de representantes sindicais na EMPRESA, de acordo com o Regulamento Social, os quais observarão os seguintes requisitos:

Eleição direta, pelos EMPREGADOS, de um representante para cada grupo de 1.000 EMPREGADOS, sendo o mínimo de 01 (um) e o máximo de 04 (quatro) representantes por unidade operacional da EMPRESA;

Quando houver necessidade de mais de 1 (um) eleito na unidade, a escolha deverá recair, prioritariamente, sobre EMPREGADOS de diferentes equipes, áreas e horários, para que a representação possua maior extensão;

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;

Em vacância de algum representante, o seguinte mais votado passa automaticamente a vaga;

Em caso de empate entre 02 (dois) ou mais candidatos, terá preferência de escolha o candidato com menor tempo de casa, idade mais avançada e aqueles que não ocupem outra representação política (Cipa, PLR/PPR etc.), nesta ordem;

eleitos gozarão de garantia de emprego ou salário durante o período de vigência

eleitos deverão se abster de praticar a representação durante o expediente normal, devendo fazê-lo nos intervalos ou fora de seus horários, desde que isto não implique no andamento normal dos atendimentos.

SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

ESA se compromete em liberar, enquanto vigorar este acordo ou término de man, prevalecendo o que ocorrer primeiro, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo e demais vantagens do cargo que exercia na ocasião da liberação, 3 (três) GADOs da Empresa, que sejam dirigentes do SINDICATO.

Art. 1º Único: Caberá ao SINDICATO a definição do dirigente a ser liberado, necessitando, no ato, informar o nome do dirigente com antecedência mínima necessária de 30 dias antes do período de liberação, para que possa ser garantida a continuidade operacional das atividades sob responsabilidade do mesmo.

SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS - FREQUENCIA LIVRE

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

SEPTAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS TREINAMENTO E APRIMORAMENTO

A FENSA poderá após estudo de viabilidade de escala, fazer a liberação no máximo de um EMPREGADO de forma mensal pelo período de 1 (hum) dia, que seja indicado pelo seu empregador e desde de que sindicalizado para participar de cursos, seminários, palestras, workshops, plenários e congressos de interesse da categoria, sem prejuízo do respectivo EMPREGADO, 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 dias, a título de locomoção, alimentação e demais que este EMPREGADO necessite para a realização das atividades indicadas.

Contribuições Sindicais

SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A FENSA, em conformidade com o disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, considerando que a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima de decisão, estabelecerá 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.

13, e, da CLT), e ainda em observância a Nota Técnica nº 02, de 26 de outubro de 2013, 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 dia 5) dia útil do mês após o desconto.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA descontará do salário nominal de todos os trabalhadores a contribuição 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, respectivamente, em caso de oposição definido nos parágrafo 1º, a título de contribuição assistencial laboral.

Parágrafo Segundo: OS EMPREGADOS contrários ao desconto poderão, no prazo de 05 (cinco) 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 empregados cujo desconto da contribuição assistencial tiver sido efetuado em seus salários, bem como deverá informar ao SINDICATO a relação dos trabalhadores dispensados, devendo ainda a EMPRESA efetuar, quando da rescisão do contrato de trabalho dos empregados, o desconto dos valores remanescentes não adimplidos a título de contribuição assistencial.

Parágrafo Quarto: O desconto mensal definido no parágrafo primeiro desta cláusula será efetuado no Conta Corrente nº 1.151, Agência 0059, Banco 104, ou a empresa poderá retê-lo em seu banco, encerrando o depósito bancário na sede do SINTTEL-SE.

do Quinto: Caso os descontos ora estabelecidos sejam considerados nulos ou anulados por decisão judicial até trânsito em julgado, que implique em obrigação de devolução dos descontados dos empregados o beneficiário final do repasse da contribuição, o SINDICATO assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores descontados, sem responsabilizar a empresa.

do Sexto: É de exclusiva responsabilidade do SINDICATO da categoria Profissional a defesa dos interesses coletivos dos associados, em caso de dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir com o SINDICATO Profissional. O SINDICATO se compromete a enviar para a EMPRESA, relação nominal dos associados que manifestaram oposição as contribuições acima, no imediato manifesto de oposição.

