ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003515/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR042277/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.208182/2026-65
DATA DO PROTOCOLO: 16/09/2026

Confira a autenticidade no endereço http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/.

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

E

CLARO S.A., CNPJ n. 40.432.544/0001-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). RODRIGO ANDRE FERNANDES;

EMBRATEL TVSAT TELECOMUNICACOES SA, CNPJ n. 09.132.659/0001-76, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). RODRIGO ANDRE FERNANDES;

AMERICEL S/A, CNPJ n. 01.685.903/0001-16, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). RODRIGO ANDRE FERNANDES;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

REYC COMERCIO E PARTICIPACOES LTDA, CNPJ n. 95.853.263/0001-50, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). RODRIGO ANDRE FERNANDES;

CLARO NXT TELECOMUNICACOES S/A, CNPJ n. 66.970.229/0001-67, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). RODRIGO ANDRE FERNANDES;

TELMEX DO BRASIL S/A, CNPJ n. 02.667.694/0001-40, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). RODRIGO ANDRE FERNANDES;

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 2025 a 31 de agosto de 2027 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 das operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satélites; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em datacenters de empresas de telecomunicações; II - Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviç Comunicação de multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, pre serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob público ou privado; III - Os trabalhadores em empresas interpostas (exceto os trabalhado**

empresas em teleatendimento, telemarketing, rádio chamada e comerciários) com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação operação e suporte operacional a clientes; IV - Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; V - Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; VII - Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações, com abrangência territorial em **RS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

Fica estabelecido que a partir de 1º de janeiro de 2026 o piso salarial será o seguinte:

a) **R$ 1.436,61** (Mil quatrocentos e trinta e seis reais e sessenta e um centavos) para os empregados com jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas. Sendo **R$ 1.364,77** (Mil trezentos e sessenta e quatro reais e setenta e sete centavos) durante o período de experiência;

b) **R$ 1.942,52** (Mil novecentos e quarenta e dois reais e cinquenta e dois centavos) para empregados com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, lotados nas LOJAS; Sendo **R$ 1.748,25** (Mil setecentos e quarenta e oito reais e vinte e cinco centavos) durante o período de experiência;

c) **R$ 2.134,73** (Dois mil e cento e trinta e quatro reais e setenta e três centavos) para os empregados com jornada semanal de 40 (quarenta) horas. Sendo **R$ 1.921,27** (Mil novecentos e vinte e um reais e vinte e sete centavos) durante o período de experiência.

d) Para os empregados que atuam nas atividades oriundas da **NET** (TV e Banda Larga) e Unidade de Consumo PME Estratégia e Tecnologia, fica mantido o piso salarial regional de cada Estado e na ausência deste o salário-mínimo nacional para uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para empregados englobados pela alínea “d”, a **CLARO** se compromete a reajustar automaticamente o valor do piso salarial caso o salário-mínimo regional ou mínimo nacional, que venham a ser fixados pelos Governos Estaduais e/ou Federal, superem os valores estipulados para o piso salarial da categoria profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplicará o referido piso para os programas do primeiro emprego, jovem aprendiz (Lei 10.097/00) ou qualquer outro de caráter social e/ou profissional promovido pelas EMPRESAS, aos quais será garantido o recebimento do salário-mínimo hora.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

As PARTES estabelecem, a título de recomposição salarial para os EMPREGADOS integrantes da categoria profissional, os seguintes critérios de recomposição salarial:

Reajuste salarial de **4,05% (quatro virgula zero cinco por cento)** sobre os salários nominais de **31/08/2025** a partir de **1º de janeiro de 2026.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão excluídos da presente cláusula os cargos Gerentes, Consultores e Diretores com classificação funcional G1, G2, GS1, GS2, IGS2, CS1, CS2, CSR1, CSR2, DIR1, DIR2, CEO, VP E PRE.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não serão objetos de compensação todos e quaisquer reajustes decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos aprendizes para os quais será aplicado na íntegra o disposto na Lei nº 10.097/2000.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado e disponibilizado ao EMPREGADO para saque, até o último dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito de pagamento, todos os empregados serão considerados mensalistas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As EMPRESAS se comprometem a disponibilizar na intranet, contracheque mensal até 01 (um) dia antes da data de pagamento, contendo todas as verbas recebidas pelo EMPREGADO no respectivo mês, bem como os descontos efetuados, inclusive com os valores a serem depositados na conta vinculada do EMPREGADO, a título de FGTS.

PARÁGRAFO QUARTO: Os pagamentos e descontos, vinculados aos salários, que não compuserem a folha de pagamento nos seus meses de competência, serão efetuados com base no salário vigente no mês de seu efetivo acerto.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as EMPRESAS autorizadas a proceder aos descontos, em folha de pagamento, dos valores relativos a seguros de vida em grupo, planos de assistência médica e odontológica, farmácia, ótica, cooperativa habitacional de consumo e crédito, mensalidades de clubes e agremiações de empregados, prestações de equipamentos e serviços contratados no plano de celular para empregados, mensalidades, colônia de férias e empréstimos para empregados sócios do sindicato, décima terceira mensalidade sindical (quando houver previsão estatutária) e outros valores devidos à entidade sindical, bem como de outros benefícios cujos custos os empregados participem, desde que tais descontos sejam previamente autorizados por escrito pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O SINDICATO, através de modelo de formulação de pedido, definido pelas EMPRESAS, encaminhará até o dia 5 (cinco) de cada mês, o relatório para desconto, contendo: nome do empregado, matrícula, código da despesa e valor a ser descontado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O SINDICATO discriminará as despesas efetuadas com farmácia e colônia de férias, nos formulários encaminhados às EMPRESAS, a fim de que sejam utilizados códigos específicos para efetivação de desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: AS EMPRESAS, salvo motivo de força maior, deverão repassar ao SINDICATO, através de depósito bancário, as importâncias descontadas dos empregados no segundo dia útil do mês subseqüente ao mês de efetivação do desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUARTO: Caso, por qualquer motivo, não efetue o desconto em folha de pagamento do empregado sindicalizado e indicado no formulário referido nos parágrafos anteriores, as EMPRESAS indicarão ao SINDICATO os motivos que determinaram a não efetivação do desconto.

PARÁGRAFO QUINTO: Os descontos referentes a convênios e benefícios oferecidos pelas EMPRESAS e à TELOS ou SISTEL terão preferência sobre os descontos solicitados pelas entidades sindicais, nos casos em que o teto legal da consignação em folha de pagamento for ultrapassado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

O EMPREGADO readaptado em nova função por motivo doença do trabalho ou acidente do trabalho atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

As EMPRESAS garantirão ao empregado substituto a percepção do salário do substituído, a partir do 1ª dia de substituição, sempre que a substituição for por período superior a 30 (trinta) dias e que implique o desempenho integral das funções do substituído. O salário substituição será devido somente durante o período em que persistir efetivamente a substituição.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário será antecipada para os empregados, por ocasião de suas férias, e será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do mês das férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adiantamento será concedido apenas quando solicitado pelo empregado, no momento do agendamento de suas férias.

