

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026
ALGAR TELECOM / SINTTEL-RS

Acordo que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, com filial na Rua Manoelito de Ornellas, 55, Sala 601, Andar 5, Torre A, Praia de Belas, CEP 90.110-230, Porto Alegre/RS, CNPJ 71.208.516/0162-59, **VOGEL SOLUÇÕES EM TELECOM E INFORMATICA S/A**, com filial na Avenida Carlos Gomes, 141, Sala 706, Parte T, Andar 6 Box 1, Auxiliadora, CEP 90.480-003, Porto Alegre/RS, CNPJ 05.872.814/0010-20, adiante denominadas conjuntamente **EMPRESAS** e de outro **SINDICATO DOS TELEFÔNICOS DO RIO GRANDE DO SUL**, doravante denominado **SINTTEL-RS**, com sede na rua Washington Luiz, 572, Centro, Porto Alegre, RS, CNPJ 89.623.375/0001-11, sob as cláusulas e condições que se seguem.

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 1º setembro.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores em telecomunicações, empregados das EMPRESAS, em efetivo exercício em 1º de setembro de 2023, e os que venham a ser admitidos nas condições aqui estabelecidas durante a sua vigência, lotados no Estado do Rio Grande do Sul.

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.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

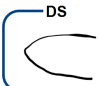
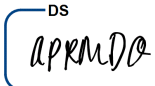
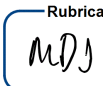
A partir de 01 de janeiro de 2025, o piso salarial passa a ser de R\$ 1.671,55 (Um mil seiscentos e setenta e um reais e cinquenta e cinco centavos), tendo sido reajustado em 3,71% sobre o piso de Agosto de 2024.

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.

CLÁUSULA 4ª – ABONO SALARIAL

Será concedido um abono indenizatório de 18,55% sobre os salários praticados em Agosto de 2024, no primeiro dia útil de dezembro de 2024. Dessa forma não tem natureza salarial, não refletindo nos encargos, mas tem o recolhimento obrigatório do Imposto de Renda.

Parágrafo único: Estão excluídos desse abono os aprendizes, estagiários e executivos, e os admitidos após 15/08/2024.

						
--	---	---	---	---	---	--

CLÁUSULA 5ª - REAJUSTE SALARIAL

Será concedido um reajuste de 3,71% sobre os salários praticados em Agosto de 2024, a partir de 01/01/2025.

Parágrafo único: Estão excluídos desse reajuste salarial os aprendizes, estagiários e executivos, e os admitidos após 15/08/2024.

CLÁUSULA 6ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA 7ª – CONVÊNIOS 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

CLÁUSULA 8ª – 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 9ª – 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.

CLÁUSULA 10ª. – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO

A partir de 01 de Setembro de 2024, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (ticket) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 1.089,80 (Um mil e oitenta e nove reais e oitenta centavos), representando um reajuste de 3,71%% sobre os valores atualmente praticados em Agosto/2024.

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, por um período máximo de 12 meses.

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: O SINTTEL/RS e as Empresas reconhecem que o benefício pago para alimentação, qualquer que seja a modalidade escolhida pelos Empregados (alimentação ou refeição) não caracteriza verba salarial e não o integra para qualquer fim.

CLÁUSULA 11ª. – 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.

CLÁUSULA 12ª. – 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\$ 898,04 (oitocentos e noventa e oito reais e quatro centavos), a partir de 1º de setembro de 2024. Isso representa um reajuste de 3,71% sobre os valores anteriormente praticados.

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.

CLÁUSULA 13ª. – AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ

As EMPRESAS pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os filhos 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 7º, 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 1º de setembro de 2024, passando a ser R\$ 898,04 (oitocentos e noventa e oito reais e quatro centavos). Isso representa um reajuste de 3,71%% sobre os valores anteriormente praticados.

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.

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

CLÁUSULA 14ª. – 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.

CLÁUSULA 15ª. – 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.

CLÁUSULA 16ª. – 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.

CLÁUSULA 17ª. – 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

						
--	---	---	---	---	---	--

CLÁUSULA 18ª. – DA DURAÇÃO DO TRABALHO

As EMPRESAS manterão a atual jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira. Os Empregados que trabalham em escala de revezamento, deverão observar a jornada semanal prevista na escala, de modo que não sejam extrapoladas as 200 hs mensais.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS manterão a atual jornada 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: O Empregado que trabalhe em escala de revezamento atenderá ao disposto na respectiva escala.

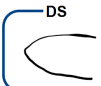
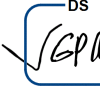
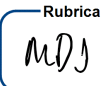
Para apuração da remuneração de horas extras, horas de sobreaviso, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, **será considerado o divisor de 200 (duzentas) horas mensais**, conforme súmula nº 431 do TST.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados que por força de Lei, tenham direito a jornada reduzida de trabalho, terão jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais. O divisor, nesse caso, para apuração de valores unitários de horas, será de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo Quarto - Excepcionalmente em relação aos empregados que vierem a ser contratados para exercerem as atividades de técnicos que atuam na Operação e Manutenção da Planta Interna e que venham executar atividades em setores de serviços dedicados e centrais de grande porte que requerem operações presenciais de forma ininterrupta, será facultado à empresa estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios. As referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, quando compensados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

Parágrafo Quinto - Com relação aos empregados que vierem a ser contratados para exercerem as atividades nas áreas de Centro de Comando e Controle e Monitoramento de Serviços, da Diretoria de TI, e que venham executar atividades em setores de serviços dedicados, “Command Center” que requerem operações presenciais de forma ininterrupta, será facultado à empresa estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios. As referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, quando compensados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

Parágrafo Sexto – Fica estabelecido que aos trabalhadores das áreas previstas nos parágrafos quarto e quinto e que passarem a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso não sofrerão qualquer prejuízo em relação a remuneração, bem como nos valores de benefícios, mantendo-se o pagamento em sua integralidade sem qualquer tipo de proporcionalidade.