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

SEPTAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL

A EMPRESA, à luz da constituição e por determinação da assembleia geral da categoria Profissional, a partir de 01/01/2018, descontará a mensalidade associativa sindical dos associados da categoria, diretamente de seus trabalhadores associados desde que por eles autorizado por escrito, mediante a entrega dos respectivos comprovantes, no percentual de 1% (um por cento) sobre o valor da contribuição contratual mensal, que deverá ser recolhido na Conta Corrente nº 1.151, Agência 104, até o 5º dia útil do mês subsequente ao que forem efetuados os descontos. Os associados deverão entregar boleto bancário que poderá ser retirado no SINDICATO ou solicitado via e-mail para a EMPRESA encaminhar, mensalmente, a relação nominal dos trabalhadores associados para controle da entidade.

do Primeiro: A EMPRESA manterá o repasse ao SINDICATO dos valores correspondentes à 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, repassando mensalmente ao sindicato pelo instrumento que melhor convier as partes, com indicação nominal de descontos das mensalidades sindicais, constando nome do sócio, matrícula e valor do desconto.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELACIONAMENTO SINDICAL E SINDICALIZAÇÃO

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

A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de dúvidas, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, entendendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;

Por parte contrária, através de seu Órgão Jurídico, na ocorrência de qualquer questão de interpretação de qualquer das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista;

m o objetivo de incrementar e apoiar a sindicalização dos EMPREGADOS, a EMP
á o acesso do SINDICATO aos EMPREGADOS, indicando local e meios para esse t
solicitados.

EMPRESA proporcionará a integração do SINDICATO nas turmas iniciais de treina
que possa ser informado aos EMPREGADOS recém admitidos quais são os convê
os oferecidos pelo SINDICATO aos seus filiados/associados.

SEPTAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÕES DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

ESA se compromete a estudar a viabilidade na divulgação, em local visível e de f
de Publicações, Avisos, Convocações e outras matérias destinadas a manter o
GADO atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, desde que n
am expressão ofensiva a quem quer que seja.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

SEPTAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

REGADOS ou o SINDICATO representativo da categoria profissional poderão inter
cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, Parágrafo Único

OCTAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE

a do Trabalho será competente para dirimir dúvidas surgidas na aplicação do ac
puderem ser dirimidas pela via negocial.

Aplicação do Instrumento Coletivo

OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

SINDICATO abrange, de acordo com seus estatutos, os trabalhadores das empresas que prestam serviços de teleatendimento (callcenters), de telemarketing ou marketing por meios de telecomunicações e outras atividades correlatas, conexas, similares ou afins, sediadas ou filiais localizadas 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 Coletivo de Trabalho.

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

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

OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é suscetível de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

OCTAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

e 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, devendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

OCTAGÉSIMA QUARTA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

o fechamento 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 para os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas na legislação ou neste Acordo.

OCTAGÉSIMA QUINTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

A EMPRESA poderá, mediante parcerias firmadas com instituições particulares, conceder aos EMPREGADOS o benefício do programa de empréstimo consignado que será instituído mediante aprovação 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 condições 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 pela EMPRESA a análise destes fornecedores para seguimento ou não da contratação pelo EMPREGADOR a escolha.