PARAGRAFO SEGUNDO: DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO EM AUXÍLIO-DOENÇA: O empregado não sofrerá prejuízo com relação ao pagamento de seu 13º salário, caso venha a ficar afastado, em auxílio-doença, por período de até 180 (cento e oitenta) dias, cabendo às EMPRESAS complementarem a diferença entre os valores pagos ao empregado a tal título pelo INSS, de forma que lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa do 13º salário.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - ANUIDADE CARGOS TÉCNICOS

As EMPRESAS se comprometem a reembolsar as anuidades obrigatórias dos EMPREGADOS com cargos técnicos, que precisem assinar documentos como responsáveis técnicos pelas EMPRESAS e se mantenham registrados nos respectivos conselhos em decorrência do cargo e por exigência das EMPRESAS.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

Fica assegurado aos EMPREGADOS que exercem a função permanente de “Caixa”, em qualquer dos estabelecimentos das EMPRESAS, o pagamento de uma parcela indenizatória mensal, a título de "quebra de caixa", no valor de **R$ 82,85** (oitenta e dois reais e oitenta e cinco centavos);

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recebimento dessa vantagem não retira do empregado exercente da função de caixa, a responsabilidade pela exatidão da prestação de contas inerente à função exercida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento desta parcela dar-se-á tão somente enquanto o empregado desenvolve a função de caixa, não a merecendo quando deixar essa atividade, sendo que essa supressão não é considerada alteração prejudicial ao contrato de trabalho, seja pela natureza da parcela, seja pelo fato de que a mesma não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO

As empresas pagarão em única parcela, em até 10 (dez) dias corridos após a formalização da aprovação da proposta de acordo pela Federação Sindical dos Trabalhadores, **abono com natureza exclusivamente indenizatória**, sem natureza salarial (art. 457, §2º da CLT) e sem qualquer caráter habitual, decorrente de negociação coletiva de trabalho, no percentual equivalente à **33,25%** (trinta e três, vírgula vinte e cinco por cento) do salário nominal de 31/08/2025, garantindo o valor mínimo de **R$ 1.800,00** (Mil e oitocentos reais) e máximo de **R$ 6.000,00** (Seis mil reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão excluídos da presente cláusula os cargos de Diretores com classificação funcional DIR1, DIR2, CEO, VP E PRE.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Empregados ativos em 31/08/2025 e que forem desligados nos meses de setembro, outubro e novembro do mesmo ano receberão o abono pró-rata na fração de 1/12 avos ao mês proporcional à data do desligamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente abono não se aplica aos aprendizes contratados nos termos da Lei nº 10.097/2000.

PARÁGRAFO QUARTO: O valor do abono estipulado no caput da presente cláusula **não possuí natureza salarial**, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos legais, e **não sofre incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários**, tampouco de Imposto de Renda, nos termos da legislação vigente e da jurisprudência consolidada.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será pago a todos os EMPREGADOS que vierem a trabalhar em horário noturno, independentemente da data de admissão, no percentual de 20% (vinte por cento) das 22h00 às 05h00, considerando-se a hora de 52:30min.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando a jornada noturna for prorrogada extraordinariamente para além das 05:00 horas, também sobre as horas suplementares será devido o adicional noturno.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As EMPRESAS e o SINDICATO se comprometem a iniciar as negociações relativas ao Programa de Participação nos Resultados do exercício 2025 em até 90 dias após assinatura do presente acordo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

As EMPRESAS concederão mensalmente a seus EMPREGADOS, o auxílio refeição, através de cartão magnético, nos valores e critérios conforme descrito abaixo, independentemente da carga horária do empregado:

REGIÃO / ESTADO	VALOR FACIAL
SÃO PAULO (GRANDE SÃO PAULO)	R$ 63,47
RIO DE JANEIRO (CAPITAL) / DISTRITO FEDEERAL	R$ 60,13
DEMAIS REGIÕES	R$ 53,45

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A participação dos EMPREGADOS no custeio dos auxílios será da seguinte forma:

I) EMPREGADOS com salário até R$ 3.000,00 (três mil reais), participarão com 1% do valor total do auxílio.

II) EMPREGADOS com salário entre R$ 3.000,01 (três mil reais e um centavos) até R$ 5.000,00 (cinco mil reais), participarão com 2% do valor total do auxílio.

III) EMPREGADOS com salário superior a R$ 5.000,00 (cinco mil reais) participarão com 3% do valor total do auxílio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os EMPREGADOS poderão optar por receber o valor do auxílio-refeição em vale-refeição ou vale-alimentação, ou ainda, numa composição desses valores, podendo ser de 50% (cinquenta por cento) para vales refeição e 50% (cinquenta por cento) para vales alimentação, mantendo-se o custo total mensal em cada caso. As escolhas efetuadas entre os dias 01 a 15 de cada mês são válidas para a próxima recarga, respeitado esse prazo, o empregado pode alterar sua opção a qualquer tempo, sem carência ou limite de meses para manter sua nova escolha.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A partir de janeiro de 2024 os seguintes critérios de concessão passam a vigorar para todos os empregados, como seguem:

I) A concessão do VR/VA se dará por dias fixos mensais conforme escala de trabalho do empregado, exemplo: sendo considerados 26 dias para os empregados que trabalhem 6 dias semanais, 22 dias para aqueles que trabalhem 5 dias semanais e 16 dias para aqueles que trabalhem na escala 12X36h;

II) Será mantida a concessão do VR/VA no período referente ao gozo de férias;

III) Será mantida a concessão do VR/VA nos afastamentos temporários referentes à licença maternidade, paternidade ou licença por adoção.

IV) Será mantida a concessão do auxílio refeição e do auxílio alimentação, nos casos de percepção de benefício por doença ou acidente do trabalho durante os 120 (cento e vinte) dias iniciais.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os empregados dos GRUPOS 3 e 4 será concedido auxílio alimentação conforme critérios abaixo:

a) Empregados pertencentes aos GRUPOS 3 e 4 já tem em seu valor final a dedução do percentual de 15% (quinze por cento) referente à participação do empregado.

b) Tendo em vista seu caráter indenizatório, e considerando o fim social da presente cláusula, assim como a previsão contida na Lei 6.321, de 14/07/1976, o referido pagamento não será considerado salário, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº 5 de 14/01/1991.

PARÁGRAFO QUINTO: As eventuais correções no valor facial do auxílio refeição não estarão associadas a correções salariais, mas às necessidades específicas identificadas no mercado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO NO LABOR EM SOBREJORNADA

As EMPRESAS reembolsarão até o limite de valor equivalente a meio auxílio-refeição diário, o lanche dos empregados nos dias em que, por força de necessidade imperiosa, forem realizadas mais de 2 (duas) horas extras, limitado a 4 (quatro) horas-extras por dia. Na eventualidade de, por força de necessidade imperiosa, ocorrer a necessidade de sobre jornada superior 4 (quatro) horas em um mesmo dia, o valor reembolsado será de até 1 (um) auxílio-refeição diário.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As EMPRESAS manterão a concessão do Vale Transporte, no trajeto para o início e término do expediente, mediante compartilhamento na forma e critérios definidos pela legislação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O crédito do vale transporte deverá ser disponibilizado ao EMPREGADO até o último dia útil do mês anterior ao da utilização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: AS EMPRESAS deverão custear integralmente as despesas de transportes para os trabalhos realizados em dias de folga.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA

AS EMPRESAS comprometem-se a manter assistência médica e odontológica aos seus empregados e dependentes no mesmo nível atualmente existente observando as diferenças já existentes aos trabalhadores oriundos de cada empresa e suas respectivas políticas internas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os benefícios previstos nesta clausula não serão incorporados à remuneração e nem considerados salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As EMPRESAS envidarão esforços procurando aumentar a sua rede credenciada nacionalmente, aceitando a indicação pelos seus empregados, de profissionais cuja especialidade seja assistida pelo plano.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO E PREVIDENCIÁRIO

As EMPRESAS disponibilizarão, a pedido do empregado, a antecipação dos valores relativos ao auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário limitado a 70% do seu salário base, até sua regularização pelo INSS, limitado ao prazo de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: A solicitação será feita junto ao RH mediante formulário específico. Tão logo haja a regularização pelo INSS, os valores da antecipação serão descontados conforme estabelecido em política interna das empresas respeitando os limites e critérios estabelecidos na lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRI

As EMPRESAS assegurarão a complementação do auxílio-doença previdenciário e do auxílio-doença acidentário, desde que devidamente formalizado junto ao INSS, por um período máximo de 120 (cento e vinte) dias garantindo o recebimento integral do salário nominal do empregado a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A complementação só será providenciada mediante a comprovação, por parte do empregado, do registro e concessão do valor do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando o caráter social e de natureza não salarial deste benefício, o valor a ele correspondente não integrará a remuneração para qualquer efeito legal.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE DO EMPREGADO

