



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2025/2027

CLIENT CO SERVIÇOS DE REDE NORDESTE S.A. (NIO), com sede na rua Correia Vasques, nº 69, Rio de Janeiro - RJ, inscrita no CNPJ sob o nº 53.420.564/0001-40, representando suas demais filiais e na forma de seu Estatuto Social; denominada simplesmente **"EMPRESA"**;

E

A entidade sindical representativa da categoria profissional, representada na forma de seu Estatuto Social, doravante denominada simplesmente **"SINDICATO"**; cujas qualificações constarão ao final deste instrumento;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente acordo coletivo de trabalho abrange todos os empregados da **CLIENT CO SERVIÇOS DE REDE NORDESTE S.A. (NIO)**., denominada "EMPRESA", na base territorial do sindicato e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2027, sendo a data-base da categoria fixada em 1 de setembro.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

A partir de **1 de setembro de 2025**, os pisos salariais dos empregados serão os seguintes:

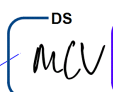
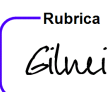
JORNADA DE TRABALHO	PISO DA CATEGORIA
40h semanais / 200h mensais	R\$ 1.650,00
44h semanais / 220h mensais	R\$ 1.815,00

PARÁGRAFO ÚNICO – Para jornadas diversas das acima previstas, aplicar-se-á o piso proporcional ao número de horas contratuais, excetuam-se os aprendizes, garantindo-lhes, no mínimo, o salário-mínimo-hora nacional, nos termos da Lei nº 10.097/2000.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL E ABONO ESPECIAL

A partir de 1 setembro de 2025, os empregados admitidos até 31/08/2025, que recebam salário acima do piso da categoria e estejam ativos na data de efetivação do pagamento, em 1/12/2025, terão seus salários reajustados em **4,00% (quatro por cento)**, aplicado sobre o valor vigente em 31/08/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Excepcionalmente, a EMPRESA concederá um ABONO ESPECIAL, em parcela única, no valor de **R\$ 1.000,00 (mil reais)**, a ser pago até o dia 02/02/2026, sendo elegíveis exclusivamente os empregados admitidos até 31/08/2025 e que estejam ativos na data do pagamento.

DS DS Rubrica
  



PARÁGRAFO SEGUNDO – O ABONO ESPECIAL previsto não integra a remuneração dos empregados, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

PARÁGRAFO TERCEIRO – O reajuste salarial de 4,00% (quatro por cento) e o ABONO ESPECIAL de R\$ 1.000,00 (mil reais), previstos no caput desta cláusula, não se aplicam aos empregados que ocupem cargos de CEO, Vice-Presidente, Diretor, Gerente, Coordenador e Consultor, bem como àqueles que exerçam funções de mesmo nível hierárquico na estrutura da EMPRESA.

CLÁUSULA QUINTA – DIFERENÇAS DE SALÁRIO E BENEFÍCIOS (PAGAMENTO RETROATIVO)

Além do atendimento aos critérios de elegibilidade fixados nas demais cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho, as diferenças salariais e de benefícios decorrentes da aplicação da presente norma, deverão ser pagas até a folha de pagamento do mês de novembro de 2025, com crédito em conta e/ou cartão de benefícios até 1 de dezembro de 2025.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica estabelecido que as diferenças previstas nesta cláusula não serão devidas aos empregados que não se encontrarem com contrato de trabalho ativo na data do efetivo pagamento, não sendo considerada, para esse fim, a projeção do aviso prévio indenizado.

CLÁUSULA SEXTA – DATA DE PAGAMENTO SALARIAL

A EMPRESA efetuará o pagamento dos salários de seus empregados até o 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO – Sempre que houver feriados, festas comemorativas ou qualquer outro motivo que resulte em ausência de expediente bancário, o pagamento será realizado no próximo dia útil subsequente com expediente bancário.

CLÁUSULA SÉTIMA – CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

A empresa computará no cálculo das férias e do 13º salário, a média anual dos adicionais legais, que compõem a remuneração, habitualmente pagos durante o ano.

CLÁUSULA OITAVA – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

À EMPRESA fica autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e nas verbas rescisórias dos valores relativos a itens cujos custos são compartilhados pelos empregados, ou erro de processamento de pagamentos. Os demais, quando exigível, como mensalidades sindicais, clubes de empregados e similares, poderão ser feitos, desde que previamente autorizados pelo empregado interessado, por escrito ou por meio eletrônico quando couber.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Conforme aprovado no acordo de PPR, os custos referentes à prorrogação e/ou utilização de planos de saúde, odontológico, funcional, auxílio medicamento, empréstimo de férias e outros benefícios concedidos pela empresa/acordo coletivo que, por qualquer motivo, não puderem ser integralmente quitados na rescisão do contrato de trabalho, poderão ser descontados da verba do PPR 2025. Esta condição aplica-se inclusive aos pagamentos destinados a empregados desligados elegíveis em junho de 2026.

DS DS Rubrica



PARÁGRAFO SEGUNDO – Natureza da Condição: A presente condição refere-se exclusivamente à modalidade de desconto e não garante ou prorroga qualquer direito ou extensão de benefício ao ex-empregado.

CLÁUSULA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Fica facultado o parcelamento das férias, a pedido do empregado e com a concordância da EMPRESA, em até três períodos, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, conforme § 1º do artigo 134 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As partes concordam em estender a possibilidade de eventual parcelamento de férias aos empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade, desde que a pedido do próprio empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

Desde que solicitado pelo empregado no momento do agendamento das férias, a EMPRESA concederá um adiantamento de até 1 (um) salário nominal ao empregado, que será ressarcido à EMPRESA em até 7 (sete) parcelas ou, em caso de rescisão do contrato de trabalho, será integralmente descontado, em parcela única, das verbas rescisórias. Serão inelegíveis ao benefício desta cláusula:

- i) Os empregados ocupantes de cargos de confiança, tais como: CEO, Vice-Presidente, Diretor, Gerente, Coordenador e Consultor, bem como àqueles que exerçam funções de mesmo nível hierárquico na estrutura da EMPRESA.
- ii) Empregados que tenham 30% (trinta por cento) da sua renda mensal comprometida por quaisquer motivos.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Exceto para os empregados operacionais de campo, será assegurado aos empregados dispensados pela EMPRESA ou que pedirem demissão até **31/12/2025** o não desconto do valor correspondente ao período de aviso prévio, a partir da apresentação de carta de novo emprego, devidamente assinada pelo novo empregador, devendo o ex-empregado efetuar a formalização legal ao departamento de Recursos Humanos da EMPRESA por meio do processo vigente de desligamento estabelecido.

- a) O pedido de dispensa fixado nesta cláusula será facultativo ao empregado, ficando a EMPRESA obrigada a efetuar somente o pagamento dos dias de aviso prévio efetivamente trabalhados.
- b) A vigência desta cláusula será limitada até 31 de dezembro de 2025, salvo se o Acordo de PPR 2026 vier a reproduzir ou prorrogar a mesma condição, hipótese em que sua validade será automaticamente estendida.

