

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001052/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030888/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.223558/2024-66
DATA DO PROTOCOLO: 10/10/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINTRATEL - SINDICATO DOS TRABS EM TELEMARKETING E EMPREGADOS DE EMP DE TELEMARKETING DO EST DO CE, CNPJ n. 07.756.878/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDERSON BORJA DA CAMARA e por seu Diretor, Sr(a). JEAN CARLOS ALVES PEREIRA e por seu Tesoureiro, Sr(a). LOUISE MARA PEREIRA DA SILVA;

E

CONCENTRIX BRASIL TERCEIRIZACAO DE PROCESSOS, SERVICOS ADMINISTRATIVOS E TECNOLOGIA EMPRESARIAL LTDA., CNPJ n. 19.447.199/0001-29, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). VIVIAN RAFAELLE DA SILVA BUENO e por seu Diretor, Sr(a). HENRIQUE DOS SANTOS MARCONDES;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrange a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM TELEMARKETING E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE TELEMARKETING**, com abrangência territorial em **CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de janeiro de 2024, fica convencionado o piso salarial mensal de R\$ 1.412,00 (hum mil, quatrocentos e doze reais), considerando a jornada de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo Primeiro - Para os EMPREGADOS com jornada inferior a 180 (cento e oitenta) horas mensais, deverá ser considerado salário base proporcional ao piso salarial estabelecido no *caput*.

Parágrafo Segundo – A remuneração variável, em nenhuma hipótese, deve ser considerada para composição do valor do piso salarial fixado no *caput*.

Parágrafo Terceiro - Os EMPREGADOS contratados, a partir de **Janeiro de 2024**, receberão o salário de admissão correspondente a **R\$ 1.155,27 (Hum mil cento e cinquenta e cinco reais e vinte e sete centavos)**, durante o primeiro mês de trabalho.

Parágrafo Quarto - O salário de admissão a que se refere o parágrafo terceiro, desta Cláusula, será reajustado pelo índice de reajuste que for adotado para o salário-mínimo de 2025.

Parágrafo Quinto - O piso salarial previsto no *caput* será reajustado, a partir de 1º de janeiro de 2025, pelo índice de reajuste que for adotado para o salário-mínimo de 2025.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de **Setembro de 2024**, aos EMPREGADOS que recebem, atualmente, salário acima do piso salarial e até R\$ 4.999,99(quatro mil, novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos), será concedido, reajuste salarial de 4% (quatro por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2023.

Parágrafo Primeiro - A partir de **Setembro de 2024**, para os EMPREGADOS que recebem, atualmente, salário igual ou superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por mês, o reajuste e o abono salarial serão objeto de livre negociação entre EMPREGADO e EMPRESA.

Parágrafo Segundo - Em janeiro de 2025, para os empregados que ganham salário acima do piso salarial e até R\$ 5.499,00(cinco mil, quatrocentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos) haverá um reajuste equivalente ao índice do INPC, acumulado de janeiro a dezembro em 2024, a incidir sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2024.

Parágrafo Terceiro- Em janeiro de 2025, para os EMPREGADOS que recebem salário igual ou superior a R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), por mês, o reajuste salarial será objeto de livre negociação entre EMPREGADO e EMPRESA.

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DO ABONO DE NATUREZA INDENIZATÓRIA

Será realizado o pagamento de ABONO INDENIZATÓRIO aos EMPREGADOS que percebem salário acima do piso limitado a R\$ 4.999,00, em virtude de o reajuste salarial não ter sido aplicados dentro da data-base correta, em decorrência do interregno temporal entre as negociações de reajustes e a efetiva incorporação de tais valores aos salários.

Parágrafo Primeiro - Em razão de sua natureza jurídica indenizatória, o ABONO INDENIZATÓRIO de que trata a presente cláusula não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhistico e previdenciário, nos termos do § 2º do art. 457 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e do art. 28, § 9º, "e", 7, da Lei nº 8.212/1991.

Parágrafo Segundo - Todos os EMPREGADOS que percebem salário acima do piso e estavam em efetivo exercício, em 31.12.2023, fazem jus ao recebimento do ABONO INDENIZATÓRIO de que trata a presente a cláusula, que será pago de forma proporcional ao tempo trabalhado (entre 01/01/2024 até a data da assembleia de aprovação do presente acordo) e sem qualquer caráter contraprestacional.

Parágrafo Terceiro - Considerando que os impactos pela demora nas negociações e, consequentemente, na incorporação dos reajustes à verba salarial são percebidos de forma diferente pelos EMPREGADOS, foi convencionado o ABONO INDENIZATÓRIO no Instrumento Normativo de Trabalho SINTRATEL 2024, conforme regras abaixo:

Abono acima piso: concessão de ABONO INDENIZATÓRIO ACIMA PISO, a ser pago em duas parcelas nas folhas de pagamento subsequentes a aprovação em assembleia, no valor correspondente a 29,68% (vinte e nove, vírgula sessenta e oito por cento) do salário nominal (ref. 31.12.2023) aos TRABALHADORES que recebem ACIMA DO PISO SALARIAL do instrumento. Tal abono respeitará a seguinte condição:

* Para jornada de trabalho de 180 horas que recebem acima do piso estabelecido neste instrumento coletivo de trabalho, o abono mínimo será de **R\$736,00** (Setecentos e trinta e seis reais);

* Para jornada de trabalho de 200 horas o abono mínimo será de **R\$817,78** (oitocentos e dezessete reais e setenta e oito centavos);

* Para jornada de trabalho de 220 horas o abono mínimo será de **R\$899,56** (oitocentos e noventa e nove reais e cinquenta e seis centavos).

Parágrafo Quarto - A empresa fica isenta do pagamento do abono indenizatório do piso salarial se já realizou a aplicação deste para o ano de 2024.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo Primeiro - A EMPRESA deverá disponibilizar aos EMPREGADOS acesso aos bancos via internet ou caixas eletrônicos, facilitando o recebimento de salários ou pagamento de contas.

Parágrafo Segundo - Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, a EMPRESA compromete-se a efetuar o repasse dos lançamentos errôneos em até 10 (dez) dias.

Parágrafo Terceiro - Serão fornecidos demonstrativos de pagamento, impresso ou on-line, com a discriminação de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA e o valor de recolhimento de FGTS.

CLÁUSULA SÉTIMA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Os apontamentos mensais da folha de pagamento poderão ser considerados entre o período do dia 16 de um mês e o dia 15 do mês seguinte, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente neste ACT.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DO SALÁRIO DOS EMPREGADOS

A EMPRESA poderá descontar dos salários dos seus EMPREGADOS, valores relativos à alimentação; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; transportes; empréstimos pessoais; despesas de parcelamento de convênio médico/odontológico e transporte, quando do retorno do afastamento do INSS; contribuições às associações, clubes e outras agremiações; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios EMPREGADOS, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e além do permitido por lei, respeitando sempre o limite de 30% do salário líquido do EMPREGADO.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO 13º SALÁRIO

O adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário ocorrerá no mês de férias do EMPREGADO caso o mesmo tenha se manifestado neste sentido, até 60 dias antes das férias.

Parágrafo Único: A EMPRESA fará a inserção da informação quanto à possibilidade de ser solicitado o adiantamento do 13º salário, pelo EMPREGADO, no plano de férias.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de ocorrer trabalho em feriados ou domingos, a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo Segundo: As horas extras habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário, DSR's e demais verbas de cunho salarial, considerando-se a média percebida nos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo Terceiro: As horas em que o EMPREGADO permanecer à disposição da EMPRESA para a realização de cursos e treinamentos e que excederem à jornada de trabalho, serão remuneradas como extras.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA NOTURNA

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento), entendendo-se como tal o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 5:00 horas do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho a cada 52:30 minutos, nos termos do artigo 73 da CLT, ou aplicação do percentual de 37,14% (trinta e sete vírgula quatorze por cento) sobre a hora normal, como forma alternativa.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A EMPRESA efetuará pagamento de remuneração variável e se compromete a comunicar aos EMPREGADOS qualquer alteração nos critérios, com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data em que passará a vigorar, garantindo que no período de apuração/mês corrente não ocorrerá alteração na regra, devendo ainda, respeitar a legislação aplicável a esta modalidade de remuneração.

Parágrafo Único - a partir de Janeiro de 2025, a empresa poderá adotar campanha de premiação, em que o pagamento de prêmio será em pecúnia lançado em folha de pagamento, sob a rubrica "PRÊMIO". O pagamento do prêmio, não possui caráter salarial, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo fiscal, trabalhista e previdenciário. O Sindicato poderá ter acesso às políticas, mediante solicitação, para orientação aos trabalhadores.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

PLR 2024

Será devido aos EMPREGADOS elegíveis e, com salários de até **R\$ 4.999,99**, participação nos lucros de até 10% do salário base/nominal (proporcional ao tempo de trabalho) pago na folha/competência Fevereiro/2025, até os níveis abaixo de gerente, desde que atingida a meta pré-estabelecida de Absenteísmo Individual, cujos pesos, critérios e métricas encontram-se abaixo:

- 2024 Período de aferição de **01/10/2024 a 31/12/2024**;
- Máximo de até 02 faltas injustificadas, dentro do período de aferição.