OCTAGÉSIMA SEXTA - UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS

Com 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

**r todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial e
ncia e cumprimento aos princípios da finalidade, adequação, necessidade e
ência previstos na referida lei.**

**exto de suas atividades, a EMPRESA trata dados pessoais, inclusive dados pesso
s, de EMPREGADOS (as) e seus dependentes para finalidades ligadas à relação
atícia, contratual e atividades laborais, tais como concessão de benefícios,
ções, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativ
ntações, promoção, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, desempe
legais da EMPRESA no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais ativ
EMPREGADO(A) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial à
ão destas atividades e que, a ausência ou incorreção de seus dados poderá
opilar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais ou
rias derivadas da relação de trabalho.**

**fo Primeiro: Com relação aos benefícios concedidos a dependentes menores de 1
e, o(a) EMPREGADO(A) entende que o consentimento de um dos pais ou do respon
essencial para viabilizar o tratamento dos dados pessoais da criança e,
entamente, a concessão do benefício.**

**fo Segundo: Em razão da relação sindical, a EMPRESA poderá ser solicitada a
ilhar os seguintes dados pessoais do(a) EMPREGADO(A) ao SINDICATO: dados re
tribuições aos sindicatos dos (as) EMPREGADOS(as), relação nominal dos descont
s, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado. O SINDICATO tratará o
s recebidos da EMPRESA única e exclusivamente para realização de suas ativida
de controlador singular, limitando as finalidades de tratamento àquelas estritam
rias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes
e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispost
ão em vigor, em especial, na Lei Geral de Proteção de Dados. Para fins de
cimento, a relação entre EMPRESA e SINDICATO não deve ser compreendida com
doria conjunta dos dados pessoais.**

do Terceiro: Em razão das evoluções das relações e modelos de trabalho híbrido e a nova rotina do(a) EMPREGADO(A) e com o objetivo de possibilitar a livre e ativa participação dos EMPREGADOS(AS) nas assembleias sindicais de pauta e/ou de acordos (conforme art. 612 da CLT) realizadas por meio eletrônico, a EMPRESA irá os seguintes dados pessoais dos(as) seus (suas) EMPREGADOS (as) ao SINDICATO: matrícula, data de nascimento (sendo os dois anteriores apenas como dado em caráter de natureza operacional). O SINDICATO é responsável pela realização da assembleia atendida, que assegure a identificação do participante, segurança do voto e proteção dos dados. Caso o SINDICATO opte por subcontratar uma empresa especializada para realização de 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 ter acesso aos dados no contexto deste Acordo que cumpram e façam cumprir as disposições aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais, bem como todas as disposições de 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 do presente Acordo. O SINDICATO será responsável pela contratação de eventual subcontratado, sendo o SINDICATO somente responsável pelas atividades de tratamento de dados exercidas pela parte contratada, bem como por quaisquer incidentes ocorridos no contexto do tratamento de dados pessoais por tal parte contratada ou subcontratada, na forma prevista no presente Acordo.

do 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.

do Quinto: Fica desde já o SINDICATO responsável pelos ajustes das suas fichas de dados pessoais e/ou aceites, para o conhecimento do EMPREGADO (a) sobre o que está sendo tratado, bem como, a finalidade proposta, contendo na filha cláusula específica sobre o tratamento de dados.

mento/autorização do EMPREGADO em relação ao CPF, dessa forma, a EMPRESA enviará os dados para envio.

OCTAGÉSIMA SÉTIMA - CONVOCAÇÃO PARA HOME OFFICE/ BASED

a poderá adotar o regime de home office/based mediante pré-aviso e desde que o empregado 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. O regime de Home Office a nomenclatura utilizada para os cargos de Staffs e Homologados e Agentes de Atendimento, devendo observar todas as políticas internas para execução das atividades/procedimentos.

para converter a este regime ou quando necessário retornar para o regime presencial, a comunicação da mudança de trabalho presencial para o home office e vice-versa deverá ser feita por meios eletrônicos, telefonemas e/ou telegramas, sendo feita a formalização 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.

na modalidade contratação o EMPREGADO executará o seu trabalho no endereço de origem originário e em caso de mudança do EMPREGADO de Estado deverá ser comunicada a empresa em vista as condições necessárias para exercício das atividades em Home Office/ Based, havendo concordância entre EMPREGADO e EMPRESA, quanto ao exercício do Home Office/ Based fora do endereço originário, fica desde já pré-determinada a responsabilidade do EMPREGADO em arcar com qualquer custo de deslocamento e/ou similares, incluindo a utilização de cursos, comparecimento às dependências físicas da EMPRESA e outros, conforme convocação da empresa, ficando ciente que os benefícios fornecidos tem caráter transitório em relação ao ENDEREÇO do local de contratação originária.

