

Imprimir

Salvar

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001029/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014433/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.102958/2022-19
DATA DO PROTOCOLO: 04/05/2022

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

SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELEF EST RGS, CNPJ n. 89.623.375/0001-11, neste ato representado(a) por seu ;

E

ALGAR TELECOM S/A, CNPJ n. 71.208.516/0001-74, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

ALGAR SOLUCOES EM TIC S/A, CNPJ n. 22.166.193/0001-98, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

ALGAR MULTIMIDIA S/A, CNPJ n. 04.622.116/0001-13, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em **RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01 de setembro de 2021, o piso salarial passa a ser de R\$ 1.363,38, sendo reajustado em 4%, sobre agosto de 2021 que era de R\$ 1.310,95.

A partir de 01 de janeiro de 2022, o piso salarial passa a ser de R\$ 1.447,55 (um mil, quatrocentos e quarenta e sete e cinquenta e cinco centavos) mensais, tendo sido reajustado em 10,42% (dez vírgula quarenta e dois) sobre o piso de Agosto de 2021 que era de R\$ 1.310,95.

Parágrafo Primeiro: Os pisos salariais serão pagos proporcionalmente as horas trabalhadas, quando a jornada de trabalho do Empregado for fixada em limite inferior ao estabelecido em lei ou pelo presente Acordo Coletivo, ressalvadas as funções que possuem jornada de trabalho legalmente reduzidas.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os reajustes salariais serão feitos de acordo com as faixas salariais abaixo discriminadas.

1- Trabalhadores com salários até R\$ 3.500,00

Reajuste de 4% em setembro/21 e mais 6,42% em janeiro/22 sobre os salários de agosto/21. Dessa forma na competência de Janeiro/22 os salários desses trabalhadores estarão reajustados com 10,42%.

Terão direito aos reajustes os trabalhadores que estiverem ativos na folha em Dezembro de 2021.

1.1 Abono indenizatório

Será concedido um abono compensatório de 25,68% em dezembro/21, que será aplicado sobre os salários praticados em Agosto/21.

Terão direito a esse abono, os trabalhadores que estiverem ativos na folha em Dezembro de 2021, inclusive aqueles afastados pela previdência a partir de setembro até as datas de pagamentos dos abonos.

O retroativo do reajuste de salário para quem ganha até R\$ 3.500,00 será pago no primeiro dia útil de Janeiro de 2022.

Obs: Esse abono não tem natureza salarial, dessa forma não tem nenhuma incidência para recolhimento de INSS e FGTS, ou reflexos em 13º férias, sobreaviso, ou adicionais legais, etc. No entanto, tem incidência para fins de imposto de renda.

2- Trabalhadores com salários acima de R\$ 3.501,00

Reajuste de 8% na competência de maio/22, sobre os salários de agosto/21.

Terão direito a esse reajuste, os trabalhadores que estiverem ativos na folha em Maio de 2022.

Parágrafo Primeiro: Caso as assembleias sejam realizadas até no máximo dia 09/12 os pagamentos dos abonos de Dezembro de 2021, serão efetuados no dia 23/12/2021.

2.1 Abonos indenizatórios

Serão concedidos dois abonos para esse público, sendo o primeiro de 41,58% em dezembro/21, e um segundo de 15% na competência de mar/22, totalizando dessa forma, um abono de 56,58%.

Ambos serão aplicados sobre os salários praticados em Agosto/21.

Terão direito ao primeiro abono, os trabalhadores que estiverem ativos em Dezembro de 2021, e terão direito ao segundo abono os trabalhadores que estiverem ativos em Março de 2022, inclusive aqueles afastados pela previdência a partir de setembro até as datas de pagamentos dos abonos.

Obs: Esse abono não tem natureza salarial, dessa forma não tem nenhuma incidência para recolhimento de INSS e FGTS, ou reflexos em 13º férias, sobreaviso, ou adicionais legais, etc. No entanto, tem incidência para fins de imposto de renda.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos salários aos seus Empregados no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - CONVÊNIO E DESCONTOS

Os convênios adotados atualmente, ou seja, médico, hospitalar, odontológico, seguro de vida em grupo, cartões de compra e tickets alimentação ou refeição serão mantidos de acordo com contratos negociados com fornecedores, sendo plenamente válidos os descontos ocorridos nos salários dos Empregados, respeitado o limite máximo previsto em lei.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Para cálculo do 13º. salário será computada a média de horas extras e adicionais, quando habitualmente pagos durante o ano.

Parágrafo Único: Para o cálculo da gratificação natalina (13º salário), as EMPRESAS considerarão o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o Empregado tenha permanecido em gozo de auxílio-doença ou licenciado por acidente do trabalho, desde que o retorno ao trabalho ocorra até o dia 15 de novembro.

CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º. SALÁRIO

A antecipação da primeira parcela referente a 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário será pago junto com as férias, conforme solicitação do Empregado, no primeiro ou segundo período de gozo de férias, desde que o Empregado ainda não a tenha recebido referente ao ano em curso.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas trabalhadas em regime extraordinário serão remuneradas com os seguintes acréscimos para os EMPREGADOS:

- a) Até 02 (duas) horas diárias, acréscimo de 50% (cinquenta por cento);
- b) As excedentes a 02(duas) horas diárias terão acréscimo de 100% (cem inteiros por cento).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO

A partir de 01 de setembro de 2021, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (*ticket*) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 961,73 (novecentos e sessenta e um reais, e setenta e três centavos), esse reajuste corresponde a 10,42%.

Parágrafo Primeiro: O benefício terá seu custo compartilhado, sendo 95% (noventa e cinco por cento) pagos pelas EMPRESAS e 5% (cinco por cento) pagos pelo Empregado.

Parágrafo segundo: As EMPRESAS farão o crédito nos cartões de seus Empregados no último dia útil, anterior ao mês vincendo, no qual haja expediente interno nas EMPRESAS.

Parágrafo Terceiro: Caberá ao Empregado à escolha da modalidade do cartão, se Cartão-Alimentação ou Cartão-Refeição.

Parágrafo Quarto: As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, afastamentos por doenças, acidentes de trabalho e licença maternidade, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo.

Parágrafo Quinto: As EMPRESAS concederão o benefício nos casos de afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, limitado ao período de 12 (meses) de afastamento

Parágrafo Sexto: As EMPRESAS reembolsarão aos Trabalhadores o Auxílio Refeição Extraordinário, mediante a apresentação de recibo

Parágrafo Sétimo: Os valores retroativos serão pagãos em 31/12/2021 casos as assembleias sejam realizadas até dia 09/12/2021.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE LANCHE

Fica mantido o fornecimento de lanche gratuito, no início da primeira jornada diária de trabalho, para todos os Empregados constituído de pão com manteiga, leite e café.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As EMPRESAS complementarão, observado o limite de 01 (um) salário-base do Empregado, em até 40% (quarenta por cento), o benefício previdenciário "auxílio-doença" a partir do 16° (décimo sexto) dia de afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superiores a 3 (três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 01 (um) ano afastamento do Empregado e até 20% (vinte por cento) do salário base do 13° mês ao 24° mês.

Parágrafo Primeiro: Para afastamentos que ocorrerem a partir de 01/09/20, as EMPRESAS limitarão o pagamento do benefício constante no caput desta cláusula pelo período máximo de 12 meses.

Parágrafo segundo: Para recebimento da complementação, o Empregado deverá:

- a) Submeter-se à perícia com médico das EMPRESAS ou por elas credenciado;
- b) Apresentar à área de Talentos Humanos os comprovantes de recebimento do benefício do INSS, enquanto perdurar o auxílio-doença.

Parágrafo Terceiro: Caso o valor do benefício pago pelo INSS, seja igual ou superior ao valor do salário-base do Empregado, as EMPRESAS ficam desobrigadas a realizar a complementação, nos termos do *caput* desta Cláusula.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ

As EMPRESAS pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os (as) filhos (as) de Empregadas, durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar idade de 06 (seis) anos, nos termos da Portaria MTB nº 3.296/86 e do Artigo 7°, XXV, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro: O auxílio-creche ou o auxílio-babá será pago, mensalmente, em folha de pagamento da Empregada, e terá o seu valor mensal corrigido a partir de 01 de setembro de 2021, passando a ser R\$

744,68 (setecentos e quarenta e quatro reais e sessenta e oito centavos), considerando um reajuste de 10,42%.

Parágrafo Segundo: O benefício constante no “*caput*” desta Cláusula será estendido aos Empregados que comprovadamente detenha a guarda legal da criança e desde que obedecidos os critérios estabelecidos.

Parágrafo Terceiro: As EMPRESAS poderão exigir comprovante de pagamento da creche ou da babá para a liberação do benefício.

Parágrafo Quarto: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

Parágrafo Quinto: O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio-babá, devendo a beneficiária fazer opção escrita por um ou por outro, para cada filho.

Parágrafo Sexto: As EMPRESAS estenderão a aplicação do benefício por ocasião de férias, afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo Sétimo: Os valores retroativos serão pagos na folha da competência de dezembro de 2021, caso as assembleias sejam realizadas até dia 09/12/2021

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES

As EMPRESAS manterão um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os portadores de deficiências, filhos de Empregados, limitado ao valor mensal de R\$ 792,51 (setecentos e noventa e dois reais e cinquenta e um centavos)), a partir de 01 de setembro de 2021, considerando um reajuste de 10,42%.