Parágrafo Primeiro: para O EMPREGADO, para ser elegível, deverá ter trabalhado ao menos 90 (noventa) dias, bem como estar ativo em 31/08/2024.

Parágrafo Segundo: Os EMPREGADOS admitidos durante a data base de 2024 terão a participação calculada proporcionalmente, calculando-se 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês.

Parágrafo Terceiro: O EMPREGADO demitido por justa causa até a data do pagamento disposto no presente instrumento, não fará jus ao pagamento do respectivo exercício.

Parágrafo Quarto: Aos EMPREGADOS afastados por: licença maternidade, doença ocupacional, acidente de trabalho e com contratos suspensos durante o ano de 2024, farão jus ao recebimento da participação durante esse período.

PLR 2025

Será devido aos EMPREGADOS elegíveis e, com salários de até **R\$ 5.499,99** (cinco mil, quatrocentos reais e noventa e nove centavos), participação nos lucros de até 10% do salário base/nominal (proporcional ao tempo de trabalho) pago na folha/competência julho/2025, até os níveis abaixo de gerente, desde que atingida a meta pré-estabelecida de Absenteísmo Individual, cujos pesos, critérios e métricas encontram-se abaixo:

- Período de aferição de **01/01/2025 a 31/05/2025**;
- Máximo de até 02 faltas injustificadas, dentro do período de aferição.

Parágrafo Primeiro: para O EMPREGADO, para ser elegível, deverá ter trabalhado ao menos 90 (noventa) dias, bem como estar ativo em 31/12/2024.

Parágrafo Segundo: Os EMPREGADOS admitidos durante a data base de 2025 terão a participação calculada proporcionalmente, calculando-se 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês.

Parágrafo Terceiro: O EMPREGADO demitido por justa causa até a data do pagamento disposto no presente instrumento, não fará jus ao pagamento do respectivo exercício

Parágrafo Quarto: Aos EMPREGADOS afastados por: licença maternidade, doença ocupacional, acidente de trabalho e com contratos suspensos durante o ano de 2024, farão jus ao recebimento da participação durante esse período.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A EMPRESA fornecerá aos EMPREGADOS que estiverem no exercício de suas atividades regulares, e para os dias efetivamente trabalhados, vale-refeição ou alimentação, por mês, nos seguintes valores faciais:

Parágrafo Primeiro - A partir de 1º de outubro de 2024, o vale-alimentação será reajustado em **4% (quatro por cento)**, passando a ser de **R\$ 18,22 (dezesseis reais e vinte e dois centavos)**, por dia efetivamente trabalhado, a ser pago aos EMPREGADOS com jornada de 200/220 horas mensais. Em 1º de janeiro de 2025, este vale-alimentação/refeição será reajustado pelo índice acumulado do INPC em 2024.

Parágrafo Segundo - A partir de 1º de outubro de 2024, o vale-alimentação será reajustado em **4% (quatro por cento)**, passando a ser de **R\$ 9,93 (nove reais e noventa e três centavos)**, por dia efetivamente trabalhado, a ser pago aos EMPREGADOS com jornada de 7h12min. Em 1º de janeiro de 2025, o vale-alimentação/refeição será reajustado pelo índice acumulado do INPC em 2024.

Parágrafo Terceiro - A partir de 1º de outubro de 2024, o vale alimentação será reajustado em **5,88% (cinco vírgula oitenta e oito por cento)**, passando a ser de **R\$ 9,00 (nove reais)**, por dia efetivamente trabalhado, a ser pago aos EMPREGADOS com jornada de até 180 horas mensais. Em 1º de janeiro de 2025, o vale-alimentação/refeição passará a ser de **R\$ 9,50** e em 1º de junho de 2025 passará a ser de **R\$ 10,00**, por dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Quarto - A EMPRESA deverá manter as condições atualmente praticadas quanto à participação dos EMPREGADOS no valor total do benefício.

Parágrafo Quinto - Os valores acima estipulados não têm caráter remuneratório e, consequentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos EMPREGADOS, não havendo, inclusive, sobre o montante, incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

Parágrafo Sexto - Fica garantido aos EMPREGADOS a possibilidade de escolher o recebimento do benefício na forma de vale- alimentação ou vale-refeição, podendo ainda receber 50% (cinquenta por cento), através de vale-alimentação e 50% (cinquenta por cento) através de vale-refeição, devendo fazer a opção por escrito perante a EMPRESA por um período não inferior a 6 (seis) meses.

Parágrafo Sétimo - Em razão do reajuste do vale-alimentação/refeição, será creditado na folha de pagamento de setembro de 2024, abono compensatório de R\$ 0,50, por dia trabalhado, de forma proporcional, para todos os

empregados da prieira faixa VR de R\$9,00, os demais aplicação de 4%, conforme reajuste a contar de 1º de janeiro até 30 de setembro de 2024.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DE VALE TRANSPORTE AOS EMPREGADOS

A EMPRESA, em face de determinação legal, fornecerá aos seus EMPREGADOS o vale transporte, conforme condições previstas na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: As partes, de comum acordo, convencionam que a EMPRESA, para cumprimento das obrigações estipuladas no “caput” desta Cláusula, poderá efetuar, eventualmente, o pagamento da importância equivalente a cada EMPREGADO em espécie, cujo valor será pago juntamente com a folha de pagamento sob a rubrica “VT”, com o devido desconto previsto na legislação vigente.

Parágrafo Segundo: O pagamento acima estipulado não tem caráter remuneratório e, consequentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporará em hipótese alguma ao salário dos EMPREGADOS, não havendo, inclusive, sobre esta, incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA fornecerá os vales-transporte na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a residência do EMPREGADO, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Quarto: Ficam garantidos os vales-transporte de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao EMPREGADO que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado, ou comparecido para jornada extraordinária não contínua com sua jornada normal.

Parágrafo Quinto: EMPREGADOS que estejam na modalidade de trabalho home office (teletrabalho) não fazem jus ao recebimento do benefício.

Parágrafo Sexto: O deslocamento do EMPREGADO que esteja em teletrabalho/home office, quando convocado para comparecer à sede da EMPRESA ou outro ambiente fora de sua residência será custeado pela EMPRESA.

A EMPRESA, em face de determinação legal, fornecerá aos seus EMPREGADOS o vale transporte, conforme condições previstas na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: As partes, de comum acordo, convencionam que a EMPRESA, para cumprimento das obrigações estipuladas no “caput” desta Cláusula, poderá efetuar, eventualmente, o pagamento da importância equivalente a cada EMPREGADO em espécie, cujo valor será pago juntamente com a folha de pagamento sob a rubrica “VT”, com o devido desconto previsto na legislação vigente.

Parágrafo Segundo: O pagamento acima estipulado não tem caráter remuneratório e, consequentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporará em hipótese alguma ao salário dos EMPREGADOS, não havendo, inclusive, sobre esta, incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA fornecerá os vales-transporte na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a residência do EMPREGADO, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Quarto: Ficam garantidos os vales-transporte de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao EMPREGADO que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado, ou comparecido para jornada extraordinária não contínua com sua jornada normal.

Parágrafo Quinto: EMPREGADOS que estejam na modalidade de trabalho home office (teletrabalho) não fazem jus ao recebimento do benefício.

Parágrafo Sexto: O deslocamento do EMPREGADO que esteja em teletrabalho/home office, quando convocado para comparecer à sede da EMPRESA ou outro ambiente fora de sua residência será custeado pela EMPRESA.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÃO DE ENSINO

A EMPRESA compromete-se a incrementar a celebração de novos e a manutenção de convênios com instituições de ensino (faculdades, escolas profissionalizantes e de idiomas) visando à obtenção de descontos nas mensalidades pagas por seus EMPREGADOS.

Parágrafo Primeiro: Para divulgação das informações sobre os convênios aos EMPREGADOS, a EMPRESA emitirá um boletim periódico sobre instituições em negociação, situação e condições negociadas, bem como data prevista de assinatura.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA buscará, na negociação dos convênios, garantir que a concessão dos aludidos descontos dados pelas instituições seja mantida por até 90 (noventa) dias após as possíveis rescisões dos contratos de trabalho dos EMPREGADOS que utilizem o benefício.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA buscará, na negociação dos convênios, a concessão de descontos pelas instituições extensivos aos dependentes dos EMPREGADOS e, também para outros cursos que tais instituições de ensino tenham a oferecer.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CLUBE DE BENEFÍCIOS

A CONCENTRIX BRASIL TERCEIRIZACAO DE PROCESSOS, SERVICOS ADMINISTRATIVOS E TECNOLOGIA EMPRESARIAL LTDA denominada “Empresa Empregadora” e o SINTRATELCEARÁdenominado “Sindicato Laboral” instituem, neste ato, o Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal, doravante denominado simplesmente “PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL”, com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a este Acordo Coletivo de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido AUXÍLIO.

A partir da vigência deste ACT, fica acordado que para viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, caberá as empresas empregadoras o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R\$ 16,90 (Dezesseis e noventa centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

O PLANO será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada “**Gestora**”, que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta ACT.