Durante a vigência do contrato de trabalho, na ocorrência de morte do empregado em casos de acidente de trabalho, as EMPRESAS pagarão verba indenizatória equivalente a 2 (dois) salários nominais aos beneficiários legais do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para empregados dos GRUPOS 3 e 4, as EMPRESAS comprometem-se, no caso de morte do empregado decorrente de acidente de trabalho, sem prejuízo da indenização legal, a complementar, até o valor de 30 (trinta) salários nominais, a indenização paga pela Telos ou Sistel aos beneficiários legais do empregado. Essa complementação será paga integralmente pela Claro, caso o empregado não seja segurado destas fundações, em no máximo 30 (trinta) dias após o óbito.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE/ AMAMENTAÇÃO BABÁ/ ESCOLA/ EDUCAÇÃO INFANTIL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

As EMPRESAS se obrigam a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, e concederão, alternativamente, às empregadas, após retorno do afastamento, reembolso de despesas efetuadas para esse fim, limitado ao valor de **R$ 805,72 (oitocentos e cinco reais e setenta e dois centavos)**, até completar 7 (sete) anos de idade, ou até o ingresso no 1º ano letivo do ensino fundamental, **o que ocorrer primeiro**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por 7 (sete) anos de idade da criança o período de 6 anos, 11 meses e 29 dias de vida, após o qual o reembolso deixa de ser devido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A alternativa de contratação do serviço de babá fica a critério da empregada, sendo obrigatória a apresentação às empresas de comprovante da despesa efetuada, registro em carteira de trabalho e previdência social ou cópia da guia de recolhimento da Previdência Social quando da contratação de pessoa física, e cópia do contrato e da nota fiscal quando a contratada for pessoa jurídica. O reembolso de creche será realizado apenas mediante a apresentação da nota fiscal ou recibo com carimbo do CNPJ de pessoa jurídica prestadora de serviços específicos de creche.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Também estão abrangidos por esta cláusula os EMPREGADOS homens solteiros, viúvos ou separados, que detenham a guarda judicial dos filhos, bem como aqueles que possuem uniões homoafetivas, com reconhecimento de união estável, que adotem crianças, observando que a adoção deva preencher os requisitos legais.

PARÁGRAFO QUARTO: A partir de janeiro de 2024 empregados homens serão elegíveis a este benefício nos mesmos critérios e condições das empregadas mulheres, ou seja, considerando o direito de concessão a partir de 120 (cento e vinte) dias contados do nascimento da criança.

PARÁGRAFO QUINTO: Empregadas pertencentes aos GRUPOS 3 e 4, permanecem com o prazo de concessão do benefício para filhos até completar 7 (sete) anos de idade, ou até o final do ano letivo do 1º

ano do ensino fundamental, o que ocorrer primeiro.

PARÁGRAFO SEXTO: Empregados oriundos Embratel e Nextel que já tinham este benefício concedido permanecem com ele até o final do período concessivo observando os critérios estabelecidos nesta cláusula, excetuando as condições expressas no parágrafo quarto a serem implementadas em janeiro de 2024.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Serão consideradas para fins de enquadramento, a critério das EMPRESAS, outras despesas diretamente vinculadas a Assistência para Educação Infantil / Creche / Babá, as quais integrarão o limite fixado para este auxílio.

PARÁGRAFO OITAVO: Em caso de 02 (dois) dependentes ou mais, o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente a partir da data de comprovação.

PARÁGRAFO NONO: Caso os Pais ou Responsáveis Legais trabalhem ao mesmo tempo nas EMPRESAS o reembolso será devido somente a um deles.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Para concessão do reembolso Babá deverão ser observados os critérios previstos na política interna, aplicando-se o mesmo prazo de concessão definido no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Na hipótese de adoção, o reembolso será devido nas mesmas condições aqui ajustadas, a partir da data de comprovação.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O reembolso será devido, de acordo com o caput e parágrafo segundo desta cláusula, independentemente do tempo de serviço nas EMPRESAS, extinguindo-se ao término do prazo fixado ou na rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Em virtude do fim social da presente cláusula, todos os valores discriminados não terão natureza salarial e, por consequência, não integrarão a remuneração do EMPREGADO para nenhum efeito.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

As empresas comprometem-se a manter Seguro de Vida aos seus empregados nos mesmos padrões atuais utilizados nas empresas.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIOS EMPRESARIAIS

Visando o bem-estar de seus colaboradores e o fomento à pratica esportiva regular, a EMPRESA poderá oferecer convênios e parcerias nas áreas de saúde e bem-estar (como convênios com farmácias, academias de ginástica e instituições de bem-estar, nutrição, seguros de saúde e instituições veterinárias e etc.) em conformidade com sua política interna.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os eventuais custos dos convênios e parcerias poderão ser descontados diretamente em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa manterá os convênios com Wellhub, Seguro de Saúde Pet e Kit bebê.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SUBSÍDIO

As EMPRESAS poderão proporcionar aos seus EMPREGADOS subsídio na aquisição de produtos do GRUPO, conforme política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO: O subsídio mencionado nesta cláusula não tem natureza salarial e não será considerado salário para nenhum efeito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PREVIDENCIA COMPLEMENTAR

As EMPRESAS se comprometem a manter plano de previdência complementar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

As EMPRESAS concederão auxílio mensal sob a forma de reembolso ao Dependente com Deficiência, para cada filho de EMPREGADO, ou dependente a ele equiparado (assim entendidos, filho (a), enteado (a) ou menor sob guarda legal ou judicial, no valor de até **R$ 1.433,09 (mil quatrocentos e trinta e três reais e nove centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula: Transporte para fins de acompanhamento especializado ou acompanhamento educacional especializado; tratamento clínico ou médico especializado, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como "Pessoa com Deficiência", mediante a apresentação de relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico da EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica conceituado que "Pessoa com Deficiência" é a pessoa portadora de problema estrutural ou congênito, que compromete sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social, caracterizando-a como deficiente. A deficiência será caracterizada seguindo os tipos a seguir relacionados:

a) Mental: deficiência mental moderada ou severa;

b) Distúrbio de conduta: problemas de psicomotricidade;

c) Física: afecção muscular e/ou ortopédica;

d) Sensorial: auditiva ou visual;

e) Paralisação cerebral: deficiência física com deficiência neurológica;

f) Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O auxílio ao Dependente com Deficiência será concedido ao empregado, de acordo com esta cláusula e parágrafos integrantes, enquanto perdurar o atendimento especializado e a condição de empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO QUINTO: A percepção do presente benefício não exclui a obrigação do pagamento do Auxílio Creche, sendo, portanto, admissível a cumulação desses benefícios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO MEDICAMENTOS PARA PATOLOGIAS GRAVES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2025 a 31/08/2026

AS EMPRESAS concederão reembolso de 100% dos medicamentos e materiais descartáveis para colaboradores portadores de patologias graves, observado o limite mensal a seguir:

a) Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS) - **R$ 3.791,52** (Três mil, setecentos e noventa e um reais e cinquenta e dois centavos);

b) Neoplasias Malignas (Câncer) - **R$ 1.458,26** (Mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e vinte e seis centavos);

c) Hepatite Crônica - **R$ 729,14** (Setecentos e vinte e nove reais e quatorze centavos);

d) Insuficiência Renal Crônica - **R$ 2.916,57** (Dois mil, novecentos e dezesseis reais e cinquenta e sete centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso será concedido mediante apresentação de comprovante de pagamento (cupom ou nota fiscal), juntamente com o receituário médico e laudo médico correspondentes;

PARÁGRAFO SEGUNDO: EMPREGADOS pertencentes aos GRUPOS 1 e 2, ativos até 31/08/2015, que eram elegíveis ao antigo benefício de AUXÍLIO MEDICAMENTO / FARMÁCIA e já inscritos no Programa de Crônicos continuam com este benefício observando os critérios de concessão e valores previamente estabelecidos. No caso de patologias graves abrangidas por esta cláusula apenas um valor é concedido, não sendo cumulativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONVÊNIO FARMÁCIA

A **Empresa** disponibilizará Convênio Farmácia para todos os trabalhadores com desconto em folha de pagamento.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Será garantido ao empregado admitido após a data-base, salário igual ao do empregado de menor salário na função, desconsideradas vantagens pessoais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no parágrafo único do art. 445 da CLT, será estipulado pelas EMPRESAS observando-se um período de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis automaticamente por igual período, não ultrapassando o período máximo de 90 dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida nas empresas, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como temporários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SALÁRIO ADMISSÃO