DS DS Rubrica



- c) Para fins exclusivos desta cláusula, a liberação do aviso prévio somente produzirá efeitos a partir da data da assinatura do acordo de PPR 2025, não alcançando rescisões anteriores, ainda que as demais disposições do Acordo tenham efeitos retroativos a janeiro de 2025.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO POR APOSENTADORIA

Aos(às) empregados(as) que se desligarem definitivamente da empresa em razão de aposentadoria, será concedido o pagamento de três (3) salários nominais, calculados com base no último salário recebido, sem prejuízo das demais verbas rescisórias e legais a que fizerem jus.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A partir 1º de setembro de 2025, a EMPRESA distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, com jornada mínima diária de 08 (oito) horas, o valor facial unitário do Tíquete Refeição ou Alimentação de **R\$ 46,74 (quarenta e seis reais e setenta e quatro centavos)**, sendo limitado a 23 (vinte e três) tíquetes de refeição/alimentação mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, também farão jus ao benefício previsto no “caput” os empregados nas seguintes situações: (i) em gozo de férias; (ii) em gozo de licença maternidade/paternidade; (iii) pelo período de até 30 (trinta) dias, durante a concessão de auxílio-doença e (iv) pelo período de até 90 (noventa) dias, durante a concessão de auxílio-doença acidentário, em todas as situações previstas o benefício será limitado à vigência do presente acordo coletivo.

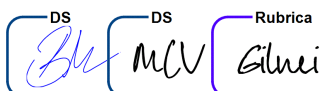
PARÁGRAFO SEGUNDO – A EMPRESA descontará do empregado uma coparticipação mensal de 3% (três por cento) do valor do benefício recebido, inclusive em caso de refeição por horas extras.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A EMPRESA concederá Auxílio Alimentação, composto por Vale Alimentação (VA) e/ou Vale Refeição (VR), conforme artigo 611-A da CLT, utilizando-se de empresas administradoras de sistemas de refeições por convênio, podendo, a seu critério e conforme conveniência e regime tributário aplicável, optar pela utilização de empresas credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

PARÁGRAFO QUARTO – Os valores acima estabelecidos, que compreendem o VR e o VA, não constituem verba de natureza salarial e poderão ser distribuídos em 50% (cinquenta por cento) em cada benefício (VR/VA), facultado à EMPRESA disponibilizar outros percentuais de distribuição ao seu critério, observando as demais regras do PAT.

PARÁGRAFO QUINTO – Os empregados poderão solicitar a alteração da distribuição do benefício anualmente ou em períodos específicos, previamente informados em normativo interno da EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO

DS DS Rubrica




Somente em casos excepcionais e para atendimento de necessidade de serviço, poderá a jornada em regime extraordinário ultrapassar 2 (duas) horas diárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Até 31 de outubro de 2025, aplicam-se as disposições previstas no acordo coletivo anterior e a partir de 1 de novembro de 2025, o valor de refeição hora extra será devido somente nos casos em que houver extrapolação superior a 2h30 (duas horas e trinta minutos) além da jornada normal de trabalho, conforme tabela abaixo.

Número de horas extras	Auxílio Refeição
Acima de 2h30 (duas horas e trinta minutos) extras/dia	60% (sessenta por cento) do valor facial unitário do Tíquete Refeição ou Alimentação

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para o benefício do “caput”, será aplicado o mesmo percentual de desconto previsto na cláusula **TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO CRECHE

A partir de 1 de setembro de 2025, a EMPRESA concederá Auxílio Creche mensal no valor de **R\$ 673,63 (seiscentos e setenta e três reais e sessenta e três centavos)** à mãe/pai/responsável legal, por criança a partir de 6 meses de idade. O benefício será pago através de reembolso mediante comprovação, por meio da apresentação de recibo, da despesa de babá, creche ou afins, desde que regulares e registradas, conforme legislação específica, assim como registro e a prova de guarda legal por ato judicial, conforme regra a seguir:

Beneficiário	Limite de idade da criança
Mãe	Até 6 (seis) anos
Pai	Até 2 (dois) anos

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O benefício será prorrogado até 31 de dezembro do ano em que a criança completar o limite de idade indicado na tabela do “caput”.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A EMPRESA promoverá a extensão deste auxílio e incentivo à adoção, fertilização e constituição de família pelo público LGBTQI+, destinando esse auxílio ao responsável legal pela criança, conforme tabela indicada no “caput”.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso os responsáveis sejam empregados da EMPRESA, em qualquer uma de suas filiais e/ou EMPRESA do grupo econômico, o benefício previsto no “caput” será concedido somente a um dos responsáveis legais.

PARÁGRAFO QUARTO – O valor deste auxílio, em todas as modalidades, será compartilhado, participando a EMPRESA com **95%** (noventa e cinco por cento) da despesa realizada ou do valor limite, prevalecendo o que for menor e o empregado com **5%** (cinco por cento), que será descontado pela EMPRESA sobre o valor total do benefício concedido a cada criança.

PARÁGRAFO QUINTO – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, também farão jus ao Auxílio Creche os empregados nas seguintes situações: (i) em gozo de licença maternidade/paternidade; (ii) pelo período de 30 (trinta) dias, durante a concessão de auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário na vigência deste ACT.

DS

DS

Rubrica



PARÁGRAFO SEXTO – As solicitações de reembolso feitas até o dia 10 (dez) do mês e devidamente aprovadas serão processadas na folha de pagamento do mesmo mês. As solicitações de reembolso feitas e aprovadas após o dia 10 (dez) serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente à apresentação e aprovação.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Não haverá pagamento retroativo dessa cláusula, apenas a partir da data em que o(a) empregado(a) protocolizar a documentação necessária para sua concessão, ainda que o presente Acordo Coletivo tenha ampliado o limite etário para concessão do benefício.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO A FILHOS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

A EMPRESA concederá um auxílio mensal no valor de **R\$ 1.040,06 (um mil e quarenta reais e seis centavos)** aos empregados que tenham dependente que seja pessoa com deficiência, atestado por laudo médico e confirmado pela área médica da EMPRESA, sem limite de idade. Entende-se por PCD (pessoa com deficiência) aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade e igualdade de condições com as demais pessoas.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os beneficiários deverão realizar o recadastramento anual com renovação dos laudos médicos, podendo ser excluído o dependente cujo laudo não for apresentado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Consideram-se elegíveis ao benefício os filhos naturais, adotivos ou em guarda judicial definitiva com fins exclusivos de adoção.