BENEFÍCIO	DESCRIPÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS
Plano Odontológico*	<p>Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urgência • Diagnóstico • Prevenção • Restauração • Tratamento de canal • Odontopediatria • Radiologia • Cirurgias • Tratamento de gengiva • Prótese (bloco, coroa e pino) Características: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Cobertura Nacional ◦ Sem Perícia ◦ Isenção Total de Carências
Desconto Farmácia**	<p>Descontos na Rede de Farmácias Conveniadas</p>

	<p>O beneficiário terá acesso a descontos em Medicamentos Genéricos / Medicamentos de Marca / Medicamentos Manipulados / OTC (produtos sem a necessidade de uma prescrição médica).</p> <p>Como utilizar:</p> <p>O beneficiário informa o CPF no balcão para obter os descontos.</p>
	<p>Descontos em mais de 300 parceiros.</p>

<p>Clube Bem Mais Vantagens***</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vários segmentos como lazer (cinema), cultura, e-commerces, delivery, alimentação e muito mais. • Sorteios, Jogos Premiados, Cupons Ativação com promoções, sorteios exclusivos com prêmios, jogos e cupons gratuitos. • Cursos e Revistas • Conteúdo de qualidade e gratuito <p>Como utilizar:</p> <p>O beneficiário terá acesso aos descontos e promoções através do aplicativo da Gestora Bem Mais Benefícios. Disponíveis na Play Store e App Store</p>
---	---

***Plano Odontológico registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências, etc. do produto estão em conformidade com a ANS e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.**

**** Conforme regulamento e as condições gerais estabelecidas com as farmácias conveniadas.**

***** Clube de vantagens voltado aos beneficiários titulares do Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal.**

Parágrafo Primeiro: A Gestora disponibilizará um sistema online através do site <http://www.bemmaisbeneficios.com.br/sinratelce> para que a Empresa Empregadora realize a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho reincidente.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** deverá ser realizado pela Empresa Empregadora, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá incluir seus dependentes no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** de acordo com os benefícios estabelecidos no site da Gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada pelo próprio empregado através de seu acesso individualizado a sua conta de benefício no site <http://www.bemmaisbeneficios.com.br/sinratelce>, ou através da central de relacionamento da Gestora, ou ainda através do departamento pessoal que poderá incluir e excluir no sistema de movimentação online da Gestora

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao Auxílio **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelas empresas empregadora através de boleto bancário, disponibilizado no sistema online pelas empresas **Gestora**, com o vencimento todo dia do dia 5 (Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pelas empresas Gestora **por conta e ordem** do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (Quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 1º (primeiro) do mês subsequente.

Parágrafo Sexto: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Sétimo: A Gestora mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site <http://www.bemmaisbeneficios.com.br/sinratelce>

Parágrafo Oitavo: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do Aplicativo <http://www.bemmaisbeneficios.com.br/sinratelce> o acesso à certificados, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

Parágrafo Nono: A Gestora disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do aplicativo, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores.

Parágrafo Décimo: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos.

Parágrafo Décimo Primeiro: O inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando as empresas empregadora sujeitas as penalidades previstas neste ACT, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas.

Parágrafo Décimo Segundo: O valor mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo Terceiro: A Empresa Empregadora terá até 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Instrumento Coletivo de Trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do *Sistema Online* disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo Décimo Quarto: O reajuste do valor do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo Quinto: Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência deste Instrumento Coletivo de Trabalho, bem como no período de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão no próximo Acordo Coletivo vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA concederá a seus empregados assistência médica, nos moldes definidos pela operadora de plano de saúde HAPVIDA conveniada aos sindicatos SEACEC e SINRATEL CEARÁ.

Parágrafo Primeiro: A empresa custeará 50% do valor da mensalidade do plano de saúde para os empregados.

Parágrafo Segundo: Os novos contratados poderão solicitar o plano de saúde, no ato da admissão, ficando acertado que os 03 primeiros meses serão pagos, integralmente, pelo trabalhador e, a partir do 4º mês em diante, o plano de saúde será custeado paritariamente pelo empregado e pela empresa.

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá incluir dependentes, ficando os custos, integralmente, sob sua responsabilidade e descontados em folha de pagamento.

Parágrafo Quarto: No caso de adesão a outras modalidade do plano de saúde contratado, nos termos desta cláusula, o empregado deverá arcar com a diferença de valores entre as modalidades.

Parágrafo Quinto: A taxa de adesão, se houver, será custeada, integralmente, pelo empregado por meio de desconto em folha de pagamento.

Parágrafo Sexto: A EMPREGADA poderá aderir, voluntariamente, através de manifestação expressa ao plano de Assistência médica com inclusão de Obstetrícia, obedecendo à categoria de acomodação do plano de saúde, cuja diferença será custeada, integralmente, pela empregada.

Parágrafo Sétimo: A participação facultativa do empregado no plano de saúde não configurará salário "in natura", não se incorporando à remuneração do trabalhador para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e nem constitui rendimento tributável do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

A EMPRESA manterá Seguro de Vida em grupo, contemplando auxílio funeral, para todos os EMPREGADOS, enquanto mantiver o vínculo contratual, podendo ainda descontar a participação com prévia autorização do EMPREGADO.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE/REEMBOLSO CRECHE

Será concedido pela EMPRESA a seus EMPREGADOS auxílio/reembolso creche, no valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), a partir de Setembro de 2024.

Parágrafo Primeiro – Caso haja necessidade de comprovação, esta deverá ser feita de forma simples, sem necessidade de vínculo a CNPJ de creche, até a criança completar 48 (quarenta e oito) meses de vida.

Parágrafo Segundo – Caso os cônjuges sejam EMPREGADOS da mesma EMPRESA, o auxílio/reembolso creche será feito exclusivamente a um deles.

Parágrafo Terceiro – Em janeiro de 2025, o auxílio/reembolso creche será reajustado pelo índice do INPC acumulado em 2024.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A EMPRESA poderá estipular contrato de experiência pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, conforme legislação vigente.

Parágrafo Único: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de EMPREGADOS para a mesma função anteriormente exercida na EMPRESA, bem como para os casos de admissão de EMPREGADOS que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COOPERATIVAS/MÃO DE OBRA TERCEIROS/ESTAGIÁRIOS

Fica expressamente vedada à EMPRESA a contratação de EMPREGADOS através de cooperativas de mão-de-obra, mão de obra de terceiros e estagiários, para executarem os serviços das atividades fins ou preponderante da EMPRESA.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS RESCISÓRIOS

A EMPRESA efetuará o pagamento dos direitos rescisórios até o prazo de 10 dias após a assinatura do aviso de demissão e a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, de EMPREGADOS com mais de um ano de EMPRESA, com o acompanhamento do sindicato laboral, de forma virtual.

Parágrafo Primeiro - Ajustam as partes que a EMPRESA comunicará em até 48 horas(quarenta e oito) horas, através de e-mail ao sindicato laboral (financeiro@sintratelceara.com.br), lista de homologação e documentação a ser conferida, em homologação, a ser realizada no formato virtual.

Parágrafo Segundo-Havendo dificuldades de conciliação de agenda do sindicato para efetivação dessas homologações, a empresa poderá efetuar a homologação na forma da legislação vigente.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA

O EMPREGADO dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PREVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte da EMPRESA, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pela EMPRESA, por escrito e contra recibo, com esclarecimentos se será trabalhado ou não;
- b) Fica garantida a todo EMPREGADO a redução de duas horas diárias prevista no Artigo 488 da CLT, que será utilizada atendendo à conveniência do EMPREGADO, no início ou no fim da jornada de trabalho, ou o EMPREGADO poderá optar por 7 (sete) dias corridos durante o período do aviso prévio, quaisquer dessas opções mediante manifestação única do EMPREGADO, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, não sendo aceitas alterações.
- c) Caso seja o EMPREGADO impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ele fica desobrigado de comparecer a EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d) O EMPREGADO que, no curso do aviso trabalhado, solicitar imediato desligamento aa EMPRESA, por escrito, e comprovar recolocação no mercado de trabalho, será atendido e terá a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "B" desta cláusula.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS AO EMPREGADO NA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES

Se a EMPRESA, por qualquer motivo, encerrar totalmente suas atividades na base territorial do SINTRATEL CE, obriga-se a comunicar tal fato ao sindicato com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES

A promoção de EMPREGADO para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental que não poderá exceder a 60 (sessenta) dias, sendo que será garantido ao EMPREGADO promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período de experiência previsto nesta cláusula, um aumento salarial, conforme política de cargos e salários da EMPRESA para a função. Caso o empregado não seja aprovado na nova atividade, seja por iniciativa dele ou da empresa, poderá retornar a função de origem.

Parágrafo Único: Para efeitos de promoções dos EMPREGADOS as punições serão canceladas após 6 (seis) meses da data da sua aplicação.

ASSÉDIO SEXUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição e repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

Parágrafo Primeiro: A denúncia de assédio moral ou assédio sexual será efetuada por EMPREGADO devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima e a EMPRESA deverá proceder à averiguação no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data do recebimento da denúncia.

Parágrafo Segundo: Fica convencionado que toda e qualquer denúncia e/ou resposta encaminhada às partes (EMPRESA e sindicato) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.