Fica pactuado a garantia de salário igual ao menor salário da função, ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado com ou sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido mediante acordo ou que tenha se aposentado, pedido demissão, ou falecido.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS RESCISÓRIOS

As EMPRESAS efetuarão o pagamento das verbas rescisórias de seus EMPREGADOS na forma da legislação vigente (artigo 477 da CLT), observando na íntegra os prazos ali assinalados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

Nos casos de dispensa sem justa causa, as EMPRESAS comprometem-se a fornecer carta de referência, sempre que solicitado pelo EMPREGADO.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTAGIÁRIOS

Caso as EMPRESAS venham se utilizar de ESTAGIÁRIOS, deverá respeitar integralmente as determinações constantes da legislação específica.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS DO EMPREGADO P/HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO ATIVIDADES DAS EMPRESA

Se as EMPRESAS por qualquer motivo encerrarem suas atividades totalmente na base territorial do SINDICATO, obrigam-se a comunicar aos EMPREGADOS e ao SINDICATO com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS se comprometem ainda, a negociar com o SINDICATO o aproveitamento e condições de trabalho dos EMPREGADOS envolvidos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO – APOSENTADORIA

O empregado que, com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos na mesma empresa e que tenha, comprovadamente, por força de informação lançada em sua CTPS ou de documento hábil do INSS, alcançado o direito de postular a aposentadoria da Previdência Social (seja ela por Tempo de Serviço Integral, seja Especial ou Por Idade, respectivamente previstos nos artigos 52, 57 e 48 da Lei 8.213/91), caso venha a ser dispensado no período de 18 (dezoito) meses que antecede a data de aquisição do direito ao benefício, terá garantia aos recolhimentos previdenciários de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 5 até 7 anos – até 12 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

Mais de 7 até 9 anos – até 15 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

Mais de 9 anos – até 18 meses de recolhimentos custeados pelo empregador

PARÁGRAGO PRIMEIRO: Ficam excluídos de tal garantia os casos de dispensa por justa causa e de composição firmada entre empregado e empregador, desde que, nesta última hipótese, mais benéfica ao

trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Inclui-se ainda aos elegíveis a este benefício a manutenção da assistência médica e odontológica (para o colaborador e dependentes) por 90 dias após o desligamento.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO PROFISSIONAL

As EMPRESAS comprometem-se a analisar, sempre que possível, a viabilidade de capacitação e realocação funcional dos empregados afetados pela introdução de novas tecnologias ou processos automatizados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estes empregados, após treinados e realocados, estarão submetidos aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeitos às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SOBRE CARGOS COM FUNÇÕES DE ELEVADA CONFIANÇA

Fica acordado entre as PARTES que, por força desta norma coletiva, os empregados que ocupam cargos que são considerados como funções de confiança especial pela EMPRESA, a saber, empregados com cargos com classificação funcional de: Diretor (DIR. 1 e DIR. 2), Gerente Sênior (GS1 e GS2), Gerente (G1 e G2), Coordenador (C1, C2 e C3), Supervisor (S1, S2 e S3), Consultor Sênior (CSR1 e CSR2), Consultor (CS1 e CS2) e Especialista (E1, E2 e E3) estão incluídos na exceção do art. 62, II, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tais empregados, que desfrutam de elevada confiança da EMPRESA, não estão sujeitos ao cumprimento de jornada de trabalho e tampouco a qualquer controle de jornada, possuindo ampla liberdade e autonomia para deliberarem sobre o início e término do trabalho, assim como as horas de trabalho e de não trabalho. Para estes empregados, a EMPRESA terá regras específicas de remuneração.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO UNIFORMES, ROUPAS/MATERIAIS/FERRAMENTAS DE TRAB. E EQUIPAMENTO

As EMPRESAS fornecerão aos EMPREGADOS, gratuitamente, uniformes que se fizerem necessários ao desempenho da função.

a) Serão também fornecidos, gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais, óculos de segurança graduado, quando se fizer necessário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - USO DE VEÍCULOS / TELEFONE CELULAR / DISPOSITIVOS / EQUIPAMENTOS

As EMPRESAS poderão conceder veículo e telefone celular aos EMPREGADOS que necessitem de tal equipamento para o desenvolvimento de suas atividades nas EMPRESAS, conforme política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas poderão adotar políticas internas autorizando aos empregados optarem pela utilização de dispositivos/equipamentos particulares para execução de suas atividades

laborais em lugar de dispositivos/equipamentos corporativos, que continuarão sempre a ser fornecidos, sem que haja a necessidade de pagamento de qualquer tipo de indenização.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS

As EMPRESAS não efetuarão cobrança de valores para emissão da primeira via de documentos necessários à identificação de seus EMPREGADOS, bem como na hipótese de roubo ou furto, devidamente comprovado.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

As EMPRESAS se comprometem a informar seus EMPREGADOS que não será admitida nenhuma prática de assédio moral ou sexual na companhia.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RECONHECIMENTO DE DEPENDENTES

As EMPRESAS, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerão o marido ou companheiro da EMPREGADA nas mesmas condições em que reconhece a mulher ou companheira como dependente do EMPREGADO. O benefício é extensivo aos casais que mantenham relação homoafetiva constituída na forma legal, mediante comprovação legal de união estável.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS DIREITOS DE CASAIS HOMOAFETIVOS

Todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo do Trabalho, cuja aplicabilidade é extensiva aos maridos ou esposas dos empregados, são extensivas aos empregados (as) que mantenham união estável decorrente de relação homoafetiva.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação médica da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por:

i) acordo para desligamento, nos termos do art. 484-A, da CLT, com assistência da entidade sindical,

ii) pedido de demissão ou

iii) dispensa por justa causa.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO P/ACIDENTE TRAB. OU DOENÇA PROFISSIO

Aos EMPREGADOS afastados do serviço por acidente de trabalho ou doença profissional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego ou salário, a partir da alta, por período de

365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, além do aviso prévio previsto na CLT e nesta Norma Coletiva.

a) Na hipótese da recusa pelas EMPRESAS da alta médica dada pelo INSS, as mesmas arcarão com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

b) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes EMPREGADOS não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de justa causa, pedido de demissão ou por acordo entre EMPREGADO e EMPRESAS, com a assistência do SINDICATO.

c) Os EMPREGADOS garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pelas EMPRESAS. Tais processos, quando necessários, serão, obrigatoriamente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.

d) As despesas farmacêuticas decorrentes de acidentes de trabalho e/ou doença profissional serão 100% (cem por cento) reembolsadas pelas empresas, por período máximo igual ao da garantia do “caput” desta cláusula, desde que receitadas por profissional médico habilitado e reconhecido pelo serviço médico das empresas.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As EMPRESAS prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil aos trabalhadores que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço das mesmas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REEMBOLSO POR DIRIGIR VEÍCULO PRÓPRIO

Os EMPREGADOS autorizados a utilizar veículos próprios a serviço das EMPRESAS terão direito a receber reembolso das despesas, conforme política interna das empresas, sem natureza salarial, nos termos do art. 458, §2º, I, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS realizarão uma análise sobre os valores atualmente definidos para: reembolso por quilômetro rodado. O resultado desta análise será comunicado aos sindicatos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇOS EXTERNOS / DIÁRIAS DE VIAGENS

Aos empregados que se deslocarem em viagens a serviço das empresas fica estipulado que estes não arcarão com custos decorrentes de seu deslocamento, cabendo às EMPRESAS custearem as despesas de locomoção, alimentação e hospedagem, conforme cada situação exija e conforme política interna das empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE RECURSO

As EMPRESAS assegurarão o direito de recurso aos empregados nos casos de demissão ou de aplicação de sanção disciplinar. Este recurso deverá ser apresentado à Diretoria de Recursos Humanos, por escrito, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da comunicação da decisão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais será o órgão responsável pela análise de todos os recursos apresentados e, após apuração dos fatos que deram origem à demissão ou sanção disciplinar, enviará parecer ao empregado envolvido e a seus superiores, imediato e mediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será facultado ao SINDICATO o acesso às informações e o exercício da assistência ao empregado, desde que por ele expressamente autorizado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É facultado a qualquer empregado, por essa mesma via, solicitar esclarecimentos sobre quaisquer atos/procedimentos praticados pelas EMPRESAS, pelos quais se sinta lesado, preterido ou prejudicado, comprometendo-se as EMPRESAS, por intermédio da Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais, a analisar os pedidos de informações.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM CONDIÇÕES DE RISCO