PARÁGRAFO QUARTO – O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o(a) empregado(a) protocolizar a documentação necessária para a sua concessão.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

A EMPRESA assegurará a prestação de assistência médica, hospitalar e odontológica aos empregados e seus dependentes, conforme política interna.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para a inclusão nos Planos Empresariais de Assistência Médica e Odontológica, o empregado deve apresentar toda documentação exigida pela EMPRESA para comprovação da elegibilidade do dependente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os Planos indicados no caput serão concedidos a todos os empregados, em regime de participação mútua, desde que estes façam a opção formal pelo tipo de plano a ser utilizado e autorizem o desconto de sua participação diretamente em folha de pagamento.

DS	DS	Rubrica



PARÁGRAFO TERCEIRO – A coparticipação decorrente da utilização dos serviços será descontada automaticamente em folha de pagamento, conforme regras e percentuais estabelecidos pela operadora do plano e/ou política interna da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso a EMPRESA, por liberalidade, venha a dispensar o desconto da participação ou da coparticipação, ou adotar cobrança em valor inferior ao previsto, tal concessão não será considerada direito adquirido, podendo ser revista, ajustada ou suspensa a qualquer tempo, mediante comunicação aos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AUXÍLIO MEDICAMENTOS

O Auxílio Medicamentos será concedido, segundo as regras do benefício instituídas pela EMPRESA, para todos os empregados, mediante a apresentação de receita médica através de convênio com farmácias, com custo compartilhado. A participação dos empregados e valores disponíveis nas compras dos medicamentos ocorrerá nas seguintes condições:

Tabela de Auxílio Medicamento – Vigência a partir de 1/09/2025			
Limite mensal (R\$)	Teto anual (R\$)	Faixa Salarial	Coparticipação do Empregado
R\$ 218,00	R\$ 1.305,00	Até R\$ 1.785,85	10%
R\$ 218,00	R\$ 1.305,00	De R\$ 1.785,86 até R\$ 3.676,75	20%
R\$ 218,00	R\$ 1.305,00	Acima de R\$ 3.676,76	30%

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os beneficiários dos programas previstos no “caput” serão os empregados, cônjuge, companheiros (as), filhos e enteados, solteiros até 21 anos ou 24 anos quando estudante universitário e maior inválido (físico e mental) declarado judicialmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O teto anual corresponde ao valor global do benefício por empregado em cada ano, ficando esclarecido que não resulta da soma de 12 meses do limite mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO

- a) **INTRODUÇÃO** – Com o objetivo de contribuir para a melhoria das condições de saúde e incentivar a adesão ao tratamento de doenças crônicas, a partir de **1º de setembro de 2025**, será concedido um valor adicional mensal, creditado diretamente no cartão do benefício medicamentos, **sem coparticipação do beneficiário**. O benefício é destinado aos empregados e dependentes elegíveis, conforme as patologias e critérios definidos no Programa.
- b) **CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE** – São elegíveis todos os empregados e seus dependentes legais (cônjuge e companheiro (a), filhos (as) naturais e adotados legalmente até 18 anos desde que solteiros e filhos portadores de necessidades especiais de qualquer idade). O empregado ou seu dependente precisa apresentar laudo de seu médico assistente informando a patologia, seu histórico, evolução, intercorrências e medicamentos utilizados na ocasião e, receita médica contendo prescrição da medicação, apresentação e posologia,

DS DS Rubrica



ambos recentes (máximo de 60 dias), que deverão ser renovados semestralmente para manutenção do benefício; Só poderão participar desse benefício os empregados e seus dependentes que aderirem ao **PMUC – (Programa de Medicamento de Uso Contínuo)**, programa esse que também tem como objetivo orientar, acompanhar e facilitar o controle de sua doença crônica. Excetuam-se dessa regra: glaucoma, câncer, endocrinopatias, insuficiência renal e doenças neurológicas que permanecerão no Programa de Medicamentos de uso contínuo.

- c) ORIENTAÇÃO SOBRE CADASTRAMENTO** – Para inclusão do empregado ou dependente no Programa de Doenças Crônicas da empresa, o empregado deve enviar documentação digitalizada (laudo médico e receita) e, o original apenas do laudo médico, **conforme procedimento estabelecido pela empresa**, para Saúde Ocupacional em nome do responsável divulgado na Interativa. O laudo e a prescrição da medicação deverão estar legíveis (em letra de forma ou digitado); esses documentos serão encaminhados para análise e validação do médico do trabalho.
- d) MANUTENÇÃO DO BENEFÍCIO** – Para se manter ativo no Programa, o participante deverá reapresentar nova receita e laudo médicos recentes antes de concluir o semestre da adesão. A evidência de não continuidade da compra/tratamento (por mais de 6 meses) e/ou a não apresentação ou renovação dos documentos médicos acarretará suspensão do benefício até regularização e justificativa.
- e) COBERTURA** – Confira as doenças cobertas e os relativos valores conforme tabela abaixo:

Grupo de Doenças	Mensal (R\$)
Diabetes tipo I (congenita) e insulino dependente; Suporte ao câncer	R\$ 250,00
Doenças cardiovasculares crônicas (hipertensão arterial, insuficiência cardíaca congestiva, arritmias, coronariopatias); Diabetes tipo II (adquirida) e não insulino dependente	R\$ 190,00
Diabetes gestacional (durante a gestação)	R\$ 180,00
Suporte à insuficiência renal crônica	R\$ 132,00
DPOC (Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica); Glaucoma; Dislipidemia crônica (aumento persistente das gorduras do sangue)	R\$ 100,00
Doenças endócrinas (adrenal, tireoide e paratireoide)	R\$ 75,00
Doenças neurológicas (epilepsia, miastenia, Parkinson)	R\$ 55,00

CLÁUSULA VIGÉSIMA – AUXÍLIO-TRANSPORTE

A empresa fornecerá vale-transporte aos empregados que utilizam transporte público para comparecimento ao trabalho em sua jornada normal na forma da regulamentação própria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Aos empregados que por exigência operacional em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocarem da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência no horário compreendido entre 23 horas e 5 horas, a empresa assegurará alternativa de transporte sem custo, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

DS DS Rubrica



PARÁGRAFO SEGUNDO – Na impossibilidade de disponibilização do crédito do vale-transporte diretamente no cartão, a EMPRESA poderá efetuar o pagamento ao empregado em folha de pagamento, conforme previsão do parágrafo único do artigo 110 do Decreto nº 10.854, de 11 de novembro de 2021, que regulamenta a Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, ressalvando-se que o valor creditado em folha não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SEGURO DE VIDA E INDENIZAÇÃO POR MORTE EM ACIDENTE DE TRABALHO

A EMPRESA compromete-se a manter Seguro de Vida em Grupo para todos os seus empregados, mediante a participação destes nos custos, conforme condições previstas na apólice contratada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em caso de morte decorrente de acidente de trabalho, excluídos os acidentes de trajeto, a EMPRESA garantirá o pagamento de uma indenização especial compensatória ao beneficiário legal do empregado, no valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) ou valor superior, quando previsto na apólice do seguro de vida, prevalecendo sempre o maior.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O beneficiário será aquele designado pelo empregado, observadas as disposições do Código Civil (Lei nº 10.406/2002).