Parágrafo Terceiro: Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação das EMPRESA de prestar total apoio ao EMPREGADO assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do EMPREGADO submetido ao ato, de tomar as medidas legais que julgue cabíveis.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECONHECIMENTO DE DIREITOS DOS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos EMPREGADOS em união homoafetiva, reconhecida na forma legal, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento em sua integralidade, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes reconhecidos na forma legal.

Parágrafo Único: Fica assegurado desde já que a EMPRESA envidará esforços para garantir o direito do EMPREGADO (a), utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA A GESTANTE

Fica assegurada à EMPREGADA gestante a garantia do emprego, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias a partir do início da licença-maternidade.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica garantido o emprego durante o período de 12 (doze) meses que antecede a data de aquisição do direito à aposentadoria (integral ou proporcional) ao EMPREGADO que tenha no mínimo 5 (cinco) anos de trabalho na EMPRESA.

Parágrafo Único: Para fazer jus à garantia prevista no “caput”, o EMPREGADO deverá comunicar por escrito ao Recurso Humanos da EMPRESA, dentro do prazo de 30 (trinta) dias que antecedem ao início do período de 12 (doze) meses que faltam para aquisição do direito à aposentadoria, comprovando, documentalmente, o preenchimento dos requisitos concernentes ao tempo de contribuição e, se necessário, de idade, suficientes para aquisição do direito. A estabilidade pré-aposentadoria só poderá ser requerida uma única vez.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos EMPREGADOS operadores em Teleatendimento será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de seis horas diárias.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA poderá implementar regime de escala de revezamento de acordo com suas necessidades operacionais, respeitando-se a jornada estabelecida no caput.

Parágrafo Segundo: Os EMPREGADOS operadores terão uma folga semanal, sendo essa folga, pelo menos uma vez por mês, concedida aos domingos.

Parágrafo Terceiro: As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do parágrafo único do artigo 67 da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida, bem como a regra do parágrafo anterior.

Parágrafo Quarto: A jornada de trabalho dos operadores de telemarketing/teleatendimento é de 36 horas semanais, facultando-se à EMPRESA distribuir esta jornada de segunda a sexta-feira, respeitado o intervalo intrajornada de uma hora para as jornadas acima de seis horas diárias. A jornada de trabalho dos empregados que trabalham 44 horas semanais poderá ser distribuída de segunda a sexta-feira.

Parágrafo Quinto: Para todos os demais EMPREGADOS serão mantidas as jornadas de trabalho atualmente praticadas.

Parágrafo Sexto: Fica garantido a todos os trabalhadores pelo menos 1 dia de folga aos domingos por mês.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Em razão do presente acordo, acordam as partes pela aplicação do sistema de “Banco de horas”, para controle, compensação e remuneração de horas excedentes da jornada contratual.

Parágrafo Primeiro - A compensação das horas excedentes da jornada contratual, eventualmente realizadas pelos TRABALHADORES, far-se-á na proporção de 1 (uma hora), ou seja, uma hora de descanso para cada 1 (uma) hora extra trabalhada.

Parágrafo Segundo - Para efeito de pagamento de horas extraordinárias não compensadas, tais horas serão computadas com os acréscimos legais em folha de pagamento 50% para horas normais e 100% para horas laboradas em feriados, domingos e folgas desde que não faça parte da escala de trabalho do funcionário.

Parágrafo Terceiro - As horas compensadas com folgas não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, no 13º salário, no FGTS, no aviso prévio ou em qualquer outra verba trabalhista.

Parágrafo Quarto - A EMPRESA pagará as horas excedentes dos TRABALHADORES como horas extraordinárias, caso não seja possível à compensação das mesmas dentro de um período de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Quinto - A EMPRESA adotará um limite máximo de horas extras em Banco, equivalente a 80 (oitenta) horas, a partir do qual quaisquer horas extras dos TRABALHADORES serão automaticamente pagas.

Parágrafo Sexto - A EMPRESA fará constar do contracheque dos TRABALHADORES, os débitos e créditos em Banco de Horas do período.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A ocorrência de até dois atrasos ao trabalho, em semanas diferentes durante o mês, não superiores a 15 (quinze) minutos cada, não acarretarão os descontos correspondentes do D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado). Nesta hipótese, a EMPRESA não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE PONTO

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, conexão/desconexão ao sistema de atendimento, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizadas a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle eletrônico de jornada nos termos da legislação vigente, restando ainda suprida à necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e alimentação que é concedido de acordo o previsto na legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

O EMPREGADO estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, somente poderá ter o seu horário de trabalho alterado, até o término da etapa que estiver sendo cursada, desde que não interfira em seu horário escolar desde que seja possível alterar sua escala. A EMPRESA deverá ser imediatamente comunicada após a matrícula.

Parágrafo Único: Fica a EMPRESA proibida de prorrogar a jornada de trabalho do EMPREGADO estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSENCIAS JUSTIFICADAS

A EMPRESA considerará justificada as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes, mediante comprovação legal:

- a) 5 (cinco) dias consecutivos, considerando o dia do evento, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível e irmão, bem como de pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica.
- b) 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento.
- c) 8 (oito) dias por ano remunerado, nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) menor, de até 12 (doze) anos de idade, para o EMPREGADO que possuir 1 (um) filho, desde que previamente informado à EMPRESA e a consulta ou internação. Em caso de emergência a comunicação poderá ser feita em até 24 horas do evento.
- d) 9 (nove) dias por ano remunerado, nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) menor, de até 12 (doze) anos de idade, para o EMPREGADO que possuir 2 (dois) filhos ou mais, desde que previamente informado à EMPRESA e a consulta ou internação. Em caso de emergência a comunicação poderá ser feita em até 24 horas do evento.

e) 6 (cinco) dias por ano remunerado nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) portador de deficiência, legalmente reconhecido, sem limite de idade desde que previamente informado à EMPRESA e a consulta ou internação tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do EMPREGADO (a), ressalvados os casos de emergência.

f) Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai ou mãe adotante, as licenças serão concedidas nos termos da legislação vigente.

g) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de EMPREGADO motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do EMPREGADO, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

Parágrafo Primeiro: Serão abonadas as faltas do EMPREGADO para prestação de exames vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado a EMPRESA com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas à EMPRESA e a comprovação da realização da prova.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA abonará 1 (um) dia por semestre, as faltas ao trabalho, aos portadores de deficiência física, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA DE JORNADA DE 4 HORAS PARA 6 HORAS

Os EMPREGADOS em jornada de 4 (quatro) horas que desejarem transferência para jornada de 6 (seis) horas no mesmo serviço que estão cumprindo, há mais de 6 (seis) meses, em jornada reduzida, terão prioridade na mudança de carga horária.

Parágrafo Único: Os EMPREGADOS interessados no acréscimo da jornada deverão inscrever-se conforme procedimentos específicos da EMPRESA, indicando a mudança desejada, bem como o turno de preferência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONOS DE FALTAS PARA PAIS E RESPONSÁVEIS POR CRIANÇAS EM IDADE ESCOLAR

A EMPRESA aceitará como ausência justificada, desde que coincidam com a jornada de trabalho, 2 (duas) faltas por semestre dos EMPREGADOS que são pais ou responsáveis legais de crianças de até 12 (doze) anos, quando estes necessitarem se ausentar do trabalho para comparecer às reuniões nas escolas onde os filhos estudarem.

Parágrafo Único: A justificativa será concedida apenas para um dos pais ou responsáveis, mediante comprovação expedida pela escola, por meio de declaração de frequência, que deverá ser entregue no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do início da próxima jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO, FOLGAS/PLANTÃO

A folga semanal sem dia da semana pré-definido, não poderá ser concedida em dia feriado, sob pena de serem devidas folgas compensatórias ou as horas extras correspondentes.

Parágrafo Primeiro: Os EMPREGADOS que cumprem escala de revezamento, escala de plantão e trabalham em dias considerados feriados, terão direito amesmo número de folgas concedidas, no mês, àqueles EMPREGADOS que não se sujeitam à escala de revezamento.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA deverá criar meios para que os EMPREGADOS tenham folga, conforme necessidade operacional, através de esquemas de revezamento de plantão nas festividades de Natal e Ano Novo.

Parágrafo Terceiro: As escalas de revezamento deverão ser divulgadas com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência, respeitando- se o intervalo de 11 (onze) horas entre jornadas, com a faculdade de troca negociada entre os EMPREGADOS, desde que haja comunicação ao superior hierárquico com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIOS DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, caso a EMPRESA não forneça transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público.

Parágrafo Único: Aos EMPREGADOS que, por exigência operacional em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência no horário compreendido entre 23:00 horas de um dia e 5:00 horas do dia seguinte, a EMPRESA assegurará alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO OPERADOR DE TELEMARKETING/TELEATENDIMENTO

Fica mantido o dia 4 (quatro) de julho como Dia do Operador de Telemarketing/Teleatendimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

A adoção da modalidade de **TELETRABALHO** não modifica, em qualquer hipótese, o enquadramento da categoria profissional do

EMPREGADO, que permanecerá representado pelo **SINTRATEL CE**.

