

Imprimir

Salvar

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001113/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/05/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013014/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.103368/2023-86  
DATA DO PROTOCOLO: 03/05/2023

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

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

E

PROSERVER TELECOMUNICACOES S.A., CNPJ n. 08.411.698/0001-40, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIANO BUSNARDO;

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 junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### 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 Serviços de Comunicação de multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; III - Os trabalhadores em empresas interpostas (exceto os trabalhadores de empresas em teleatendimento, telemarketing, rádio chamada e comerciário) 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-ajuda 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

A partir de 1º de junho de 2022, o piso salarial da categoria, para 220h (duzentas e vinte horas) de trabalho ao mês, a partir de junho/2022, será de R\$ 1.468,00 (um mil quatrocentos e sessenta e oito reais).

**Parágrafo Primeiro:** está excluído da presente cláusula o cargo de menor aprendiz.

**Parágrafo Segundo:** Não serão objeto de compensação os reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e todos os demais reajustes serão compensados;

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os demais empregados que não foram contemplados com o piso salarial ajustado na cláusula anterior, terão os salários reajustados em 7% (sete por cento) em 1º de junho de 2022.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DO SALÁRIO

A empresa efetuará o pagamento mensal dos salários até o quinto dia útil ao mês subsequente ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento dos salários deverá ser feito pela empresa em dia útil, através de depósito em conta.

**Parágrafo Segundo:** A empresa fornecerá obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, via e-mail institucional, devendo ser entregues até a data de pagamento, contendo todas as verbas recebidas pelo trabalhador no respectivo mês, bem como os descontos efetuados.

**Parágrafo Terceiro:** Ficam dispensados de assinatura os recibos de pagamento que foram quitados através de depósito bancário.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido à empresa, por este Acordo Coletivo de Trabalho, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, vale transporte, planos médicos, com participação dos trabalhadores nos custos, plano odontológico, vale alimentação, convênio farmácia, e outros quando expressamente autorizado pelo empregado, por escrito; da mesma forma proceder-se-á com os descontos de contribuições sindicais e outros descontos a favor da entidade sindical, fornecendo a relação com todos os dados dos trabalhadores.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

Os serviços extraordinários que extrapolem os limites estabelecidos na cláusula - Jornada de Trabalho - serão acrescidos de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, exceto o realizado no dia do repouso semanal e feriado, que será remunerado com adicional de 100% (cem por cento), ressalvado o disposto na cláusula Jornada de Trabalho relativamente a compensação.

**Parágrafo Primeiro:** O serviço extraordinário será registrado no mesmo cartão-ponto que acolher o registro do horário normal.

**Parágrafo Segundo:** As horas extras somente poderão ser realizadas mediante autorização do coordenador da área, devendo esta autorização ser registrada em documento próprio.

**Parágrafo Terceiro:** Sendo indispensável que o empregado permaneça trabalhando no horário de almoço, estas horas deverão ser autorizadas e registradas, nos mesmos termos a cláusula – Registro de Jornada de Trabalho.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - VALE-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A partir de 1º de junho de 2022, a empresa fornecerá alimentação aos empregados com jornada de 8h e 44h semanais, dentro dos estritos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, através de alimentação em cartão magnético, no valor facial de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), sendo 90% do valor custeado pela empresa e 10% pelo empregado, com valor facial de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** As cargas nos cartões serão creditadas no dia 01 (um) de cada mês.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de trabalho extraordinário do empregado ele terá direito a reembolso do jantar, se atender a prática de reembolso da empresa. **Parágrafo Terceiro:** O tíquete será também fornecido nos primeiros trinta dias corridos de afastamento para o caso de acidente de trabalho (contado desde o primeiro dia do afastamento), contabilizado por dia útil no mês.

**Parágrafo Quarto:** O tíquete será também fornecido primeiros trinta dias corridos de afastamento para o caso de licença maternidade (contado desde o primeiro dia do afastamento), contabilizado por dia útil no mês.

### **CLÁUSULA NONA - CESTA**

A empresa concederá, sem prejuízo no disposto na clausula vale alimentação/refeição, 1(tíquete) por mês aos empregados sócios do SINTTELRS no valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais).