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso a EMPRESA, por liberalidade, venha a dispensar a cobrança da participação do empregado no custeio do seguro, tal dispensa não será considerada direito adquirido, podendo a EMPRESA restabelecer a cobrança a qualquer tempo, mediante comunicação prévia aos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE FREQUÊNCIA

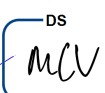
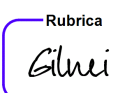
A EMPRESA manterá um sistema de registro eletrônico de ponto, em que serão registradas a presença e/ou ausência do empregado ao trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregado poderá requerer no sistema, a qualquer momento, informações referentes a sua jornada de trabalho, horas extras, adicionais e compensações.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO – O REP-A caracteriza-se por ser um sistema alternativo de marcação, implementado por meio de equipamentos e programas de computador, permitindo o controle da jornada conforme critérios definidos pela EMPRESA, desde que observadas as normas legais de integridade e segurança dos dados.

PARÁGRAFO QUARTO – O REP-P, por sua vez, é um sistema de registro eletrônico de ponto realizado por programa de computador, responsável por registrar, armazenar e transmitir as marcações de forma digital, assegurando a inviolabilidade, autenticidade e disponibilidade das informações.

DS	DS	Rubrica
		



CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – REGISTRO DE PONTO POR EXCEÇÃO - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Nos termos dos artigos 611-A, 74 e 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica adotado o sistema de marcação por exceção do intervalo para repouso e alimentação, podendo o intervalo ser registrado por exceção e/ou pré-assinalado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O intervalo contratual de alimentação será considerado regularmente cumprido, dispensando-se o registro diário, salvo quando o empregado usufruir período inferior ou superior ao intervalo contratual, caso em que deverá registrar a ocorrência ou apresentar justificativa no sistema de ponto, conforme normas e diretrizes da EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A ausência de registro ou justificativa implicará a presunção de gozo integral do intervalo contratual. Considerando que o sistema estará liberado para inclusão das marcações por exceção, o registro do intervalo, ainda que realizado de forma habitual, não descaracteriza o modelo por exceção e/ou pré-assinalado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A EMPRESA poderá, mediante comunicação prévia de no mínimo 30 (trinta) dias, determinar o retorno à marcação integral dos intervalos para repouso e alimentação, aplicável a todos ou parte dos empregados abrangidos, conforme necessidade operacional.

PARÁGRAFO QUARTO – Exclusivamente esta cláusula aplica-se a todos com controle de jornada, inclusive aprendizes e estagiários quando aplicável.

PARÁGRAFO QUINTO - O intervalo para alimentação dos empregados com jornada semanal de 40 horas será de, no mínimo, 1 (uma) hora, obrigatoriamente usufruída no curso da jornada de trabalho, excepcionalmente, o intervalo de alimentação poderá ser fixado em 30 (trinta) minutos ou maior que o limite previsto no artigo 71 da CLT, inclusive superior a 02 (duas) horas diárias, devendo para tanto ser devidamente registrada em controle de jornada, desde que com autorização da EMPRESA, e que tal prática não seja habitual, nem atinja mais de 20% do quadro de empregados no mês, ou até 50% nas unidades com menos de 10 empregados.

PARÁGRAFO SEXTO – Para os fins desta cláusula, considera-se prática habitual aquela que ocorrer em mais de 02 (duas) ocasiões dentro do mesmo mês por cada empregado. Situações esporádicas, decorrentes de necessidade operacional, compensação, revezamento ou ajuste pontual previamente acordado entre gestor e empregado não caracterizam habitualidade.

PARAGRAFO SÉTIMO – O período de intervalo não integra a jornada de trabalho, sob nenhuma hipótese, bem como a ocorrência de intervalo superior a quantidade legal prevista não caracteriza tempo à disposição do empregador, bem como não implica no descumprimento da de jornada de trabalho diária e/ou semanal, sendo certo que o período se destinará exclusivamente ao gozo intervalar, conforme devidamente registrado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CARGO DE CONFIANÇA E DISPENSA DO CONTROLE DE JORNADA

Conforme o inciso V do artigo 611-A da CLT, e considerando as constantes evoluções das relações de trabalho, as novas competências profissionais e, sobretudo, a criação de novas

DS DS Rubrica



posições profissionais com habilidades específicas para o desempenho de atividades especiais, os cargos de confiança, dentre outras atividades, executam serviços com produtividade e perfeição técnica singulares.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em se tratando de atividade especial, de alta complexidade técnica, com total autonomia de atividades, o empregado enquadrado com essa função e definido como cargo de confiança, não se submete ao controle de jornada, na forma do Artigo 62, da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ficam definidos como cargos de confiança, para fins de aplicação do artigo 62 da CLT, todos os integrantes do quadro de liderança (**gestores**), incluindo: **Presidente, Vice-Presidente, Diretor, Gerente, Coordenador**, ou cargos com o mesmo nível hierárquico. Também são abrangidos os(as) empregados(as) que possuam autonomia para conduzir atividades com alta perfeição técnica, poder de decisão e responsabilidade elevada nas funções desempenhadas, independentemente de terem subordinados, (**poder funcional**) nos cargos como: **Executivo de Contas, Especialista, Supervisor, Consultor, Profissionais Liberais: Advogado, Engenheiro, Médico**, ou cargo com o mesmo nível hierárquico.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Adicionalmente, ainda que as atividades sejam desempenhadas em regime de teletrabalho, a função de confiança atribuída aos cargos mencionados não será descaracterizada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – SOBREAVISO

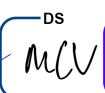
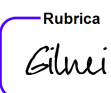
A EMPRESA poderá designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, inclusive aos sábados, domingos e feriados, os quais farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados enquadrados nesta cláusula serão designados pela EMPRESA mediante escala e convocação oficial, por escrito, de forma física ou eletrônica, na qual estará especificado o período de duração do sobreaviso.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A partir da convocação formal do empregado para comparecimento ao trabalho, fora de sua jornada normal de trabalho e no período de sobreaviso, as horas serão consideradas extraordinárias e serão pagas, desde que não compensadas na forma do presente acordo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Não restará caracterizado o regime de sobreaviso para as seguintes hipóteses: (i) empregado ser chamado para prestar serviços de urgência, quando estes não decorrerem da obrigatoriedade de permanência em sua residência; (ii) empregado portar equipamentos (telemáticos ou informatizados) de localização (pagers, bips, celulares etc.), que, quando cedidos pela empregadora, serão considerados, para todos os efeitos legais, como ferramenta de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO – O regime de sobreaviso não constitui violação ao disposto no artigo 66 da CLT.