Parágrafo Único – A empresa em conjunto com o sindicato da categoria, ajustará formas para criar mecanismos que permitam a entidade sindical manter comunicação com os funcionários e realizar o processo de sindicalização.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

A EMPRESA por ocasião da concessão das férias dos EMPREGADOS praticará as seguintes regras:

- a) Aos EMPREGADOS estudantes e aos EMPREGADOS que tem filhos em idade escolar, o período de férias poderá coincidir com as férias escolares;
- b) O EMPREGADO poderá requerer o abono pecuniário, se assim lhe convier, no prazo estabelecido no artigo 143 da CLT, mesmo que o seu contrato de trabalho esteja vigendo por jornada parcial;
- c) A concessão de férias será participada, por escrito, ao EMPREGADO, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- d) O início das férias não poderá coincidir com sexta-feira, sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados;
- e) Por solicitação do EMPREGADO, quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério da EMPRESA, as férias podem ser fracionadas, conforme legislação vigente ou em até 3 (três) períodos de 10 (dez) dias;
- f) As EMPRESA não poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA ADOTANTE

A EMPRESA concederá licença remunerada aos EMPREGADOS adotantes, na forma da legislação vigente. A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença adotante a apenas um dos adotantes ou guardiães, EMPREGADO ou EMPREGADA.

Parágrafo Primeiro: Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da apresentação do termo judicial de guarda da adotante ou guardiã à EMPRESA.

Parágrafo Segundo: Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, o EMPREGADO(A) fica obrigado(a) a retornar imediatamente ao trabalho.

Parágrafo Terceiro: O benefício de que trata a presente cláusula será extensivo aos casais que mantenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO PARA ADOÇÕES

A EMPRESA concederá idêntico tratamento relativo à licença maternidade / paternidade remunerada, bem como garantia de emprego, conforme previsto neste Acordo Coletivo, à EMPREGADA que adotar criança.

Parágrafo Único: A licença maternidade / paternidade remunerada, bem como a estabilidade da EMPREGADA só será concedida, mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EMPREGADOS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA abrangida por esta Acordo Coletivo de Trabalho concederá licença remunerada de 2 (dois) dias por ano, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para os (as) EMPREGADOS (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A EMPRESA adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do EMPREGADO, conforme Portaria nº. 3214/78.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

A EMPRESA buscará a contínua melhoria das condições de trabalho, respeitando as disposições contidas no Anexo II da NR17 e neste Acordo Coletivo de Trabalho.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CIPA

A EMPRESA está obrigada ao cumprimento da legislação vigente sobre a CIPA e convocarão eleições com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital e enviando cópia ao SINTRATEL CE nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

Parágrafo Primeiro: A eleição dos cipeiros deverá ser acompanhada pelo SINTRATEL/CE.

Parágrafo Segundo: As reuniões dos cipeiros ocorrerão no período normal de trabalho, sendo certo que no caso de ocorrer fora do horário de trabalho, o EMPREGADO fará jus ao recebimento de horas extraordinárias.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E MEDICINA PREVENTIVA

A EMPRESA realizará exames periódicos, conforme legislação vigente, sem ônus, para todos os EMPREGADOS, inclusive por ocasião da rescisão contratual, fornecendo cópia dos resultados.

Parágrafo Único: A EMPRESA promoverá campanhas educacionais na área da saúde.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

A EMPRESA aceitará como válidos os atestados médicos e no caso de atestados odontológicos (desde que em situações de emergência ou procedimentos invasivos) apresentados pelo EMPREGADO em até 48 horas a partir da emissão do atestado, por meio virtual, via "MEU SOC" para justificar sua ausência por motivo de doença, fornecidos por médicos ou nos casos de dentistas (desde que em situações de emergência ou procedimentos invasivos) contratados diretamente pela EMPRESA ou mediante convênio ou atestados passados por médicos ou nos casos de dentistas (desde que em situações de emergência ou procedimentos invasivos) vinculados ao SUS (Sistema Único de Saúde).

Parágrafo Primeiro: Nos casos de afastamento médico superior a 72 horas, o EMPREGADO deverá encaminhar o atestado médico para EMPRESA, por meio virtual, via "MEU SOC", em até 24 horas após a emissão.

Parágrafo Segundo: Serão aceitos atestados fornecidos por médicos conveniados a planos de saúde distintos do oferecidos pela EMPRESA e pelo SUS.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

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

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

Parágrafo Único: Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA GINÁSTICA LABORAL

A EMPRESA disponibilizará aos EMPREGADOS, através da intranet, conteúdo digital para realização de exercícios laborais prevenindo a ocorrência de doenças ocupacionais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS AO EMPREGADO AFASTADO POR ACIDENTE

DE TRABALHO

Ao EMPREGADO afastado do serviço por acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, por mais de 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário, a partir da alta médica, pelo período de 12 (doze) meses, além do aviso-prévio previsto em lei.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social havidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica pelo INSS.

Parágrafo Segundo: Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes EMPREGADOS não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pela EMPRESA, nos termos da legislação aplicável.

Parágrafo Terceiro: Os EMPREGADOS garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela EMPRESA.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CLÍNICAS MÉDICAS

A EMPRESA manterá através da assistência médica, clínicas médicas nas proximidades dos locais de trabalho, para atendimento preferencial de seus EMPREGADOS.

Parágrafo Único: Em casos de urgência e/ou emergência a EMPRESA providenciará a remoção do EMPREGADO até o pronto socorro mais próximo do local de trabalho, nos horários que não tenham médicos na EMPRESA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A EMPRESA abrirá e encaminhará ao INSS, a CAT dos EMPREGADOS vítimas de acidente do trabalho ou doença profissional.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO

Aos dirigentes do SINTRATEL-CE será permitido o acesso às dependências da EMPRESA durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas e desde que autorizados pelos clientes da EMPRESA.

Parágrafo Único: O acesso de dirigentes sindicais aos locais de trabalho para tratar assuntos de interesse da categoria não poderá trazer interrupção ao curso normal dos serviços e deverá ser solicitado à Gerência de Recursos Humanos da EMPRESA com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e somente ocorrerá a liberação após anuência formal do cliente da EMPRESA que ocuparem o espaço em que o SINTRATEL-CE pretenda transitar.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE DO SINDICATO PROFISSIONAL

Fica assegurada a liberação remunerada dos diretores eleitos, membros da diretoria do sindicato profissional, até o término da vigência da presente Acordo Coletivo de Trabalho, sem prejuízo do tempo de serviços e das parcelas

componentes de suas remunerações, em número de 1 (hum) diretor sindical por EMPRESA.

Parágrafo Primeiro: A lista de nomeação dos diretores eleitos, será enviada às EMPRESA e ao sindicato patronal após a assinatura do presente acordo.

Parágrafo Segundo: Respeitando o número de 1 (hum) diretor por EMPRESA, poderá o sindicato laboral requerer a substituição do diretor eleito, desde que o faça com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2024

Por determinação da Assembleia Geral Extraordinária dos EMPREGADOS, a EMPRESA descontará dos seus EMPREGADOS, sindicalizados ou não, a título de taxa de negociação coletiva 2 (duas) parcelas no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) fixado neste instrumento, conforme cronograma abaixo, valor este destinado a fazer face às despesas das Campanhas Salariais Ordinárias e Extraordinárias:

<u>FOLHA DE DESCONTO</u>	<u>DATA DO REPASSE</u>
OUTUBRO	10.11.2024
NOVEMBRO	10.12.2024

Parágrafo Primeiro: O valor da taxa de negociação coletiva será repassado, nas datas acima estipuladas, ao sindicato laboral, por meio de boleto bancário do depósito em conta corrente (Ag. 0031 CC 4940-2 operação 003 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL), devendo ser enviada cópia do comprovante de recolhimento ao Sindicato laboral, acompanhada da lista de contribuintes, até cinco dias após o depósito, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% a.m, sobre o montante a ser recolhido pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo: O EMPREGADO que deseje se opor ao desconto previsto no caput desta cláusula, deverá fazê-lo de **30 de setembro a 14 de outubro de 2024**, por meio de carta individual, escrita e assinada, entregue, em duas vias, na sede do sindicato laboral, localizada na Rua Padre Mororó, n. 1055 – Centro, Fortaleza/CE.

Parágrafo Terceiro: Os EMPREGADOS abrangidos pelo presente instrumento que trabalhem em EMPRESA sediada em município fora de região metropolitana de Fortaleza, poderão se opor à taxa de negociação coletiva, no mesmo prazo estipulado no parágrafo anterior, por meio de carta registrada individual, escrita e assinada com aviso de recebimento (A.R.), enviada pelos correios, para a sede do sindicato laboral.

Parágrafo Quarto: O Sindicato laboral assumirá exclusiva e integralmente a responsabilidade pecuniária por qualquer pedido de devolução de taxa de negociação coletiva que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando a EMPRESA de qualquer responsabilidade, inclusive perante procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo Quinto: A Taxa dos empregados recém-admitidos, será cobrada uma única vez, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a ser descontado no mês da admissão.