O EMPREGADO tem o direito de recusa ao trabalho em condições de risco acentuado, se houver, sem que isso lhe gere qualquer punição.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A carga horária semanal de trabalho dos empregados das EMPRESAS é de 40 horas, distribuídas em 5 jornadas de 8 horas, salvo aqueles que pela atividade das EMPRESAS, trabalhem em regime de escala ou de jornada diferenciada sendo admitida a adoção de jornadas inferiores, com exceções previstas abaixo:

a) CARGA HORÁRIA DE 36 HORAS: Caso haja empregados em atividades de atendimento a clientes, utilizando audiofones e terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto, fica estabelecida carga horária semanal de 36 horas, distribuída em 6 jornadas de 6 horas com um intervalo regulamentar de 20 minutos, em observância ao anexo II da NR 17, para lanche e repouso independente da marcação de ponto, respeitada as pausas e demais determinações constantes na NR 17, anexo II.

b) COMPENSAÇÃO DA SEXTA JORNADA SEMANAL: Os EMPREGADOS que cumprem carga horária de 36 horas semanais, inclusive os operadores de telemarketing/atendimento, abrangidos pela alínea “a” desta cláusula, poderão compensar, a critério das EMPRESAS, de acordo com as necessidades de serviço do órgão de lotação, a sexta jornada semanal, hipótese em que cumprirão as mesmas 36 horas, distribuídas em 5 jornadas diárias de 7 horas e 12 minutos, caso em que as horas excedentes da 6ª diária, destinadas à compensação mencionada, não serão consideradas como extras, em qualquer hipótese. Nestes casos deve-se observar a concessão do intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso conforme estabelecido na legislação vigente.

c) COMPENSAÇÃO DE FOLGAS: Os períodos de dias trabalhados, e as suas respectivas folgas semanais, poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte, mantidas as correspondentes folgas para cada período e observado o limite legal de trabalho semanal.

d) HORÁRIO FIXO PARA ESTUDANTE: As EMPRESAS, dentro do possível, poderão conceder horário fixo aos empregados que estudem, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

e) Ficam as EMPRESAS proibidas de prorrogar a jornada de trabalho do EMPREGADO-estudante, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

f) Os registros de frequência utilizados pelos empregados das EMPRESAS serão apurados do dia 1º ao dia 30 de cada mês, ficando estabelecido que os pagamentos e descontos deles decorrentes, se houver, dar-se-ão juntamente com o salário do mês subsequente.

g) TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS: Para atender às necessidades de suas atividades, as EMPRESAS poderão adotar o regime de trabalhos aos domingos e feriados federais, estaduais e municipais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para obtenção do salário hora do funcionário deverão ser observados os seguintes critérios:

a) Para jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas, a remuneração do funcionário deverá ser dividida por 180 (cento e oitenta) horas;

b) Para jornada semanal de 40 (quarenta) horas, a remuneração do funcionário deverá ser dividida por 200 (duzentas) horas;

c) Para trabalho em escala a remuneração do funcionário será dividida conforme jornada mensal realizada.

d) Para jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, a remuneração do funcionário deverá ser dividida por 220 (duzentas e vinte) horas;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que tiverem modificadas as condições de trabalho em razão de realocação, reestruturação, mudança de tecnologia ou em decorrência de restrições médicas, passarão a cumprir nova jornada de trabalho, não configurando novação do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS LOTADOS NAS LOJAS: Para os empregados lotados nas lojas das EMPRESAS, para as equipes que dão assistência e estão vinculadas às lojas credenciadas, e para os empregados que realizam vendas, em função das necessidades de atendimento ao público nos horários regulares de atendimento, a jornada semanal será de até 44 horas distribuídas em 6 jornadas semanais e 42 horas e 30 minutos distribuídas em 6 jornadas semanais para os empregados localizados na base territorial do estado do Rio Grande do Sul.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os EMPREGADOS que atuam nas atividades oriundas da **NET** (TV e Banda Larga) e Unidade de Negócio Mercado Residencial & Combos, a jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mantendo-se e respeitando-se os contratos individuais de trabalho praticados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTÕES

Considerando a natureza e a necessidade dos serviços, as EMPRESAS poderão adotar o regime de rodízios e plantões, sem prejuízo dos esforços que visem à racionalização da composição de equipes aos domingos e feriados.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Com o objetivo de especificar todas as escalas de revezamento e 12x36, que viabilizam a manutenção das atividades essenciais das EMPRESAS, fica pactuado nesta data a assinatura de ADITIVO DE ESCALAS que vigerá pelo mesmo prazo do presente acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica pactuado que as escalas de revezamento 12x36 atualmente praticadas continuam válidas.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas suplementares trabalhadas serão remuneradas com o adicional legal ou compensadas, conforme estabelecido na cláusula quadragésima nona – Compensação de Jornada de Trabalho, constantes neste Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aquelas horas laboradas aos domingos (fora das escalas normais de trabalho), feriados e dias compensados serão remuneradas com adicional de 100%, considerando que todos os empregados são mensalistas para efeito de pagamento dos salários.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

As partes estabelecem que fica autorizada a compensação da jornada de trabalho, de acordo com os seguintes critérios:

a) Durante o cumprimento do horário de trabalho do funcionário, entendido como o período estabelecido pelas EMPRESAS para desenvolvimento de suas atividades, os empregados poderão gerar créditos ou débitos de horas a compensar.

b) No período de apuração mensal da frequência do funcionário, os créditos e débitos serão mutuamente compensados para apuração final do banco de horas.

c) Todas as horas extraordinárias independente do dia de sua realização, serão consideradas para compensação, na razão de 1 para 1. As horas compensadas também se darão na razão de 1 para 1 sem os respectivos adicionais relativos a horas extraordinárias.

d) A quantidade de horas acumuladas para compensação no banco de horas não poderá exceder a 60 (sessenta) horas. As horas que excedam ao limite de 60 (sessenta) horas serão remuneradas, automaticamente, com o adicional legal do dia de sua realização, em caso de saldo positivo, ou descontado, em caso de saldo negativo, no mês subsequente à sua ocorrência.

e) A apuração de horas acumuladas será realizada mensalmente e o prazo limite para compensação das horas acumuladas será de 90 (noventa) dias contados a partir do dia da realização da hora.

f) Caso não ocorra a compensação dentro do limite estabelecido na alínea “e” desta cláusula, as horas acumuladas serão remuneradas, automaticamente, com o respectivo adicional legal do dia de sua realização, no mês subsequente ao do vencimento do prazo para compensação, ressalvada a possibilidade de o funcionário optar, por iniciativa própria, pela extensão pelo mesmo período de até 90 (noventa) dias. Na hipótese de horas de débito, estas serão descontadas do funcionário no mês subsequente ao do vencimento do prazo para compensação.

g) Em caso de rescisão contratual por iniciativa das EMPRESAS, o saldo positivo acumulado no banco de horas será remunerado quando da quitação das verbas rescisórias. Caso exista saldo negativo acumulado, as referidas horas não serão descontadas dos empregados.

h) Em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregado, tanto o saldo positivo, quanto o saldo negativo acumulados no banco de horas, será pago ou descontado, respectivamente, quando da quitação das verbas rescisórias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO FLEXÍVEL

Os horários de trabalho dos empregados das áreas administrativas poderão ser realizados de forma flexível em seu horário de início e término desde que respeitem a jornada diária e a carga horária semanal e mensal de trabalho do empregado.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O horário de trabalho flexível deverá ser previamente acordado com o gestor imediato.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Excetuam-se previamente das condições dessa cláusula as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes e de operações da empresa, áreas com regimes de escalas de trabalho e plantões, que dependam de horário fixo para funcionar ou ainda por condição excepcional por definição da empresa.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FOLGAS SEMANAIS