						
--	---	---	---	---	---	--

CLÁUSULA 19ª- BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar o modelo de banco de horas, conforme abaixo descrito.

Parágrafo Primeiro– As horas trabalhadas de segunda-feira a sábado, terão acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, e as horas extras realizadas aos domingos e feriados remunerados com adicional de 100% do valor da hora normal.

Parágrafo Segundo– A compensação das horas será realizada de segunda-feira à sexta-feira, facultado o sábado ou o domingo para aqueles que trabalham em escala de revezamento e serão compensadas em comum acordo com o trabalhador.

Parágrafo Terceiro – As horas a compensar, obedecerão à relação de 1 (uma) para 1,10 (um e dez), ou seja, para cada hora a compensar serão acrescidos 6 minutos, independente do dia da semana e horário em que forem compensadas. As horas destinadas para compensação e que não forem compensadas, quando do pagamento, serão pagas com o acréscimo de 50%. As horas negativas não compensadas serão abonadas depois desse prazo. O limite para a compensação será de até 180 dias ou 264 horas no período, o que acontecer primeiro.

Parágrafo Quarto – As horas serão compensadas por comum acordo entre o empregado e o seu gestor, segundo interesse comum por necessidade operacional da empresa ou conveniência da folga por parte do empregado, e serão registradas no cartão de ponto mensal.

Parágrafo Quinto- As horas extras trabalhadas em domingos e feriados, serão pagas no mês subsequente ao fechamento da folha.

Parágrafo Sexto- A compensação será em modelo cascata, conforme os exemplos abaixo:

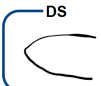
- Horas realizadas em Janeiro e não compensadas, serão apuradas na competência de julho, e serão pagas em 01/08.
- Horas realizadas em Fevereiro e não compensadas, serão apuradas na competência de Agosto, e serão pagas em 01/09.
- Horas realizadas em Março e não compensadas, serão apuradas na competência de Setembro, e serão pagas em 01/10.

Parágrafo Sétimo: No desligamento do trabalhador, o saldo de horas positivas será quitado, e as horas negativas de banco não serão descontadas, salvo as faltas não justificadas, pedido de demissão e Justa Causa.

Parágrafo Oitavo– A empresa poderá adotar a modalidade de controle de jornada por exceção, de acordo com as necessidades técnicas e operacionais via aditivo contratual.

Parágrafo Nono– Fica autorizada a utilização do sistema de registro eletrônico de ponto alternativo denominado REP-A, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

DS DS DS DS DS DS Rubrica

Parágrafo Décimo- O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 20ª. – 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 21ª. – 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.

CLÁUSULA 22ª - 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 R\$ 1.671,55 (um mil seiscentos e setenta e um reais e cinquenta e cinco 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.
- e)

CLÁUSULA 23ª - 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.

SÁUDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CLÁUSULA 24ª. - 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 25ª. - 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.

CLÁUSULA 26ª. - CIPA

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

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

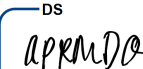
CLÁUSULA 27ª. - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO

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

CLÁUSULA 28ª. - 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 16º (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 13º mês ao 24º mês.

DS DS DS DS DS DS Rubrica

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.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 29ª. – 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.

CLÁUSULA 30ª. – 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 31ª. – 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.

CLÁUSULA 32ª. – 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

CLÁUSULA 33ª. – 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.

CLÁUSULA 34ª. – 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.

E por estarem de acordo, assinam este Termo em três vias, de igual teor e forma, para que produzam seus jurídicos e legais efeitos.

CLÁUSULA 35ª – REVISÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As partes comprometem-se a discutir e repactuar, ao fim do primeiro ano de vigência do presente instrumento, as cláusulas de natureza econômica.

CLÁUSULA 36ª. – LIBERAÇÃO DO DIRETOR DO SINTTEL/RS

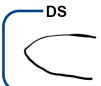
As EMPRESAS liberarão os dirigentes sindicais, sem prejuízo das respectivas remunerações mensais, para ficarem à disposição da Entidade Sindical, obedecendo as seguintes fórmulas:

- 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.

CLÁUSULA 38ª. – JUÍZO COMPETENTE

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

Porto Alegre, 05 de Novembro de 2024.

						
DS	DS	DS	DS	DS	DS	Rubrica

SINTTEL-RS

DocuSigned by:

Gilnei Porto Azambuza

9C415DB0D04D41A...

Gilnei Porto Azambuza

Presidente

ALGAR TELECOM S/A e VOGEL SOLUÇÕES

DocuSigned by:

Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira

8C8FEF786068409

Ana Paula Rodrigues Marques de
Oliveira

Vice Presidente de Gente

CPF:691.647.036-49

Assinado por:

Marcio de Jesus

3B0F5D847AF54DE...

Marcio de Jesus da Silva

Vice Presidente de Negócios

CPF: 755.817.016-87

DS
C ✓

DS
APR

DS
PM

DS
[Signature]