quando necessário o comparecimento do EMPREGADO nas dependências da empresa para quando o empregado somente prestava seus serviços para a realização de atividades específicas que ex

sença, não fica descaracterizado o regime de home office/home based (art. 75-B,

**sa no que se refere aos EMPREGADOS enquadrados como Staff que estejam no r
e office e se enquadrem nos níveis de cargo de Especialistas ou acima, disponibil
que for necessário ao trabalho, notebooks, por meio de contrato de comodato, co
nos artigos 579 e seguintes do Código Civil/2002, comprometendo-se a zelar e n
r os equipamentos de trabalho, softwares e hardwares cedidos pela EMPRESA.**

**demais EMPREGADOS que executarem o regime denominado home based e que
n maquinário adequado para o desempenho das atividades a EMPRESA acorda en
a possibilidade de fornecer computador com monitor, teclado e mouse, por meio
o de comodato, conforme previsto nos artigos 579 e seguintes do Código Civil/200
metendo-se por zelar e não danificar os equipamentos de trabalho, softwares e
es cedidos pela EMPRESA.**

**oamentos serão entregues com lacres de segurança e o EMPREGADO passa a as
abilidade pela guarda, limpeza e conservação.**

**EGADO deverá devolver os equipamentos no momento do retorno às atividades d
ial, ou a qualquer momento, em caso de solicitação da empresa ou da rescisão
ual, devidamente lacrados e conservados.**

**o de extravio, rompimento do lacre, danos ou recusa na devolução, a empresa es
da a realizar o desconto na remuneração ou rescisão contratual de todos os pre
s à empresa.**

OCTAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO PARA GESTANTES

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

PARÁFO 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.

OCTAGÉSIMA NONA - MODALIDADE DE TELETRABALHO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Quando minimizar os impactos do deslocamento urbano a EMPRESA priorizará a modalidade de trabalho para EMPREGADOS(as) que sejam pessoas com deficiência, atendendo a necessidade do EMPREGADO e sempre que a função permitir.

NONAGÉSIMA - AJUDA DE CUSTO HOME OFFICE/TELETRABALHO

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 2026 em 3,90% (três vírgula noventa por cento), sendo R\$95,97 a partir de Junho de 2026, e R\$95,97 a partir de Outubro de 2026; com a finalidade de custear despesas inerentes ao exercício das atividades, tais como: energia, internet e demais gastos necessários, sem com isso gerar qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária, não possuindo natureza salarial e, portanto, não integrando o salário para fins de incidência de encargos, devendo o EMPREGADO observar as finalidades do benefício.

O EMPREGADO ser elegível ao recebimento da ajuda de custo este deverá ter no mínimo 15 dias trabalhados no regime de home office/home based, respeitando o período de trabalho e a frequência praticado pela empresa.

EMPREGADO que tiver de 01 (um) até 05 (cinco) dias de faltas injustificadas no período de validade 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 da ajuda de custo.

EMPREGADOS que estejam em período de férias de no mínimo 14 dias o pagamento da ajuda de custo será dada da seguinte forma: 50% no mês correspondente ao início das férias e 50% no mês 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 médica, afastamento INSS e demais situações previstas nas normas.

O **EMPREGADO STAFF** que tenha jornada híbrida, a este, mesmo comparecendo presencial nas dependências da empresa no máximo 5 (cinco) vezes dentro do período de validade 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 mencionada e mencionado aqui mencionado, gerando ao **EMPREGADO** a obrigação da manutenção dos equipamentos, tais como a internet e mantendo todos os itens em perfeito estado de conservação para desempenho do seu trabalho em home office/home based, caso não cumprir o valor da ajuda de custo para a destinação apropriada, este estará passível de rescisão contratual, incluindo desligamento por justa causa.