A folga semanal não poderá coincidir com o feriado. Em coincidindo, e se for trabalhado, será pago como hora extra ou concessão de mais uma folga, o EMPREGADO estando ou não em escala de revezamento.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REGISTRO DE PONTO

Tendo em vista as novas exigências relativas ao controle e administração do ponto eletrônico estabelecidas pela “Seção IV” da PORTARIA/MTP Nº 671/2021, as empresas ficam desobrigadas de fazer a impressão do “comprovante de registro de ponto” dos empregados, que é fornecido em formato de arquivo eletrônico, conforme art. 80 da referida Portaria.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As partes concordam que a jornada diária de trabalho poderá ser cumprida em horário flexível, desde que, a critério gerencial, esta flexibilidade não comprometa a continuidade das atividades administrativas ou operacionais das EMPRESAS. Serão desprezadas as ocorrências dentro do limite de tolerância de 5 minutos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os registros de ponto deverão ser efetuados somente no início e término do expediente de trabalho. O intervalo para descanso previsto na legislação deverá ser cumprido conforme disposto no cartão de ponto do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ao término de cada período mensal de apuração, a sistemática de frequência permite que o funcionário justifique e valide, através de processo de controle informatizado, o resultado final da apuração que servirá de informação para o processamento do pagamento ou compensação.

PARÁGRAFO QUARTO: Os registros de ponto serão efetuados pelos EMPREGADOS através de aplicativo disponibilizado nos computadores e telefones celulares (APP). Para auxiliar o registro de ponto, as informações do sistema de frequência serão disponibilizadas para o EMPREGADO.

PARÁGRAFO QUINTO: Apesar da inexigibilidade de impressão dos comprovantes de registro de ponto, as empresas comprometem-se a disponibilizar impressora para impressão, via Intranet, dos arquivos eletrônicos.

PARÁGRAFO SEXTO: A qualquer momento o EMPREGADO poderá acessar as suas informações de frequência através da intranet das EMPRESAS, podendo imprimir diariamente ou mensalmente seu espelho de ponto, ficando dispensada a assinatura do espelho de ponto ou de qualquer outro tipo de controle adotado pela empresa.

FALTAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS

As EMPRESAS abonarão as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos relacionados a sua deficiência.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O EMPREGADO poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

a) **NASCIMENTO DO FILHO:** 05 (cinco) dias consecutivos iniciando a partir do dia do evento, neles já compreendida ausência prevista em lei.

b) **PAIS ADOTANTES:** 05 (cinco) dias consecutivos de licença remunerada iniciando a partir da data de inscrição do Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda, inclusive de caráter provisório;

c) **FALECIMENTO:** 02 (dois) dias úteis consecutivos iniciando na data de falecimento de pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;

d) **CASAMENTO:** 03 (três) dias úteis consecutivos a partir da data do evento;

e) **RECEBIMENTO DO PIS:** ½ (meio) período de uma jornada diária, quando devidamente comprovado, para o recebimento de sua parcela do PIS no caso das EMPRESAS não tiverem celebrado convênio com a finalidade de efetuar ela mesma o pagamento;

f) **DOAÇÃO DE SANGUE:** 01 (um) dia a cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

g) **ACOMPANHAMENTO DURANTE INTERNAÇÃO:** 07 (sete) dias por episódio em casos de emergências médicas para empregados que necessitarem acompanhar seus filhos ou cônjuges (companheiro (a)) a médicos, para consultas, exames e internações, desde que comprovado o acompanhamento, mediante declaração do facultativo ou da entidade hospitalar ou laboratorial.

PARÁGRAFO ÚNICO: O direito de ausência justificada conta a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS POR MOTIVO MÉDICO

As ausências ao trabalho por motivo médico devem ser justificadas por documentos hábeis emitidos por profissionais credenciados nos órgãos competentes, mediante protocolo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão abonadas também as ausências, mediante apresentação de atestados, para os seguintes eventos médicos:

a) Exames: Colonoscopia, Endoscopia Digestiva Alta, Broncoscopia, Laparoscopia, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);

b) Tratamentos: Radioterapia, Quimioterapia para tratamento de câncer e Hemodiálise;

c) Demais casos recomendados em função do exame periódico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta relação de eventos médicos poderá ser ampliada a qualquer tempo, a partir de avaliações a serem feitas no âmbito da Comissão Paritária de Saúde a ser instituída entre as partes acordantes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA PARA MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias por ano, para as empregadas vítimas de violência doméstica, mediante apresentação de Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do EMPREGADO para prestação de exame vestibular, bem como exame ENEM, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado e/ou reconhecido e desde que pré-avisada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação de inscrição e de comparecimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS, se possível, concederão férias ao EMPREGADO estudante na mesma época do recesso escolar.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ALEITAMENTO MATERNO

Para cumprimento do que dispõe o artigo 396 da CLT, as EMPRESAS concordam em reduzir em até 1 (uma) hora diária a jornada de trabalho das suas EMPREGADAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (seis) meses de idade da criança.

SOBREAVISO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - SOBREAVISO

Para atender as necessidades dos seus serviços, as EMPRESAS poderão adotar o regime de sobreaviso, remunerando os EMPREGADOS envolvidos, à base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime. O sobreaviso se aplica nas condições em que os empregados são previamente comunicados, por escrito (através da divulgação da escala mensal conforme os critérios definidos nos dispositivos normativos das Empresas), da necessidade de disponibilidade para atendimento à situação de emergência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O EMPREGADO em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando, conforme as regras estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os EMPREGADOS que não estiverem em escala de sobreaviso poderão permanecer com os equipamentos de comunicações desligados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE DESCANSO

A Empresa dispensará do trabalho seus empregados por ½ (meio) período, nos dias **24** e **31** de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Excetuam-se das condições dessa cláusula as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes e operações da empresa, as atividades inadiáveis, áreas com regimes de escalas de trabalho e plantões, as que representem risco para o negócio em sua interrupção ou, ainda, por condição excepcional por definição da empresa.

PARAGRÁFO SEGUNDO: As áreas ou atividades elencadas como exceções no PARÁGRADO PRIMEIRO poderão gozar e ter esse período abonado em outro dia. O dia deverá ser avaliado pelo gestor, respeitando as demandas do negócio assim como as escalas e jornadas de trabalho do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TRABALHO A DISTÂNCIA (NO CLIENTE)

Considerando a natureza da atividade as Empresas poderão adotar o Trabalho à Distância (no cliente).

PARAGRAFO PRIMEIRO: O trabalho à distância (no cliente) ocorrerá quando a natureza da atividade requer que o empregado fique fisicamente disponível nas dependências do cliente durante a sua jornada de trabalho (parcial ou total).

PARAGRAFO SEGUNDO: A jornada de trabalho a ser executada pelos empregados que realizam o trabalho à distância (no cliente) deverá ser equivalente àquela praticada por ele nas dependências das Empresas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções da jornada de trabalho, por motivo de força maior, que independam da vontade do EMPREGADO, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

A data de início das férias deve ser comunicada ao EMPREGADO com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As EMPRESAS somente poderão cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízos financeiros ao EMPREGADO. Em casos excepcionais, e, desde que alterada a data de gozo de férias por iniciativa das empresas, a mesma deverá reembolsar o EMPREGADO das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando porventura, durante o período do gozo de férias, existir saldo positivo em banco de horas do EMPREGADO, o gozo de férias poderá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos, mediante negociação individual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando as EMPRESAS concederem férias coletivas, e os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro caírem em dias úteis, os mesmos não serão descontados.