Parágrafo Primeiro: O benefício constante no “*caput*” desta Cláusula será estendido ao Empregado que comprovadamente detenha a guarda legal do filho.

Parágrafo segundo: As EMPRESAS poderão exigir comprovante de pagamento da despesa com educação e saúde para a liberação do benefício.

Parágrafo Terceiro: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

Parágrafo Quarto: Os valores retroativos serão pagos na folha da competência de dezembro de 2021, caso as assembleias sejam realizadas até dia 09/12/2021.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO / IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS

As EMPRESAS continuarão divulgando antecipadamente a seus empregados projeto de implantação de novas tecnologias e enviar, concomitantemente, cópia ao Sindicato.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REAPROVEITAMENTO DE EMPREGADOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo que, após readaptado, darão prioridade ao reaproveitamento do Empregado afetado pela desativação das atividades ou órgãos de trabalho, desde que as condições técnicas e econômico-financeiras o permitam.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica mantida a estabilidade da Empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05(cinco) meses após o parto, ou 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária, o que for mais favorável à Empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

As EMPRESAS manterão a atual duração de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, sendo que os Empregados que trabalhem em escala de revezamento deverão observar e atender ao disposto na respectiva escala, que não poderá ser superior a 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS manterão a atual duração de 36 (trinta e seis) horas semanais apenas para os Empregados que exerçam sua atividade utilizando fone de ouvido e terminal de vídeo simultaneamente, em caráter permanente e ininterrupto.

Parágrafo Segundo: As EMPRESAS poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, conforme previsto na Portaria 373 de 25.02.2011, submetendo seus critérios à negociação com o SINTTEL/RS, para posterior implantação.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FÉRIAS

As EMPRESAS asseguram que após cada período aquisitivo o Empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que negociado e acordado com seu superior imediato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Fica facultado ao Empregado, inclusive ao que tenha idade superior a 50 (cinquenta) anos, o direito de parcelar o período de gozo de férias, obedecidos os seguintes critérios:

- a) Os períodos de parcelamento do gozo de férias não poderão ser inferiores a dez dias.
- b) O parcelamento não poderá ser superior a 2 (dois) períodos.
- c) O Empregado poderá converter 1/3 das férias a que tenha direito em abono pecuniário.

d) A gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias.

Parágrafo Único: O segundo período de gozo das férias deverá ocorrer antes do vencimento do período concessivo.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DAS FÉRIAS

As empresas concederão a todos os seus empregados, por ocasião das férias 66,67% (sessenta e seis inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre a remuneração fixa mensal, não excedente de vinte dias do salário, a título de abono de férias, e 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração fixa mensal, a título de salário de férias, conforme artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, e artigo 144 da CLT, perfazendo 100% (cem por cento) da remuneração.

Parágrafo primeiro: Fica assegurado piso nunca inferior a 1.447,51 (Um mil, quatrocentos e quarenta e sete reais, e cinquenta e um centavos), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

Parágrafo segundo: Ficam entendidos como remuneração fixa mensal os valores correspondentes ao salário-base e, se for o caso, gratificações fixas, adicionais e média de horas extras.

Parágrafo terceiro: Nos casos de rescisões contratuais serão observados os seguintes critérios:

- a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão, quando o tempo de serviço na empresa for superior a 01(um) ano.
- b) Será paga de forma proporcional na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na empresa.
- c) Não será paga nos pedidos de demissão a gratificação de férias no percentual de 66,67% (sessenta e seis vírgula sessenta e sete centésimos por cento), quando o tempo de serviço na empresa for inferior a 01(um) ano.
- d) Não será paga nas demissões por justa causa.

LICENÇA ABORTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA ABORTO LEGAL

Comprovado por meio de laudo médico que houve aborto espontâneo, a empregada terá direito a uma licença remunerada de 60(sessenta) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo a buscar a eliminação de riscos à saúde através da utilização de medidas de proteção coletiva, recorrendo a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) apenas

em casos onde tais medidas se revelarem ineficazes e/ou insuficientes.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

O recebimento de atestados médicos e odontológicos pelas EMPRESAS ocorrerá mediante protocolo em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao efetivo serviço, ficando o empregado com uma via devidamente protocolada pelo departamento responsável pelo recebimento dos atestados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO

As EMPRESAS manterão a liberação dos Empregados para atendimento odontológico de emergência, desde que conste esta condição no atestado fornecido pelo odontólogo.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