Parágrafo Sexto: A empresa deverá encaminhar mensalmente ao sindicato, relatório com informações dos empregados admitidos do mês.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM 2025

Por determinação da Assembleia Geral Extraordinária dos EMPREGADOS, a EMPRESA descontará dos seus EMPREGADOS, sindicalizados ou não, a título de taxa de negociação coletiva 2 (duas) parcelas no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) fixado neste instrumento, conforme cronograma abaixo, valor este destinado a fazer face às despesas das Campanhas Salariais Ordinárias e Extraordinárias:

<u>FOLHA DE DESCONTO</u>	<u>DATA DO REPASSE</u>
--------------------------	------------------------

MARÇO **10.04.2025**

ABRIL **10.05.2025**

Parágrafo Primeiro: O valor da taxa de negociação coletiva será repassado, nas datas acima estipuladas, ao sindicato laboral, por meio de boleto bancário do depósito em conta corrente (Ag. 0031 CC 4940-2 operação 003 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL), devendo ser enviada cópia do comprovante de recolhimento ao Sindicato laboral, acompanhada da lista de contribuintes, até cinco dias após o depósito, sob pena de pagamento de multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% a.m, sobre o montante a ser recolhido pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo: O EMPREGADO que deseje se opor ao desconto previsto no caput desta cláusula, deverá fazê-lo de 03 a 17 de fevereiro de 2025, por meio de carta individual, escrita e assinada, entregue, em duas vias, na sede do sindicato laboral, localizada na Rua Padre Mororó, n. 1055 – Centro, Fortaleza/CE.

Parágrafo Terceiro: Os EMPREGADOS abrangidos pelo presente instrumento que trabalhem em EMPRESA sediada em município fora de região metropolitana de Fortaleza, poderão se opor à taxa de negociação coletiva, no mesmo prazo estipulado no parágrafo anterior, por meio de carta registrada individual, escrita e assinada com aviso de recebimento (A.R.), enviada pelos correios, para a sede do sindicato laboral.

Parágrafo Quarto: O Sindicato laboral assumirá exclusiva e integralmente a responsabilidade pecuniária por qualquer pedido de devolução de taxa de negociação coletiva que tenha recebido e que seja posteriormente considerada indevida ou irregular, isentando a EMPRESA de qualquer responsabilidade, inclusive perante procedimentos de lavra do Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo Quinto: A Taxa dos empregados recém-admitidos, será cobrada uma única vez, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a ser descontado no mês da admissão.

Parágrafo Sexto: A empresa deverá encaminhar mensalmente ao sindicato, relatório com informações dos empregados admitidos do mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS SINDICAIS

O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a EMPRESA, terá garantido atendimento pelo representante que a EMPRESA designar, desde que seja feita comunicação prévia de 72 (setenta e duas) horas. O Dirigente Sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado ao SINTRATEL CE o credenciamento de 1 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 1.500 EMPREGADOS, por CNPJ, garantida a indicação de, no mínimo, um delegado.

Parágrafo Segundo: As EMPRESA se comprometem a entregar até o quinto dia útil do mês subsequente ao de competência, a guia de depósito bancário, ficha de compensação ou cheque nominal ao SINTRATEL CE, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos EMPREGADOS sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.

Parágrafo Terceiro: Com fundamento em decisão emanada da Assembleia Geral da Categoria, todos os EMPREGADOS da EMPRESA que venham a ser admitidos durante a sua vigência, serão convidados a ingressar no quadro associativo do SINTRATEL CE sob as condições estabelecidas em seu estatuto.

Parágrafo Quarto: Os EMPREGADOS associados poderão, a qualquer tempo, se manifestar por escrito junto ao SINTRATEL CE para desligamento do quadro de associados da entidade, solicitando sempre antes do fechamento da folha de pagamento, ao sindicato através de carta preenchida de próprio punho, entregue pessoalmente na sede da entidade.

Parágrafo Quinto: As mensalidades sindicais ou demais contribuições devidas pelos EMPREGADOS ao SINTRATEL/CE, descontadas em folha de pagamento, deverão ser repassadas integralmente até o 10º (décimo) dia após o desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA autorizará a afixação, nos quadros de aviso previamente estabelecidos, de material informativo do SINTRATEL-CE para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MESA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

No caso de descumprimento de quaisquer cláusulas do presente instrumento coletivo fica estabelecido que os convenentes devam primeiramente instituir mesa de entendimento, entre as entidades sindicais (laboral e patronal), visando à composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicação escrita ao sindicato patronal que, em resposta, envidará esforços para mediar o conflito em 5 (cinco) dias úteis.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTAS

Pelo descumprimento das disposições contidas na presente Acordo Coletivo de Trabalho, a EMPRESA pagará multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial estabelecido neste instrumento coletivo, por infração e por EMPREGADO, em favor do sindicato laboral.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO COMPETENTE

Fica eleita a Justiça do Trabalho do Ceará para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente instrumento de ACT, sobrepondo-se a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO E REGISTRO

E, por assim estarem justos e avençados assinam o presente em 2 (duas) vias de igual teor, destinando-se a primeira para fins de arquivo e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

As EMPRESA se obrigam a manter as condições mais benéficas atualmente existentes, inclusive no que tange aos benefícios praticados, nos termos e condições previstos na presente ACT, ou seja, respeitados os reajustes previstos nas cláusulas de piso, salários e benefícios.

Parágrafo Único: As partes convencionam que em conformidade com o artigo 611-B da CLT, que nenhum Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser firmado entre SINTRATEL/CE e EMPRESA contendo condições inferiores, em

nenhum item desta Acordo Coletivo de Trabalho, sem a anuência/participação do Sindicato Patronal (SINSTAL), sob pena de multa por descumprimento.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONDIÇÕES DO TELETRABALHO

O regime de **TELETRABALHO** dos empregados da **EMPRESA** será disciplinado nos termos do presente Acordo Coletivo de Teletrabalho.

Parágrafo Único – Da Definição – Considera-se **TELETRABALHO** toda e qualquer prestação de serviços realizada pelo **EMPREGADO** preponderantemente fora das dependências da **EMPRESA**, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

DA ELEGIBILIDADE

Todos os **EMPREGADOS** ficam elegíveis ao regime de **TELETRABALHO**, a ser implantado, sempre, a critério ou com anuência da **EMPRESA**.

Parágrafo Primeiro – O regime de **TELETRABALHO** será determinado pela **EMPRESA**, individualmente, por área ou por departamento.

Parágrafo Segundo – Aplicam-se aos **EMPREGADOS** das áreas de *telemarketing* ou *teleatendimento*, em regime de **TELETRABALHO**, as disposições da Norma Regulamentadora nº 17, anexo II.

Parágrafo Terceiro – A **EMPRESA** poderá, conforme sua necessidade, solicitar ao **EMPREGADO** seu comparecimento às suas dependências, desde que com aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo Quarto – A ausência do atendimento presencial pelo **EMPREGADO**, quando houver convocação formal pela **EMPRESA**, qualquer que seja o meio de comunicação utilizado, sem a devida justificativa legal, será configurada como falta, nos termos da lei.

Parágrafo Quinto – O comparecimento por conveniência da **EMPRESA** às suas dependências, não descharacteriza o regime de **TELETRABALHO**, quando realizado de forma eventual, mesmo que em dias sequenciais.

Parágrafo Sexto – A adoção do modelo de **TELETRABALHO**, deverá constar no contrato individual do **EMPREGADO**, ou por meio de termo aditivo, com seu respectivo aceite.

Parágrafo Sétimo – Em virtude do caráter remoto da prestação de serviços, as formalidades e atos de celebração, alteração e término da relação de emprego, poderão ser realizados por meios eletrônicos, sem prejuízo da sua validade e autenticidade.

DO LOCAL DE TRABALHO

O **TELETRABALHO** será realizado preponderantemente fora das dependências da **EMPRESA**, em regra no município de domicílio do **EMPREGADO** ou, excepcionalmente, em outra localidade, desde que previamente acordado com a **EMPRESA**.

Parágrafo Primeiro – Entende-se como domicílio o endereço informado na contratação/registro do **EMPREGADO** e sua mudança para localidade diversa da de contratação não afasta a obrigação do **EMPREGADO** de atendimento presencial, quando o for solicitado pela empresa.

Parágrafo Segundo – Do Vale Transporte: Não haverá o desconto e nem o fornecimento do Vale Transporte aos **EMPREGADOS** em **TELETRABALHO**. O deslocamento para trabalho presencial, quando

necessário, deverá ser realizado através de transporte público e custeado diretamente pelo **EMPREGADO** e reembolsado pela **EMPRESA**.

Parágrafo Terceiro – Eventuais deslocamentos do **EMPREGADO** em regime de **TELETRABALHO**, que ocorram de outra forma por determinação ou solicitação da **EMPRESA**, terão seus custos reembolsados em conformidade com as políticas internas da **EMPRESA** desde que o **TELETRABALHO** ocorra no município do domicílio do empregado ou outra localidade acordada com a **EMPRESA**.

Parágrafo Quarto – A alteração do local de prestação do **TELETRABALHO** para outro município, unidade da federação ou país, diversos do local da contratação do **EMPREGADO**, sempre dependerá de aprovação da **EMPRESA**.

DA CONDUTA DO EMPREGADO

O **EMPREGADO** em regime de **TELETRABALHO** não poderá delegar, sob nenhuma circunstância, sua atividade à terceiros tendo em vista o caráter pessoal e intransferível do contrato de trabalho com a **EMPRESA**.