DS	DS	Rubrica
		



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO:

O adicional noturno será de **20% (vinte por cento)** sobre o valor da hora normal e, somente será pago no período compreendido entre 22h e 5h, computando-se cada hora noturna como de 52 minutos e 30 segundos, ressalvado o artigo 59-A da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO:

Fica autorizada a jornada de trabalho de até **40 (quarenta) horas** semanais, de **segunda a sexta-feira**, decorrente da liberação do trabalho aos sábados, ficando facultado à EMPRESA a opção em adequar a referida jornada em outros dias da semana, inclusive aos sábados e domingos, observando a jornada contratual e seus aditivos, em escala tais como: 12x36; 5x2; 6x1 e jornada reduzida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os empregados sujeitos à jornada semanal de 40 (quarenta) horas, a apuração da remuneração de horas extras, horas de sobreaviso, valor da hora de trabalho e demais cálculos correlatos observará o divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O regime semanal de 40 horas autorizado no “caput” desta cláusula não caracteriza redução de jornada, sendo facultado à EMPRESA o cumprimento da jornada integral de 44 horas semanais pelos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA 12x36 (DOZE POR TRINTA E SEIS)

Aos empregados que vierem a ser contratados para exercer atividades nas diretorias de Operações, Engenharia e Tecnologia da Informação, em setores de serviços dedicados e centrais de grande porte que requerem operações presenciais ou suporte de forma ininterrupta, será facultado à EMPRESA estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, mediante escalas, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso. Para apuração de valores unitários das horas trabalhadas, será adotado o divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

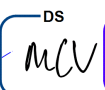
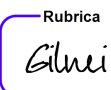
PARÁGRAFO ÚNICO – As referidas escalas são, para todos os efeitos, consideradas como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, sendo considerados compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno, quando houver, nos termos do artigo 59-A, parágrafo único da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA REDUZIDA

Os empregados que, por força de lei, tenham direito à jornada reduzida de trabalho, terão jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, de segunda a sábado. O divisor, neste caso, para apuração de valores unitários de horas, será de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS:

Fica autorizado o trabalho aos domingos, observada a organização das escalas de forma a garantir, a cada mês, pelo menos 1 (uma) folga coincidente com o domingo, aplicável a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

DS	DS	Rubrica
		



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHO

A não ser quando diferentemente estabelecido pela EMPRESA, o horário habitual de trabalho poderá ser flexibilizado, adotando-se o sistema de horário móvel, de forma a permitir aos empregados ajustarem o início e o término da jornada diária, em consenso com o gestor imediato, desde que não haja prejuízo ao desenvolvimento das atividades.

A flexibilidade de horário deverá observar o período compreendido entre **07h00 e 20h00**, observada a carga horária contratual, conforme o regime aplicável ao empregado.

Exemplo prático:(jornada 40h semanais):

Jornada Semanal	Início	Término	Observação
40h semanais	07h00	16h00	Inclui intervalo intrajornada de 1h.
40h semanais	09h00	18h00	Inclui intervalo intrajornada de 1h.

O ingresso após o horário inicial de referência implicará, automaticamente, a compensação correspondente no término da jornada, de modo a assegurar o cumprimento integral da carga horária contratual, observada a jornada semanal.

Para os empregados sujeitos à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, serão acrescidas 4 (quatro) horas ao total semanal, a serem suplementadas à jornada exemplificada na tabela acima, conforme regulamento interno da EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A apuração e o controle de frequência dos empregados serão realizados por meio de marcação eletrônica, sendo permitida a permanência nas dependências da EMPRESA, inclusive durante o intervalo destinado ao repouso, apenas com a prévia autorização do gestor imediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para fins de pagamento de horas extras, em casos eventuais e de imperiosa necessidade de serviço, será admitida a prorrogação da jornada diária de trabalho fora do horário flexível, mediante reconhecimento formal dessas horas pelo gestor.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Aos empregados submetidos ao regime de horário móvel não se aplicam, para fins de controle e caracterização de infração, as disposições do artigo 66 da CLT, considerando que os intervalos entre o término de uma jornada e o início da outra poderão variar conforme a flexibilidade do horário adotado, desde que observados os limites previstos nesta cláusula ou outros estabelecidos pela EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS, PRORROGAÇÃO E REDUÇÃO DA JORNADA E COMPENSAÇÃO DE HORAS/BANCO DE HORAS

Fica instituído e autorizado, pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, o sistema de prorrogação e redução de jornada de trabalho/compensação de horas positivas e negativas denominado “BANCO DE HORAS”, em que horas de crédito e/ou débito poderão ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho e vice-versa, no período de até **240 (duzentos e quarenta) dias**, a contar do mês subsequente ao da ocorrência da (hora extra ou supressão de jornada). A compensação sempre observará a proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1:12 (uma hora e doze minutos) de descanso, ou seja, as horas em compensação serão acrescidas em 20%, as horas destinadas para

DS

DS

Rubrica



compensação e que não forem efetivamente compensadas, quando do pagamento, obedecerão à relação de 1 (uma) para 1 (uma) – deduzindo o acréscimo de 20%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A compensação de que trata o “caput” desta cláusula aplicar-se-á a todos os empregados da EMPRESA, representados por este SINDICATO, em qualquer localidade integrante da base territorial da entidade sindical, desde que possuam controle de horário, excetuando-se os menores (artigo 413, I, da CLT), em todos os seus segmentos.

- i) 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.
- ii) A duração da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extras em até 2 (duas) horas diárias, salvo nas hipóteses previstas neste Acordo Coletivo ou no artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- iii) Fica autorizada a compensação de horas em todos os dias, exceto: (I) em feriados, em que o adicional será de **100% (cem por cento)**; e (ii) aos domingos fora da escala de trabalho, nos quais as horas serão pagas com acréscimo de **100% (cem por cento)**.
- iv) Aos empregados cuja jornada de trabalho ocorre normalmente aos domingos em sua escala/jornada, independentemente de habitualidade, as horas poderão ser integralmente incluídas no banco de horas, no qual serão quitadas nos mesmos moldes do banco de horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados admitidos, transferidos, bem como os que retornem às atividades após a celebração do presente instrumento (afastamentos, folgas, férias etc.), enquadrar-se-ão automaticamente nas regras do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sem a necessidade de nenhuma formalização adicional.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ocorrido o fechamento (crédito x débito) no período previsto no “caput” desta cláusula, eventuais horas não compensadas, em favor dos empregados, serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente ao fechamento, ou na rescisão do contrato de trabalho, o que ocorrer primeiro, sempre com acréscimo de **50% (cinquenta por cento)** sobre a hora normal. Caso, no fechamento, o crédito de horas seja em favor da EMPRESA, as eventuais horas negativas dos empregados serão descontadas integralmente do salário ou rescisão do contrato de trabalho.