As EMPRESAS enviarão ao SINTTEL/RS, sempre que possível, os seguintes documentos:

- a) Laudo de insalubridade;
- b) PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) elaborado por médico responsável;
- c) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);
- d) Comunicação de Acidentes de Trabalho
- e) Perfil Epidemiológico dos EMPREGADOS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

As EMPRESAS continuarão fornecendo ao SINTTEL/RS com relação à CIPA:

- a) Data das eleições;
- b) Empregados eleitos e indicados;
- c) Calendário das reuniões.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPROVAÇÃO DE VACINA COVID 19

Objetivando a proteção da saúde coletiva dos trabalhadores, a empresa solicitará de todos os seus empregados, e dos candidatos que estiverem em processo seletivo, o comprovante de vacinação contra a COVID-19, podendo fazê-lo também, nas etapas de exames médico ocupacionais (Admissionais e Periódicos).

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

Fica mantido o livre trânsito dos diretores do Sindicato, nas dependências com acesso permitido ao público pelas EMPRESAS, desde que comunicado com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e que não haja interrupção dos serviços.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DO DIRETOR DO SINTTEL/RS

As EMPRESAS liberarão os dirigentes sindicais, sem prejuízo das respectivas remunerações mensais, para ficarem à disposição da Entidade Sindical, obedecendo as seguintes fórmulas:

- a) Uma quantidade de horas equivalentes a 45 horas/mês a serem distribuídas, conforme necessidades do Sindicato.
- b) A forma de utilização das horas fica a critério do Sindicato, porém o dirigente que as utilizar deverá negociar antecipadamente com seu superior imediato o período em que não estará presente na Empresa, para que haja prazo hábil de reorganização de atividades internas.
- c) As horas não são cumulativas, ou seja, estão limitadas à utilização dentro mês.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

As EMPRESAS continuarão permitindo a fixação de um quadro de avisos do SINTTEL/RS em cada prédio das EMPRESAS, em local por onde transitem os Empregados, no qual serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político partidário e com ofensas pessoais aos EMPREGADOS ou aos dirigentes das EMPRESAS.

Parágrafo Único: Fica ajustado que o não cumprimento desta Cláusula acarretará na imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO A INFORMAÇÃO DA EMPRESA

A EMPRESAS fornecerão ao SINTTEL-RS, sempre que solicitado, a relação dos EMPREGADOS admitidos, demitidos e transferidos constando: nome, data de admissão, demissão, localidade e estabelecimento.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINTTEL/RS

As EMPRESAS procederão a todos os descontos autorizados pela categoria em favor do SINTTEL/RS e farão o repasse das verbas para o Sindicato, na mesma data em que efetuar o pagamento de salários aos seus EMPREGADOS.

Parágrafo Único: As EMPRESAS fornecerão mensalmente ao SINTTEL/RS arquivo consolidado contendo as seguintes informações: relação nominal dos sindicalizados que foram descontados e relação nominal dos sindicalizados que tiveram seus descontos suspensos.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE A

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho de Porto Alegre-RS.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

Surgindo divergência entre as Partes na aplicação dos dispositivos constantes do presente Acordo Coletivo, a Parte que se julgar prejudicada comunicará à Outra por escrito e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, visando entendimentos e saneamentos das pendências existentes, sem prejuízo das medias judiciais cabíveis.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, a parte prejudicada notificará a outra para regularizar o ato faltoso no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Único: Não regularizando o ato faltoso conforme estabelecido no *caput* desta cláusula, ficará a mesma obrigada a pagar uma multa de 10% (dez por cento) do Piso Salarial constante neste instrumento, em favor de cada Empregado atingido pelo descumprimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABRANGÊNCIA.

Parágrafo único: Os aprendizes ou estagiários não são abrangidos por esse Acordo Coletivo, pois são regidos por leis específicas. Também não são contemplados pelos reajustes salariais os executivos.

**GILNEI PORTO AZAMBUJA
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELEF EST RGS**

**LUIS ANTONIO ANDRADE LIMA
DIRETOR
ALGAR TELECOM S/A**

**ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA
VICE - PRESIDENTE
ALGAR TELECOM S/A**

**LUIS ANTONIO ANDRADE LIMA
DIRETOR
ALGAR SOLUCOES EM TIC S/A**

**ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA
VICE - PRESIDENTE
ALGAR SOLUCOES EM TIC S/A**

**LUIS ANTONIO ANDRADE LIMA
DIRETOR
ALGAR MULTIMIDIA S/A**

**ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA
VICE - PRESIDENTE
ALGAR MULTIMIDIA S/A**

ANEXOS ANEXO I - ATA FECHAMENTO

[Anexo \(PDF\)](#)

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