PARÁGRAFO QUARTO: O pagamento das férias ocorrerá até 2 (dois) dias antes do início do gozo, em observação ao contido no artigo 145 da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS: Fica facultado ao EMPREGADO, requerer a concessão das férias parceladas, mediante concordância das EMPRESAS, observando os critérios do artigo 134 da CLT.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO NO RETORNO DAS FÉRIAS

Aos empregados pertencentes aos GRUPOS 1 e 2, é facultada, no mês de retorno das férias, a obtenção de um adiantamento no valor correspondente a 1 (um) salário nominal mensal, mediante as seguintes condições:

a) O adiantamento será concedido uma única vez para cada período aquisitivo;

b) Os EMPREGADOS manifestarão por escrito sua opção pelo adiantamento, pelo menos 30 dias antes do início das férias;

c) O referido adiantamento será descontado em 8 (oito) parcelas iguais e sem juros, mensais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao retorno das férias;

d) Os EMPREGADOS que optarem por gozar as férias parceladas poderão receber o adiantamento apenas no primeiro período.

e) Os Empregados somente poderão solicitar novo adiantamento, após a total quitação do adiantamento anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o contrato de trabalho seja rescindido antes do término do período previsto para pagamento, haverá o vencimento antecipado de todas as parcelas e o respectivo desconto do saldo remanescente no termo de rescisão contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estão excluídos deste benefício empregados pertencentes aos GRUPOS 3 e 4 assim como aqueles que foram admitidos após a data de 01/09/2015.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

Para licenças-maternidade fica assegurada concessão da duração prevista no inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do art. 7º. da Constituição Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal decorrente da adoção do Programa Empresa Cidadã, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º. e 7º. da Lei nº. 11.770, de 09.09.2008.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA ADOTANTE

As EMPRESAS concederão licença por Adoção de 120 (cento e vinte) dias aos empregados ou empregadas que adotarem crianças, nos estritos limites do estabelecido no Artigo 392- A da CLT e lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A possibilidade de prorrogação de licença maternidade mencionada na cláusula anterior, aplica-se também no caso de adoção, nos termos da Lei nº 11.770/2008, que trata do Programa Empresa Cidadã.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a(o) empregada(o) fica obrigada(o) a retornar imediatamente ao trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS INCENTIVADAS

As férias gozadas no mês de dezembro que tiverem o período concessivo que coincida com os dias **25 de dezembro** e **01 de janeiro** não terão esses dias descontados do seu cômputo total de forma que serão acrescidos **2 dias** adicionais em sequência ao período de férias a serem abonados no retorno do empregado.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O período de férias deverá ser previamente acordado com o gestor imediato, respeitando as características e o momento das áreas de negócio.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA-PATERNIDADE

Conforme negociado entre as partes, fica assegurada ao empregado, a prorrogação da licença-paternidade por mais 10 (dias) além dos 5 (dias) previstos na Constituição Federal; também fica assegurada a prorrogação por mais 15 (dias), nos termos da Lei 11.770/2008, desde que o empregado requeira a prorrogação no prazo legal de 02 (dois) dias úteis, após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A prorrogação da licença-paternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o § 1º do art. 10 do ADCT da Constituição Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal decorrente da adoção do Programa Empresa Cidadã, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008, bem como à comprovação da participação do empregado em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, conforme previsto na legislação aplicável.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A prorrogação será garantida, na mesma proporção, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA / PROGRAMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL

As EMPRESAS convocarão eleições para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o endereço e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pelas EMPRESAS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O edital deverá também explicitar o prazo de 10 (dez) dias para inscrições que ocorrerão do 20 º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições na forma da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As EMPRESAS divulgarão a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições, informando, além dos nomes, departamento e função.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As EMPRESAS setorizarão a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: O eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registro de documentos em folha apropriada para votação, caso a eleição seja em cédula de papel.

PARÁGRAFO QUINTO: Todo o processo eleitoral será coordenado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o S.E.S.M.T. e acompanhado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEXTO: No prazo máximo de 10 (dez) dias após a posse dos membros eleitos, as EMPRESAS deverão encaminhar cópia da ata respectiva ao sindicato, contendo nome, data de nascimento e número de matrícula.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O não cumprimento do disposto nos parágrafos supra por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO OITAVO: Os representantes eleitos para cargo de direção na CIPA bem como seus suplentes não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato.

PARÁGRAFO NONO: O curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo aos reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias a contar da data das eleições dos mesmos. Após 10 (dez) dias do encerramento do curso, as empresas deverão enviar ao sindicato, quando solicitado, cópia do certificado.

PARÁGRAFO DÉCIMO: O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos nas EMPRESAS.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Todas as atas da CIPA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), no prazo máximo de 3 (três) dias após a realização das reuniões, estarão disponíveis para consulta.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: As empresas informarão ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de realização da SIPAT.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: O cipeiro deverá ser liberado o tempo necessário para desenvolver suas atividades referentes à CIPA, como também elaboração e acompanhamento das etapas dos mapas de risco.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: Os cronogramas das providências acordadas com a CIPA, oriundas dos mapas de riscos, estarão disponíveis para consulta.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

As EMPRESAS deverão realizar exames médicos periódicos, sem ônus, para todos os EMPREGADOS, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS se comprometem a incentivar os exames de mamografia e de próstata a seus EMPREGADOS na mesma oportunidade de que trata o “caput” e nas mesmas condições.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - COMISSÃO ESTUDOS P/PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONA

Será formada pelas PARTES uma comissão técnica paritária visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Esta comissão poderá solicitar a participação e auxílio de instituições de reconhecida competência relacionada à segurança e medicina do trabalho. A comissão será constituída no prazo de 90 (noventa) dias, a partir da assinatura do presente acordo e sua atuação e responsabilidades serão claramente definidas em documento específico dentro deste prazo.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

As EMPRESAS, quando solicitadas por escrito, cederão em dia e hora previamente fixados, autorização para que o SINDICATO possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos EMPREGADOS, preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, sendo vedada a propaganda político-partidária e conteúdo ofensivo a quem quer que seja.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DAS EMPRESAS

Fica permitido o acesso dos representantes do SINDICATO, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, para tratar de assuntos de natureza trabalhista e/ou de interesse da categoria profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado ao SINDICATO distribuição de boletins, panfletos, jornais e outros materiais de divulgação de interesse da categoria nas portarias de acesso às dependências das EMPRESAS.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE OU REPRESENTANTE SINDICAL NÃO LICENCIADO

As EMPRESAS se comprometem a liberar os dirigentes sindicais, até 2 (dois) dias por mês, sem ônus para o SINDICATO, para desenvolver atividades sindicais, ficando a critério de a Entidade Sindical indicar o(s) EMPREGADO(S) a ser liberado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A liberação de que trata a presente Cláusula será de 3 (três) dias por mês, nos casos em que o comparecimento exigir deslocamento para fora da localidade de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efetivação da concessão contida na presente Cláusula, o SINDICATO deverá comunicar com antecedência mínima de 07 (sete) dias o calendário ou programação desses eventos, bem como informar as alterações que venham ocorrer nas referidas programações.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A liberação de que trata a presente Cláusula será considerada como abono concedido pelas EMPRESAS.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - EVENTOS SINDICAIS

As EMPRESAS comprometem-se a analisar, individualmente, os pleitos de liberação de empregados para participação em cursos, seminários e eventos assemelhados de interesse do SINDICATO, desde que os mesmos sejam encaminhados com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA REMUNERADA DE DIRIGENTE SINDICAL

As EMPRESAS comprometem-se a conceder 8 (oito) licenças remuneradas para a Federação, para diretores efetivos das entidades sindicais, durante a vigência do presente Acordo Coletivo ou até o término do mandato sindical que ocorrer durante esta vigência, limitadas a 2 (dois) diretores sindicais licenciados por base territorial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na ocorrência de novo mandato sindical, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, as EMPRESAS comprometem-se a manter as referidas liberações, nas mesmas condições estabelecidas no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A liberação do dirigente sindical prevista no caput desta cláusula assegura ao empregado o pagamento do seu respectivo salário e benefícios, como se estivesse em efetivo exercício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Cabe ao SINDICATO informar às EMPRESAS o período para concessão de férias do empregado liberado, definindo, inclusive, a opção pela conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DIRIGENTE SINDICAL

Fica pactuado que apenas os dirigentes sindicais bem como os respectivos suplentes gozam da estabilidade temporária e não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato, salvo se cometerem falta grave conforme estabelecido nas prerrogativas da súmula 369 do TST.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - ACESSO ÀS INFORMAÇÕES DA EMPRESA