- a) Fica limitado o acumulado de horas negativas no banco de horas por período em até 200 (duzentas) horas. Em caso de concessão de folga além do limite previsto, essas serão anistiadas pela EMPRESA no fechamento do banco de horas, exceto mediante a solicitação expressa pelo empregado e concordância da EMPRESA;
- b) Em caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas negativas poderão ser descontadas pela EMPRESA, somente nas situações em que: (i) empregado pedir demissão; (ii) dispensa por justa causa; (iii) dispensa por comum acordo (50% do saldo), para todos os itens o desconto máximo a ser aplicado será de até 200 (duzentas) horas.

PARÁGRAFO QUARTO – Nos termos do parágrafo único do artigo 59-B da CLT, a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, ainda que as atividades exercidas sejam consideradas como insalubres.

DS DS Rubrica



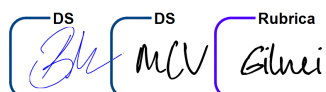
PARÁGRAFO QUINTO – Nos termos do artigo 611-A da CLT, o presente ajuste de compensação e Banco de Horas será aplicável, sem restrições, às eventuais atividades consideradas insalubres.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇAS

Com o propósito de promover um ambiente de trabalho mais humano, inclusivo e equilibrado, a EMPRESA reafirma seu compromisso com a valorização da parentalidade, a igualdade de gênero e o respeito à diversidade, assegurando condições que favoreçam a conciliação entre vida profissional e pessoal. As licenças e ausências previstas nesta norma coletiva refletem o compromisso das partes com os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, pela CLT e pela legislação vigente, reforçando a importância do cuidado, da proteção social e do fortalecimento dos vínculos familiares, observando as condições conforme tabela abaixo:

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

Motivo da Ausência / Licença	Período Concedido	Condição / Observações
Falecimento do cônjuge, descendentes, ascendentes, irmão ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob dependência econômica	03 (três) dias consecutivos.	Mediante comprovação do óbito.
Casamento	05 (cinco) dias consecutivos.	Contados a partir da data do casamento civil, caso a empresa aceite a concessão do benefício pela união estável, a conversão em casamento não gerará novo direito.
Nascimento de filho ou Adoção (Licença Paternidade)	05 (cinco) dias consecutivos, prorrogáveis por mais 15 (quinze) dias.	Conforme parágrafo único do artigo 10 do ADCT da CF e Lei nº 13.257/2016. A prorrogação deve ser solicitada por escrito até 2 dias úteis após o parto ou adoção e está condicionada à participação em programa de paternidade responsável e à vigência do incentivo fiscal da Lei nº 11.770/2008.
Violência doméstica (empregada vítima)	05 (cinco) dias consecutivos.	Licença remunerada mediante apresentação de Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente.
Aborto comprovado (empregada)	Até 60 (sessenta) dias.	Licença remunerada e garantia de emprego por até 60 dias, mediante laudo médico encaminhado e analisado pelo médico do trabalho da EMPRESA. A empregada poderá optar pela licença.
Licença Adoção (empregada)	Conforme legislação vigente.	Concedida à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, nos termos do ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente.
Licença Maternidade	120 dias + prorrogação de 60 dias.	A prorrogação deve ser solicitada por escrito até o final do primeiro mês após o parto. Condicionada à vigência do incentivo fiscal da Lei nº 11.770/2008.

DS DS Rubrica




CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTOS NESTE INSTRUMENTO PARA OS TRABALHADORES(AS) EM UNIÃO HOMOAfetiva

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

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica assegurado desde já o direito do(a) trabalhador(a) de utilizar o nome social e se vestir como se identifica, alinhado com a Política interna da EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A EMPRESA pagará, mensalmente, adicional de periculosidade previsto em lei, sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, adicionais ou participações nos lucros da EMPRESA, aos empregados expostos a condições de risco, conforme legislação vigente, desde que devidamente comprovado por Laudo Pericial.

PARÁGRAFO ÚNICO – O pagamento do adicional de periculosidade não será devido quando a exposição a condições de risco se der de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se der por tempo extremamente reduzido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

A EMPRESA compromete-se a cumprir o disposto na legislação vigente com relação à segurança do trabalho, fornecendo gratuitamente aos empregados equipamento de proteção individual (EPI) e equipamento de proteção coletiva (EPC). O fornecimento do equipamento de proteção individual (EPI) torna o uso obrigatório pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregado deverá utilizar os equipamentos de proteção individual apenas para a finalidade a que se destina, não podendo fazer adaptações ou modificações estruturais no equipamento que danifiquem ou modifiquem sua forma, bem como não poderá emprestar, ceder ou adquirir equipamentos de proteção individual, ou utilizar qualquer outro EPI que a EMPRESA não tenha fornecido.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em caso de desligamento, o empregado fica obrigado a devolver à EMPRESA todo e qualquer EPI recebido no curso do seu contrato de trabalho, no estado em que se encontre, sob pena de ter o valor do mencionado equipamento descontado de suas verbas rescisórias.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica facultado à EMPRESA solicitar, a qualquer tempo, vistoria no EPI de posse do empregado, devendo o mesmo ser apresentado à EMPRESA em condições adequadas de uso e conservação.

PARÁGRAFO QUARTO – A inutilização, avaria ou perda do EPI, em virtude de culpa ou dolo do empregado, faculta a EMPRESA o desconto do respectivo valor em folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUINTO – Caso o empregado não respeite o disposto nos parágrafos acima, fica facultado ao empregador a aplicação do Regimento Interno específico.

DS DS Rubrica



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – COMPROVANTE DE VACINAÇÃO (INATIVA COM GATILHO DE REATIVAÇÃO)

Considerando a estabilização do cenário epidemiológico e o encerramento do estado de emergência em saúde pública decorrente da pandemia, esta cláusula encontra-se inativa até que haja nova determinação das autoridades sanitárias competentes ou reemergência de situação de surto ou pandemia reconhecida oficialmente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na hipótese de reativação em virtude de novo surto, pandemia ou determinação de órgão competente, a EMPRESA poderá solicitar dos seus empregados e candidatos em processo seletivo o comprovante de vacinação contra a doença vigente, podendo fazê-lo inclusive nas etapas de exame médico ocupacional admissional e periódico.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Diante do caráter personalíssimo, os documentos apresentados serão mantidos nos respectivos prontuários médicos, não sendo autorizada sua utilização para outros fins, exceto para dirimir dúvidas sobre a imunização ou atender exigências legais e sanitárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Ao dirigente sindical empregado será permitido o acesso às dependências da EMPRESA durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O acesso de dirigentes sindicais nos locais de trabalho, para tratar de assuntos de interesse da categoria, não poderá trazer interrupção ao curso normal dos serviços e deverá ser autorizado pela área de relações trabalhistas da EMPRESA, sendo que, em se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser escrita.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica assegurado ao SINDICATO o direito de distribuir boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse sindical nas portarias de acesso às dependências da EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL SINDICAL/MENSALIDADE SINDICAL