EMPREGADO em regime de Teletrabalho deverá seguir todas as disposições da Cláusula Segunda e Trigésima Primeira - Jornada de Trabalho do Acordo Coletivo vigente no que se refere ao horário de trabalho e demais disposições presentes que trate sobre o tema.

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

NONAGÉSIMA SEGUNDA - JUSTIFICATIVA DE FALTAS HOME OFFICE/BASED

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.

NONAGÉSIMA TERCEIRA - O EMPREGADO EM REGIME DE TELE TRABALHO/HOME OFFICE DEVERÁ ENVIAR O DOCUMENTO

EMPREGADOS nesta modalidade receberão o auxílio alimentação conforme disposto no artigo 10º da décima quarta auxílio refeição ou auxílio alimentação.

NONAGÉSIMA QUARTA - MEDIDAS DISCIPLINARES PARA REGIME HOME OFFICE/BASED.

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

NONAGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO TRANSPORTE

tratar de trabalho realizado na moradia do EMPREGADO, seja para o regime de 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 à EMPRESA que providenciará o pagamento em até 7 (sete) dias úteis.

NONAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS SEM PREJUÍZO AO SALÁRIO E BENEFÍCIOS/AUXÍLIOS

Adicionadas as horas e caso o problema perdure por dias fica a empresa autorizada a utilizar o banco de horas do EMPREGADO e assim justificar os dias em que este precisa ficar fora do problema, advindos pela falta de login e logout por problemas sistêmicos, devidamente comprovados por declaração emitida pela prestadora de serviços, seja por meio de chamado, protocolos e/ou documentação de veracidade que ateste o fato da falha na data e hora informada.

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 ocasionadas por manutenção ou por defeitos rotineiros e arcaicos, não recaindo a penalização por ineficiência, nem por prejuízo nos salários e benefícios.

NONAGÉSIMA SÉTIMA - PAUSA ESPECIFICA PARA ATIVIDADES ALÉM DO ATENDIMENTO

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

NONAGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES E CONTATOS RELACIONADOS A ATIVIDADE LABORAL

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

NONAGÉSIMA NONA - PUBLICIDADE

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

Artigo Único: Os SINDICATOS convenientes, bem como, os estabelecimentos da empresa, no âmbito de sua aplicação, deverá afixar de modo visível, cópias autênticas do acordo nas respectivas sedes, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto no artigo anterior, a teor do exposto no (Artigo 614, §§ 1º e 2º, da CLT).

CENTÉSIMA - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes do Acordo Coletivo Trabalho permanecerá íntegras mesmo após o término de seu prazo de vigência, até que haja renovação do Acordo Coletivo Trabalho, que venha revogar expressamente as condições aqui pactuadas.

CENTÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

ESA e SINDICATO concordam que após aprovação de ACT, serão realizados novos acordos para que, em conjunto, esse tema seja discutido e futuramente possa ser submetido à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), nos termos da Lei 9.958/2000, criada no âmbito de representação do SINDICATO.

CENTÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

A EMPRESA se obriga a manter as condições mais benéficas atualmente existentes e aplicar as condições mais benéficas no que tange aos benefícios praticados, devendo reajustar referidas condições sempre que houver alteração, no percentual negociado.

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

CENTÉSIMA TERCEIRA - PESSOA COM DEFICIÊNCIA - PCD

A EMPRESA cumprirá o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, conjuntamente com suas demais obrigações, preenchendo seus cargos com trabalhadores portadores de deficiência ou com deficiência intelectual, desde que proceda a contratação de substituto.

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

CENTÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS

O prazo de vigência das cláusulas sociais, econômicas e financeiras do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 12 meses, isto é, de 01.01.2026 a 31.12.2026.

JOSE ARISVALDO DOS SANTOS MACHADO
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELEFONIA E DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

BRUNO FANTAGUZZI LINCES

Diretor
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A - EM RECUPERACAO JUDICIAL

LUIS RICARDO FERREIRA
Diretor
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A - EM RECUPERACAO JUDICIAL

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA TAHTO

idade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço
te.gov.br.