Parágrafo Único – É dever do(a) **EMPREGADO** cumprir com as determinações recebidas no manual de conduta e ética, em sua admissão, bem como respeito as normas de segurança, de relacionamento com colegas, fornecedores e clientes, estando sempre disponível para transmitir sua imagem, via vídeo, em interações virtuais.

DA ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

A alteração do regime, de **TELETRABALHO** para presencial, poderá ser determinado pela **EMPRESA**, ficando garantido o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, precedido apenas de comunicação, por qualquer meio que seja feita.

Parágrafo Único – Nos casos de força maior ou necessidade imperiosa, poderão excepcionalmente ser dispensados estes prazos e formalidades, com a comunicação em até 24 horas úteis ao sindicato.

DO CONTROLE DE JORNADA

Não obstante o disposto no Artigo 62, III da CLT, a **EMPRESA** manterá o controle de jornada dos **EMPREGADOS** em **TELETRABALHO**, por meio alternativo eletrônico para o registro de jornada, facultada a anotação por exceção e observado que:

- i) estarão excluídos do registro de jornada, seja no regime presencial, seja no regime de **TELETRABALHO**, os **EMPREGADOS** que exerçam cargos e funções enquadradas no artigo 62, inciso II, da CLT.
- ii) sem prejuízo da aplicação do item (i) desta cláusula, estarão excluídos do registro de jornada, aplicando-se a eles também o artigo 62, III da CLT, quando em regime de **TELETRABALHO**, os **EMPREGADOS** que exerçam funções e cargos de liderança (seja qual for o título do cargo) com equipes subordinadas, quer atuem nas instalações da **EMPRESA** ou estejam em regime de **TELETRABALHO**.

Parágrafo Primeiro – O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet*, pelo **EMPREGADO**, ainda que em **TELETRABALHO**, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do **EMPREGADOR**.

Parágrafo Segundo – Durante os intervalos para refeição e descanso ou férias o **EMPREGADOR** não poderá obrigar o **EMPREGADO**, em regime de **TELETRABALHO**, a atender quaisquer demandas independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, whatsapp, etc.) ou a realizar qualquer atividade laboral.

Parágrafo Terceiro – DIREITO À DESCONEXÃO – O **EMPREGADO** em regime de teletrabalho tem direito à desconexão, ficando a **EMPRESA** responsável pela orientação e treinamento, aos seus gestores, sobre as

peculiaridades do **TELETRABALHO** e necessidade de respeito aos períodos de repouso, intervalos “*intra*” e “*inter*” jornadas (pausas e intervalos legais) ou férias.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas ou dificuldade tecnológicas, de conexão de internet, falta de energia elétrica e outras similares, o **EMPREGADO** deverá comunicar imediatamente à **EMPRESA** sobre estes eventuais acontecimentos para que esta possa orientá-lo a respeito. A falta de comunicação tempestiva pelo **EMPREGADO** e/ou a não observância da orientação da **EMPRESA** sobre os procedimentos que devem ser adotados pelo **EMPREGADO** ensejará a compensação do período respectivo pelo **EMPREGADO** e/ou sua dedução, podendo justificar a ausência à empresa em até 72 horas após a ocorrência.

Parágrafo Quinto – Não serão realizadas, a compensação de horas ou dedução salarial em relação ao parágrafo anterior, do **EMPREGADO**, caso este siga corretamente as formas de comunicação e atendimento aos protocolos da orientados pela **EMPRESA**.

Parágrafo Sexto – Aplicam-se ao regime de **TELETRABALHO** as mesmas regras de jornada de trabalho do regime presencial, inclusive àquelas relativas aos trabalhos aos sábados, domingos e feriados, previstas na lei, convenções coletivas e em acordos coletivos em vigor.

Parágrafo Sétimo – Não caracterizará atividade de trabalho, ainda que parcialmente, o mero recebimento de e-mails corporativos informativos ou mensagens através de aplicativos, assim como avisos ou comunicados que tenham como objetivo orientar e esclarecer acerca de medidas adotadas pela **EMPRESA**, assuntos relativos ao contrato de trabalho, contatos para retiradas, entregas ou substituição de equipamentos destinadas ao trabalho, dentre outros assim destinados, não tendo o **EMPREGADO** obrigatoriedade de responder imediatamente.

Parágrafo Oitavo – Além dos(as) **EMPREGADOS(AS)** e privilegiando a inclusão digital, fica permitido a adoção do regime do teletrabalho ou trabalho em localidade flexível para os PROGRAMAS DE ESTÁGIO e de APRENDIZ LEGAL, desenvolvidos tão somente em áreas administrativas e desde que permitido pela legislação vigente, com estrito cumprimento de carga horária, nos termos do disposto nesta cláusula, podendo deste modo atender ao ato educativo escolar supervisionado (Estágio), e ao programa de aprendizagem voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho - JOVENS APRENDIZES - bem como ao incentivo a inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e respectivo cumprimento da lei de cotas para pessoas com deficiências – PCD, salvaguardadas as condições das suas respectivas legislações das categorias supracitadas.

Parágrafo Nono – O estabelecido no parágrafo acima não se aplica aos teleoperadores.

DA AJUDA DE CUSTO

A **EMPRESA** pagará ao **EMPREGADO** ajuda de custo mensal, nos termos do artigo 457, § 2º da CLT, que não integrará a sua remuneração, no valor de **R\$ 80,00 (oitenta reais)**, a partir de Setembro 2024, que não se incorporará ao contrato de trabalho e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, para custear despesas de internet, energia elétrica, água e/ou outras relacionadas ao exercício de suas atividades em regime de **TELETRABALHO**, devendo o valor da ajuda de custo ser corrigido, em janeiro de 2025, pelo índice do INPC acumulado em 2024.

Parágrafo Primeiro – A ajuda de custo prevista no caput será devida exclusivamente aos **EMPREGADOS** que, cumulativamente, cumpram os seguintes requisitos: (i) estejam em **TELETRABALHO**, (ii) tenham assinado termo de ciência das referidas condições e

(iii) sua área, atividade ou departamento tenha sido expressamente considerada elegível pela **EMPRESA** ao referido regime.

Parágrafo Segundo – Além do valor previsto no caput, a **EMPRESA** pagará uma ajuda de custo destinada a` aquisição de uma cadeira adequada a` atividade, no valor mensal de **R\$ 20,00 (Vinte reais)** mensais, durante o prazo de 24 (vinte e quatro meses), a ser contado a partir de **01/09/2024**, desde que previamente solicitada pelo empregado e enquanto este permanecer ativo nos quadros da empresa.

Parágrafo Terceiro – Em caso de trabalho parcial durante o mês, para empregados afastados por mais de 15 (quinze) dias, o valor da ajuda de custo será proporcional aos dias efetivamente trabalhados, em regime de **TELETRABALHO**.

Parágrafo Quarto – O **EMPREGADO** que for elegível ao recebimento da ajuda de custo nos termos do parágrafo primeiro, mas que estiver com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, inclusive durante o período de férias, não fará jus à referida ajuda de custo, durante todo o período que compreender os casos acima

mentionados. Quando do retorno deste **EMPREGADO** ao trabalho, o pagamento será proporcional conforme parágrafo terceiro.

DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

A EMPRESA deverá promover orientação a todos os **EMPREGADOS** no regime de **TELETRABALHO** sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

Parágrafo Primeiro – O **EMPREGADO** deverá seguir tais orientações e, sempre que tiver dúvidas, entrar em contato com a **EMPRESA**, por meio do(s) canal(ais) que for(em) disponibilizado(s).

Parágrafo Segundo – O **EMPREGADO** será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo Terceiro – A **EMPRESA** deverá promover orientação ao gestor do **EMPREGADO** em **TELETRABALHO**, através de meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

Parágrafo Quarto – A **EMPRESA** nos exames periódicos dará especial atenção aos temas relativos ao teletrabalho com vistas a monitorar a saúde do **EMPREGADO** atuando neste regime de trabalho.

Parágrafo Quinto – Visando o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, a **EMPRESA** poderá realizar inspeções virtuais periódicas nos locais em que o Teletrabalho é desenvolvido nas seguintes condições: a) no horário de trabalho do empregado; b) mediante aviso prévio de no mínimo 10 dias; c) concordância expressa e acompanhamento do(a) **EMPREGADO(A)**;

d) com controle apenas da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho.

DA CONFIDENCIALIDADE

O **EMPREGADO** é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas à **EMPRESA**, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer cópias ou reproduções, sem a devida autorização e conhecimento da **EMPRESA**, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

Parágrafo Primeiro – É também dever do(a) **EMPREGADO(A)** zelar pela confidencialidade e sigilo das informações da **EMPRESA** e pelo seu armazenamento, e seguir estritamente as recomendações de proteção e segurança da informação determinadas pela **EMPRESA** quando da realização das suas atividades no **TELETRABALHO**, sendo o seu descumprimento passível de medida disciplinar aplicável.

Parágrafo Segundo – É dever do(a) **EMPREGADO** zelar pela utilização adequada do uso das ferramentas de trabalho, sobretudo na utilização dos sistemas de informação, uso de VPN para atualização dos sistemas de segurança da **EMPRESA**, sempre que for solicitado, ou com uma dada frequência pré-estabelecida, sendo vedada a navegação e acesso de conteúdos impróprios e que coloquem em risco a segurança da informação da **EMPRESA**.