As EMPRESAS comprometem-se a atender às solicitações de informações recebidas do SINDICATO, considerando, entre outros critérios, a preservação da privacidade do empregado, os interesses

estratégicos e os aspectos sigilosos das EMPRESAS.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado à Entidade Sindical o direito de acesso às informações sobre condições de saúde, relações de trabalho, mudanças tecnológicas, e outros assuntos de interesse dos EMPREGADOS.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - MÃO DE OBRA

As EMPRESAS se comprometem a fornecer lista atualizada de todas as empresas prestadoras de serviço de mão-de- obra na área de TELECOMUNICAÇÕES, sempre que solicitado pelo sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido que a Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais, ou outra por ela designada, é o Canal de Comunicação para assuntos relacionados à terceirização e às empresas contratadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta diretoria se reunirá de forma periódica com os sindicatos locais ou com a Federação para discussão, identificação e encaminhamento dos problemas identificados nas empresas contratadas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

As EMPRESAS apresentarão as informações solicitadas pelo SINDICATO, necessárias ao acompanhamento das questões referentes à saúde do trabalhador. Dentre elas:

a) O PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - elaborado pelo médico responsável;

b) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;

c) Laudos de insalubridade, periculosidade e condições de trabalho, elaborados por técnicos das empresas ou por instituições fiscalizadoras;

d) Comunicação de acidentes de trabalho;

e) Perfil epidemiológico dos empregados;

f) Análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme previsto na NR-17;

g) Atas das reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA);

h) Outras informações solicitadas pelos sindicatos, necessárias ao acompanhamento das questões referentes à saúde dos empregados;

i) As EMPRESAS fornecerão o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) aos empregados que o solicitarem.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As EMPRESAS depositarão as contribuições, descontadas dos empregados, em favor do SINDICATO até o 3º (terceiro) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados, fornecendo o comprovante de depósito bancário ou cheque nominal ao SINDICATO, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos EMPREGADOS sindicalizados, inclusive os desligados, e o valor de sua contribuição individual.

PARÁGRAFO ÚNICO: O depósito previsto no caput desta Cláusula não se aplica para o repasse da Contribuição Sindical, antigo Imposto Sindical, que continuará atendendo à previsão legal.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - INTERNET

As EMPRESAS se comprometem a permitir o acesso de seus EMPREGADOS aos sites dos **SINDICATOS** e das **FEDERAÇÕES**.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - RELACIONAMENTO SINDICAL

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESAS/SINDICATO, fica estabelecido que as partes se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICADOS SINDICAIS

As EMPRESAS colocarão à disposição do respectivo SINDICATO, espaços para disponibilização de comunicados oficiais de interesse da categoria profissional, que serão encaminhados ao setor competente das EMPRESAS, para que seja disponibilizado em local acessível e visível a todos.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - REUNIÕES TRIMESTRAIS

As EMPRESAS comprometem-se a realizar reuniões trimestrais, com os sindicatos indicados pela Federação, mediante pedido formal endereçado à Diretoria de Relações Trabalhistas e Sindicais, com pauta específica e antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme preconiza o artigo 114 da Constituição Federal.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - DEFINIÇÕES

Em razão da incorporação das empresas (i) **EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A – EMBRATEL,** (ii) **NET SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES S.A**, (iii) **STAR ONE S.A** e (iv) **PRIMESYS S.A**, em conjunto denominadas **INCORPORADAS**, todas incorporadas pela **CLARO S.A.**, tendo as duas primeiras ocorrido em 18/12/2014 e as demais em 31/12/2018 e 01/07/2019, respectivamente, conforme aprovações constantes em Assembleias Gerais, ocasionando a mudança de enquadramento sindical dos empregados oriundos destas empresas a partir do momento em que houve a absorção integral das atividades pela **CLARO,** os quais passaram a ser representados pelo **SINTTEL-RS**, bem como em razão da aquisição

do controle indireto da **NEXTEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA** pela controladora da **CLARO**, passando estas empresas a fazerem parte do mesmo grupo econômico para fins trabalhistas, para efeitos deste acordo consideram-se as seguintes definições:

GRUPO 1: EMPREGADOS das EMPRESAS Claro e Americel admitidos até 31/12/2014;

GRUPO 2: EMPREGADOS da EMPRESA Claro admitidos no período compreendido entre 01/01/2015 e 31/08/2015;

GRUPO 3: EMPREGADOS oriundos da EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICAÇÕES – EMBRATEL - S/A admitidos até 31/12/2014;

GRUPO 4: EMPREGADOS das EMPRESAS EMBRATEL **TVSAT TELECOMUNICACOES LTDA** e Telmex do Brasil admitidos até 31/12/2014 e EMPREGADOS oriundos das EMPRESAS StarOne e Primesys;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A criação de grupos de EMPREGADOS decorre de vantagens anteriores decorrentes das normas coletivas aplicáveis às EMPRESAS de origem antes da incorporação, sendo que a presente cláusula tem o objetivo de estabelecer regras de transição para os referidos EMPREGADOS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos EMPREGADOS contratados a partir de 01/09/2015 serão aplicáveis as regras contidas no presente acordo, com exceção do regramento específico dos grupos 1, 2, 3 e 4. Com efeito, os EMPREGADOS contratados a partir de 01/09/2015 não fazem jus aos direitos específicos e exclusivos previstos aos grupos 1, 2, 3 e 4.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados que atuam nas atividades oriundas da NET (TV e Banda Larga) e da Unidade de Consumo PME Estratégia e Tecnologia serão aplicáveis as regras contidas no presente acordo e seus regramentos específicos, com exceção do regramento específico dos grupos 1, 2, 3 e 4. Com efeito, os EMPREGADOS desse grupo não fazem jus aos direitos específicos e exclusivos previstos aos grupos 1, 2, 3 e 4.

PARÁGRAFO QUARTO: Todas as Cláusulas deste Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho são aplicáveis aos colaboradores oriundos da empresa NEXTEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA, com exceção dos regramentos específicos dos grupos 1, 2, 3 e 4 e os pontos ressalvados no presente aditivo. Com efeito, os EMPREGADOS desse grupo também não fazem jus aos direitos específicos e exclusivos previstos aos grupos 1, 2, 3 e 4.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos EMPREGADOS, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - REVOGAÇÃO DE CLÁUSULAS ANTERIORES

As cláusulas ou condições definidas em acordos coletivos anteriores ou cartas compromisso que não estão expressamente relacionadas neste instrumento estão automaticamente revogadas, tendo como prazo de validade o período de vigência estabelecido nos mesmos.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O SINDICATO na sua condição de representante da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento, na forma da legislação vigente.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Fixação de multa diária valor de 10% (dez por cento) do Piso, por infração e por EMPREGADO, revertida em favor da parte prejudicada mediante notificação circunstanciada, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - DEPÓSITO E REGISTRO

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para a categoria econômica e de EMPREGADOS por ela abrangida, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho local (antiga DRT), nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

}

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

ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
DIRETOR
CLARO S.A.

RODRIGO ANDRE FERNANDES
VICE - PRESIDENTE
CLARO S.A.

ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
DIRETOR
EMBRATEL TVSAT TELECOMUNICACOES SA

RODRIGO ANDRE FERNANDES
VICE - PRESIDENTE
EMBRATEL TVSAT TELECOMUNICACOES SA

ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
DIRETOR
AMERICEL S/A

RODRIGO ANDRE FERNANDES
VICE - PRESIDENTE
AMERICEL S/A

ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
DIRETOR
REYC COMERCIO E PARTICIPACOES LTDA

RODRIGO ANDRE FERNANDES
VICE - PRESIDENTE
REYC COMERCIO E PARTICIPACOES LTDA

ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
DIRETOR
CLARO NXT TELECOMUNICACOES S/A

RODRIGO ANDRE FERNANDES
VICE - PRESIDENTE
CLARO NXT TELECOMUNICACOES S/A

ANTONIO FERNANDO RAMIRES BRANQUINHO
DIRETOR
TELMEX DO BRASIL S/A

RODRIGO ANDRE FERNANDES
VICE - PRESIDENTE
TELMEX DO BRASIL S/A

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA 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.