A EMPRESA fica autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e/ou em rescisão contratual da **mensalidade sindical**, desde que previamente autorizada pelo empregado interessado, por escrito ou por meio eletrônico, quando couber, devendo as entidades sindicais encaminhareм os dados/ficha de associação para o departamento de Relações Sindicais da EMPRESA em tempo hábil para inclusão/exclusão em folha de pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A EMPRESA se compromete a repassar o valor ao SINDICATO, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A EMPRESA encaminhará, sempre que solicitado, a relação contendo nomes, matrículas e o valor descontados dos empregados sindicalizados.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Qualquer penalidade, prejuízo, condenação, honorário, despesa processual ou administrativa decorrente da aplicação de cláusulas relativas à Mensalidade Sindical, Contribuição Assistencial ou Taxa Negocial será de responsabilidade exclusiva e

DS DS Rubrica



integral do respectivo SINDICATO, desde que os repasses tenham sido efetuados pela EMPRESA, inclusive a obrigação de reembolsar eventuais valores, custos ou despesas que venham a ser suportados pela EMPRESA em razão de tais cobranças.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA permitirá a divulgação, em seus quadros de avisos da filial acima identificada, de comunicados de interesse geral da categoria, que deverá ser previamente encaminhado à área responsável pelas atividades de Relações Trabalhistas da empresa.

A afixação será realizada pela própria EMPRESA em locais de fácil visualização e trânsito dos empregados, podendo, a critério da empresa, ser substituída ou complementada por modelos de divulgação de acesso digital ou eletrônico, assegurando-se igual visibilidade e alcance aos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A EMPRESA prestará assistência jurídica nas esferas policial, criminal e cível, aos empregados que, a serviço e conduzindo veículos destas se envolverem em acidentes de trânsito.

PARÁGRAFO ÚNICO – A assistência de que trata esta cláusula não abrange casos de dolo, negligência, imprudência ou imperícia do empregado, o que deverá ser verificado por ocasião da sentença de primeira Instância do juízo competente.

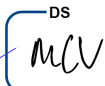
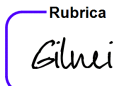
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DO DIREITO DE DEFESA

A EMPRESA deverá assegurar o Direito de Defesa a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar, a ser exercido mediante a apresentação de suas alegações, já no procedimento de apuração da falta, ou excepcionalmente no prazo improrrogável de 3 (três dias) após ser notificado da punição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – LGPD

Em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD nº 679/2016, EU), como permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº13.709/2018, BR), com base nos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, convencionou-se que a EMPRESA fica autorizada a proceder com: a coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus empregados e dependentes, inclusive os sensíveis, para fins de concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos para admissão, movimentações, promoção, estabilidade e outros previstos no Contrato de Trabalho e/ou decorrentes do vínculo empregatício, assim como para cumprimento de obrigações legais, mesmo que para com o fisco e poder público, em relação a impostos e tributos destes derivados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica convencionado que esta autorização decorre, ainda, da necessidade de execução dos direitos e deveres advindos do contrato de trabalho e de determinações legais, figurando os empregados como titulares e mandatários de seus dependentes maiores de idade (cônjuges, enteados e filhos) para os mesmos fins.

DS DS Rubrica
  



PARÁGRAFO SEGUNDO – Em razão das contribuições realizadas pelos empregados ao SINDICATO, relativas à mensalidade sindical, convênios, colônia de férias, dentre outras, a EMPRESA disponibilizará a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O SINDICATO se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos da EMPRESA, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho. Da mesma forma o SINDICATO enviará as informações dos novos sindicalizados para a EMPRESA que se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos do SINDICATO, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades. Esses dados também poderão ser usados no processo de eleição da Diretoria do SINDICATO.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Com o objetivo de possibilitar a manifestação do empregado em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme artigo 612 da CLT e demais ações de relacionamento entre o SINDICATO e os empregados, a EMPRESA poderá transferir os seguintes dados pessoais dos seus empregados ao SINDICATO, tais como: nome, matrícula e e-mail corporativo, telefone, CPF.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DO PPR 2025

Observando as demais condições previstas no acordo de PPR (Participação nos Resultados) 2025, o pagamento do adiantamento será realizado até o dia **31/10/2025**, sendo elegíveis ao adiantamento somente os empregados enquadrados no “**Nível Profissional**”, ficando expressamente excluídos os empregados que exerçam os cargos de CEO, Vice-Presidente, Diretor, Gerente, Coordenador e Consultor, bem como àqueles que exerçam funções de mesmo nível hierárquico na estrutura da EMPRESA e observadas as demais regras a seguir:

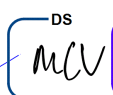
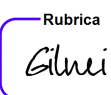
PARÁGRAFO PRIMEIRO – O adiantamento corresponderá ao valor equivalente a 1 (um) salário nominal, calculado com base no salário vigente em setembro de 2025, considerando a projeção proporcional do PPR até 31/12/2025. O reajuste do piso e o reajuste salarial previstos neste Acordo Coletivo não serão aplicados para fins de cálculo do presente adiantamento, permanecendo o valor limitado ao salário nominal praticado no mês de setembro de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Será elegível ao referido adiantamento somente o empregado ativo na data do pagamento, que tenha completado 90 (noventa) dias de efetivo trabalho no exercício de 2025 e que tenha sido admitido até 31/05/2025.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O presente adiantamento do PPR não será cumulativo com o valor final a ser pago a título de Programa de Participação nos Resultados, devendo ser integralmente compensado na data do pagamento final. Caso haja diferença a maior, será efetuado o pagamento complementar correspondente.

PARÁGRAFO QUARTO – O presente instrumento não cria qualquer obrigação de negociação futura, inclusive em caso de dissídio coletivo, restringindo-se aos termos e condições aqui estabelecidos.

PARÁGRAFO QUINTO – As partes ratificam as demais cláusulas e condições do Acordo de PPR 2025, com vigência de 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, permanecendo válidas e inalteradas em todos os seus efeitos.

DS	DS	Rubrica
		



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NÃO APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Serão inelegíveis ao presente Acordo Coletivo de Trabalho os **Aprendizes e Estagiários**, excetuando-se apenas as cláusulas que regulamentam o controle da jornada de trabalho e o ponto por exceção quando aplicável.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – TERMO ADITIVO

O período de vigência das cláusulas de natureza econômica será de 12 (doze) meses, com início em 1 de setembro de 2025 e término em 31 de agosto de 2026, oportunidade em que serão renegociadas pelas partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – TELETRABALHO

Considerando o disposto nos artigos 6º e 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, as partes convencionam a regulamentação da modalidade de teletrabalho nos seguintes termos:

1. A EMPRESA poderá adotar, a seu critério, o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, aplicável a cargos e funções cuja natureza e atividades permitam tal modalidade, sem que isso constitua direito adquirido ou automático aos empregados.
2. O teletrabalho será realizado no território nacional, observadas as disposições legais, podendo a EMPRESA, a qualquer tempo e conforme sua necessidade operacional, alterar o regime para o modelo presencial ou híbrido, mediante comunicação prévia de, no mínimo, 30 (trinta) dias.
3. A alteração do regime presencial ou híbrido para o teletrabalho, bem como o retorno, dependerá de comunicação formal da EMPRESA, sendo o empregado obrigado a cumprir as determinações emitidas dentro do prazo estipulado.
4. O regime de teletrabalho não descaracteriza o vínculo empregatício nem altera as condições contratuais, devendo observar a política aplicável e norma coletiva.
5. O empregado em teletrabalho continuará sujeito ao controle de jornada, exceto nas hipóteses legais de exclusão de controle de jornada previstas no artigo 62 da CLT ou acordo coletivo.
6. A infraestrutura necessária ao desempenho das atividades em teletrabalho será de responsabilidade do empregado, incluindo internet, energia elétrica, água e mobiliário adequado, sem qualquer subsídio ou reembolso pela EMPRESA. O empregado deverá manter as condições adequadas de trabalho e informar à EMPRESA qualquer impossibilidade de execução das atividades.
 - 6.1 Excepcionalmente para a EMPRESA NIO, conforme previsto no Termo Aditivo de Teletrabalho que prorrogou o pagamento da ajuda de custo em caráter transitório no período de 1/05/2025 a 31/08/2025, as partes ajustam a ampliação desse período transitório e pagamento retroativo (se houver) até 31/10/2025.

DS	DS	Rubrica



6.2 Durante esse período fixado no item (6.1) o adicional, será mantido o pagamento da ajuda de custo de teletrabalho no valor de **R\$ 77,80 (setenta e sete reais e oitenta centavos)**, destinado a cobrir despesas decorrentes da execução das atividades em teletrabalho.

6.3 Encerrado o prazo acima fixado, o referido pagamento deixará de ser devido.

7. O empregado em regime de teletrabalho não fará jus ao vale-transporte, nos termos da Lei nº 7.418/1985, salvo quando convocado a comparecer presencialmente, ocasião em que será fornecido o benefício nos moldes legais e mediante solicitação formal.

8. O comparecimento eventual ou habitual do empregado às dependências da EMPRESA, para reuniões, treinamentos, integrações ou outras atividades, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

9. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos, sistemas, aplicativos ou qualquer meio digital fora da jornada normalmente não constitui tempo à disposição, sobreaviso ou prontidão, salvo determinação expressa em contrário pela EMPRESA.

10. O empregado deverá cumprir as orientações e treinamentos relacionados à saúde, segurança e ergonomia, disponibilizados pela EMPRESA, responsabilizando-se pelo cumprimento das normas e pela comunicação de quaisquer riscos identificados.

11. O empregado declara manter seu local de trabalho em condições adequadas de salubridade e segurança, responsabilizando-se por sua conservação e pela prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

12. Eventuais acidentes ocorridos no local da prestação de serviços serão analisados pela área de saúde e segurança do trabalho da EMPRESA, sendo reconhecidos como acidentes de trabalho apenas quando comprovado o nexo causal com a atividade desempenhada.

13. O empregado poderá residir em localidade diversa de sua lotação contratual, desde que no território nacional e mediante anuência prévia e formal da EMPRESA, arcando integralmente com os custos decorrentes dessa escolha. O comparecimento presencial, quando solicitado, será de responsabilidade do empregado, sendo custeadas pela EMPRESA apenas as despesas de deslocamento relativas à sua lotação contratual.

14. A autorização para residência em local diverso não implica alteração de lotação contratual nos registros da EMPRESA.

15. O empregado compromete-se a observar a política interna de segurança da informação e proteção de dados, zelando pelo sigilo e integridade das informações acessadas, sendo vedado o uso de equipamentos corporativos para fins pessoais ou por terceiros. O uso inadequado poderá acarretar medidas disciplinares.

16. O uso de sistemas, headsets, telefones ou ferramentas digitais não caracteriza a função de operador de telemarketing ou teleatendimento, não se aplicando a jornada especial prevista no artigo 227 da CLT.

DS	DS	Rubrica



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS

Em razão da natureza contínua e essencial das atividades de telecomunicações, poderá ocorrer, em situações excepcionais, a prorrogação da jornada de trabalho além do limite de 2 (duas) horas diárias, podendo, quando indispensável à continuidade dos serviços, ultrapassar o limite de 10 (dez) horas diárias, nas hipóteses em que a paralisação ou atraso na execução das atividades possa ocasionar risco à integridade de rede, sistemas, equipamentos ou à prestação dos serviços essenciais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As prorrogações serão restritas ao tempo estritamente necessário para a conclusão dos trabalhos indispensáveis, não caracterizando rotina ou habitualidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Esta cláusula aplica-se exclusivamente aos empregados que atuam nas atividades de campo, estando excluídos os empregados de áreas administrativas e corporativas, cujas jornadas seguem os limites ordinários previstos em lei.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Nessas situações, a EMPRESA poderá apresentar justificativa consolidada, por área, setor ou operação, contendo o registro geral do ocorrido (data, período e motivo técnico ou operacional), sem necessidade de identificação individual dos empregados, preservando-se os controles de jornada e os registros internos de ponto.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso seja exigida, por autoridade competente ou entidade sindical, a apresentação de documentação individualizada, será concedido à EMPRESA o prazo mínimo de 30 (trinta) dias para atendimento da solicitação.

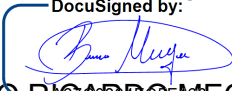
PARÁGRAFO QUINTO – As horas excedentes serão remuneradas como extraordinárias, nos percentuais previstos neste instrumento, ou compensadas em banco de horas, quando aplicável.

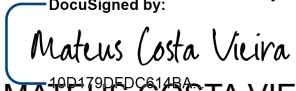
PARÁGRAFO SEXTO – Esta cláusula não constitui autorização genérica, aplicando-se exclusivamente às hipóteses excepcionais e devidamente justificadas que visem garantir a continuidade e estabilidade dos serviços de telecomunicações.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Em caso de utilização acima dos limites previstos nesta cláusula, a EMPRESA deverá observar as disposições do artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Esta cláusula tem por finalidade apenas ampliar a possibilidade de prorrogação da jornada nas atividades essenciais de telecomunicações, sem criar limites ou restrições além dos já estabelecidos em lei.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 por meio de assinatura eletrônica, através da plataforma DocuSign, sendo este meio válido para comprovar a autoria e integridade do instrumento, a fim de que produza todos os seus efeitos legais.

CLIENT CO SERVIÇOS DE REDE NORDESTE S.A. (NIO)

DocuSigned by:

BRUNO RICARDO MEGA
Procurador

DocuSigned by:

MATEUS COSTA VIEIRA
Procurador



SINTTEL-RS - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Rio Grande do Sul - INSCRITO NO CNPJ SOB O N ° 89.623.375/0001-11

Assinado por:

Gilnei Porto Azambuja

9C415DB0D04D41A...

GILNEI PORTO AZAMBUJA

Presidente