DA ADERÊNCIA ÀS POLÍTICAS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A **EMPRESA**, atendendo as demandas crescentes de segurança da informação, tanto por parte dos **EMPREGADOS** quanto de seus clientes, e ainda, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei 13.709/2018, poderá utilizar ferramenta para esse fim, com objetivo de resguardar o direito da empresa e do empregado.

Parágrafo Único – Não serão aplicadas ao empregado, ferramentas ou aplicativos que permitam a invasão de sua privacidade.

DA FERRAMENTA DE AVALIAÇÃO E ANÁLISE DE ADERÊNCIA (SECURECX)

A EMPRESA utilizará a ferramenta de inteligência artificial **SECURECX** com objetivo de aprimorar suas políticas de segurança da informação, a fim de proporcionar aos seus **EMPREGADOS** e clientes a garantia de proteção aos seus dados.

Parágrafo Primeiro – A ferramenta **SECURECX** realizará autenticações (verificações), através de inteligência artificial, dos seguintes pontos de atenção:

1. Autenticará, via reconhecimento facial, se a pessoa em frente à tela do computador é de fato o **EMPREGADO** da **EMPRESA**;
2. O processo de autenticação será realizado durante a jornada de trabalho, de forma a assegurar que a jornada, intervalos e pausas sejam respeitados.
3. Ocorrerão 8 pontos de verificação durante a jornada:

- Início de jornada
- Saída e entrada das 2 pausas
- Saída e entrada da pausa almoço
- Término expediente

1. A ferramenta **SECURECX** detectará e reportará eventuais desvios relacionados aos padrões de atividade e políticas, sendo acionada por inteligência artificial quando verificada alguma suposta ação estranha entre o operador e a máquina (exemplo: o uso de um aparelho celular fotografando a tela do computador).
2. A ferramenta é autônoma (robótica), não existe interação humana, sendo realizado exclusivamente através de inteligência artificial;
3. Apenas no caso da ferramenta **SECURECX** identificar situações atípicas haverá automaticamente uma captura de tela. Neste caso o líder imediato será comunicado e o **EMPREGADO** receberá um alerta para que saiba do ocorrido e consiga interagir com seu superior imediato para prestar os esclarecimentos necessários.
4. A imagem capturada enviada ao líder imediato será descartada após o encerramento da ocorrência.
5. Caso não ocorra nenhuma situação atípica, nenhuma tela será capturada ou armazenada.
6. Não há qualquer filmagem ou gravação de vídeos através da ferramenta **SECURECX**.

Parágrafo Segundo – Em hipótese alguma o sistema irá bloquear de imediato a estação de trabalho do **EMPREGADO**.

Parágrafo Terceiro – As telas capturadas somente poderão ser acessadas pelas chefias imediatas e o **EMPREGADO** para que possam em conjunto receber as orientações adequadas pertinentes.

Parágrafo Quarto – Fica preservado o direito à intimidade do **EMPREGADO**, ficando assegurado que a ferramenta **SECURECX** não capturará nenhum objeto ou pessoas que estejam ao fundo da imagem do **EMPREGADO**, protegendo totalmente o ambiente em que está inserido, bem como sua privacidade. O **EMPREGADO** fica autorizado a utilizar a ferramenta disponível no sistema para aplicar imagem de fundo de tela ou sombreamento do entorno, para maior privacidade.

DAS CONDIÇÕES PARA PROMOÇÃO

A **EMPRESA** garantirá que os **EMPREGADOS** em regime de **TELETRABALHO** possam concorrer às promoções internas em igualdade de condições com os **EMPREGADOS** em regime presencial.

CANAL DE ACESSO

O **EMPREGADO** deverá seguir as orientações da **EMPRESA** e, sempre que precisar, entrar em contato com ela por meio do(s) canal(ais) que forem disponibilizados.

DO ACOMPANHAMENTO

As partes poderão acompanhar a aplicação das regras deste instrumento.

DA JORNADA DE TRABALHO - DA JORNADA DE 3 HORAS

Fica estabelecido pelas partes a adoção de jornada **mínima de 3 (três) horas diárias, 18 (dezotto) horas semanais, 90 (noventa) horas mensais**, mantidos os valores de pagamento de salário hora estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho, observado o descanso obrigatório uma vez por semana e a necessidade da concessão do descanso de um domingo por mês.

Parágrafo Primeiro - A presente condição se estabelece para atendimento de contratos específicos e cuja mão de obra não comportaria a jornada completa do Teleoperador, só podendo ser aplicado à 10% do quadro de funcionários, com a seguinte disposição, 50% (cinquenta por cento) do quadro de colaboradores deverá contemplar idade acima dos 50 (cinquenta) anos.

Parágrafo Segundo – Para melhor acompanhamento das condições desta cláusula, quando solicitado à empresa, pelo sindicato, com antecedência de 7 dias úteis, será enviada a lista geral de trabalhadores com nome e idade lotados em Fortaleza.

Parágrafo Terceiro – A comunicação de troca de escala ao **EMPREGADO** será feita com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por qualquer meio telemático. Excepcionalmente, o **EMPREGADO** poderá ser comunicado com tempo menor de antecedência, nos casos de necessidade imperiosa ou força maior, respeitado sempre o limite mínimo de 3 (três) horas para convocação, resguardado o direito à negativa, sem qualquer punição.

Parágrafo Quarto – Considerar-se-á lícito o pagamento de salário proporcional à jornada de trabalho, ainda que inferior ao mínimo legal e/ou convencional, nos termos da OJ nº 358 da SBDI-1 já que os **EMPREGADOS** sujeitos a outras jornadas diárias percebem o mesmo valor de salário hora, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia do artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, tendo em vista que sujeitos ao mesmo tipo de trabalho em jornadas distintas.

Parágrafo Quinto – Os benefícios concedidos em convenção coletiva aos **EMPREGADOS** contratados para esta jornada, desde que possível, serão igualmente proporcionalizados, observados os critérios adotados para os **EMPREGADOS** em jornada de **180 (cento e oitenta)** horas.

DOS EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

A **EMPRESA** deverá disponibilizar, a seu critério e de acordo com a necessidade do **EMPREGADO**, em regime de comodato, equipamentos tais como computadores, monitores, teclados, mouse e câmera, ficando o **EMPREGADO** responsável pela guarda, conservação e posterior devolução dos equipamentos.

Parágrafo Primeiro – Todas as manutenções necessárias terão seus custos arcados pela **EMPRESA**, cabendo ao **EMPREGADO** entregar o equipamento para a manutenção no local em que fez a retirada.

Parágrafo Segundo – Ao término da relação contratual com o **EMPREGADO** a **EMPRESA** se responsabilizará pela retirada dos equipamentos cedidos em regime de comodato.

Parágrafo Terceiro – A não devolução dos equipamentos cedidos no regime de comodato se caracterizará como autorização expressa para desconto dos respectivos valores na rescisão contratual, independentemente do limite de 30% (trinta por cento) previsto para descontos, por se tratar de reparação de dano.

INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do EMPREGADO, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando- lhe assegurada à remuneração.

AUXÍLIOS REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** manterá aos **EMPREGADOS** em regime de **TELETRABALHO** o fornecimento de auxílio refeição e alimentação, nos mesmos moldes aplicados ao trabalho em regime presencial, observando, sempre, os termos previstos nos Instrumentos Coletivos de Trabalho vigentes.

Parágrafo Único: Aos empregados em jornada de trabalho de 3 (três) horas o benefício será aplicado de forma proporcional através de cartão alimentação.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ATUALIZAÇÃO DOS VALORES DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As partes concordam em pactuar Aditivo ao presente Acordo Coletivo para fins de atualizar os valores constantes das cláusulas econômicas negociadas para 2025.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REAJUSTE DAS CLÁUSULAS ECONOMICAS EM 2025

Em janeiro de 2025, as cláusulas de natureza econômica serão reajustadas pelo índice do INPC, acumulado entre janeiro a dezembro de 2024, com excessão do piso salarial e vale alimentação/refeição que seguirão regras próprias descritas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

}

ANDERSON BORJA DA CAMARA
PRESIDENTE

SINTRATEL - SINDICATO DOS TRABS EM TELEMARKETING E EMPREGADOS DE EMP DE TELEMARKETING DO EST DO CE

JEAN CARLOS ALVES PEREIRA
DIRETOR

SINTRATEL - SINDICATO DOS TRABS EM TELEMARKETING E EMPREGADOS DE EMP DE TELEMARKETING DO EST DO CE

LOUISE MARA PEREIRA DA SILVA
TESOUREIRO

SINTRATEL - SINDICATO DOS TRABS EM TELEMARKETING E EMPREGADOS DE EMP DE TELEMARKETING DO EST DO CE

VIVIAN RAFAELLE DA SILVA BUENO
DIRETOR

CONCENTRIX BRASIL TERCEIRIZACAO DE PROCESSOS, SERVICOS ADMINISTRATIVOS E TECNOLOGIA EMPRESARIAL LTDA.

HENRIQUE DOS SANTOS MARCONDES
DIRETOR
CONCENTRIX BRASIL TERCEIRIZACAO DE PROCESSOS, SERVICOS ADMINISTRATIVOS E TECNOLOGIA
EMPRESARIAL LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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