**Parágrafo Único:** O SINTTEL/RS, a fim de manter a relação de associados atualizada junto a empresa, encaminhará, até o dia 21 de cada mês, para o email [peessoal@sygo.com.br](mailto:peessoal@sygo.com.br), relação de todos os associados do SINTTEL/RS.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá, nos limites legais, vale transporte a todo trabalhador que comprovadamente necessite e utilize, devendo a solicitação ser efetuada através de mensagem eletrônica (e-mail, com participação do trabalhador em 06% (seis por cento).

**Parágrafo Único:** O crédito do vale transporte deverá ser efetuado e disponibilizado ao trabalhador até o terceiro dia útil do mês de utilização. Nesta hipótese, a empresa concederá o crédito correspondente ao período trabalhado até a nova concessão do benefício.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

Não será permitido o transporte de empregados em caminhões nas linhas que tiverem transporte regular de ônibus, exceção feita ao transporte em serviço e em veículos aprovados pela legislação do DETRAN-RS.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa manterá convênio médico firmado com planos de saúde ou similar, para prestação de serviços médicos e hospitalares.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa disponibilizará aos seus empregados plano de saúde hospitalar, a mensalidade do titular do plano será custeada 80% (oitenta por cento) pela empresa, sendo que 20% (vinte por cento) da mensalidade e da coparticipação será descontada na folha de pagamento do empregado.

**Parágrafo Segundo:** O empregado poderá incluir no plano de saúde esposa, companheira e dependentes, sendo a mensalidade do plano do dependente descontada na folha de pagamento do empregado, juntamente com eventual coparticipação.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de extinção de contrato de trabalho, o empregado poderá optar em permanecer no plano de saúde, juntamente com seus dependentes, desde que cumpra as exigências legais, entre elas, o custeio integral do plano. Caso o empregado escolha formal e expressamente não permanecer no plano de saúde, fica a empresa autorizada a excluir o seu nome e de toda sua família, do plano de saúde, quando acabar o seu contrato de trabalho, por quaisquer motivos que ocorram.

**Parágrafo Quarto:** Não integrará para nenhum fim a remuneração dos empregados os valores quitados pela empresa, tendo natureza indenizatória.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO-FARMÁCIA (ACIDENTE DE TRABALHO)**

A partir de 1º/06/2022, a empresa ressarcirá as despesas com a compra de medicamentos aos empregados afastados do trabalho por acidente do trabalho, a contar da data do afastamento.

**Parágrafo Primeiro:** Somente haverá restituição das despesas com medicamentos, com a apresentação do motivo que originou o afastamento, mediante a apresentação do receituário médico e nota fiscal, respeitada emissão do documento que deverá ser no ano fiscal e limitado até 30 (trinta) dias a contar da data da emissão da nota fiscal.

**Parágrafo Segundo:** O ressarcimento dar-se-á no prazo de 15 (quinze) dias a contar da apresentação das notas e receituário médico à empresa, bem como preenchimento do formulário, conforme política de reembolso.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRECHE**

A partir de 1º/06/2022, a empresa concederá mensalmente um auxílio creche/pré-escola no valor de R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) por filho de empregada mãe, a partir dos 0 (zero) anos da criança até o fim do ano em que a criança completar 06 (seis) anos de idade.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio será devido também àqueles que detiverem a guarda de crianças, sejam pais divorciados, separados ou viúvos, nos termos do art. 1.583 do Código Civil, mediante termo de guarda entregue ao departamento pessoal da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Caso a mãe e quem detiver da guarda de seu filho, ambos trabalharem na empresa, o auxílio-creche será devido apenas àquele que detiver da guarda, nos termos do art. 1583 do Código Civil, tratando-se de um único fato gerador do benefício, e será transferido da mãe àquele que detiver da guarda, a partir do momento em que este último comprovar a guarda junto ao setor de departamento pessoal.

**Parágrafo Terceiro:** O auxílio-creche de natureza não salarial, não se incorporará aos salários para efeito de formação de remuneração e não servirá como base de cálculo para pagamentos de rescisão contratual, encargos e tributos.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA**

No caso de falecimento do empregado, a empresa garantirá, através de seguro de vida em grupo, indenização por morte acidental, invalidez parcial ou total por empregado, para os dependentes legalmente habilitados.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de falecimento do empregado, o dependente habilitado receberá auxílio funeral.

**Parágrafo Segundo:** O seguro de vida e o auxílio-funeral concedidos nesta cláusula de natureza não salarial, não se incorporarão aos salários para efeito de formação de remuneração e não servirá como base de cálculo para pagamentos de rescisão contratual, encargos e tributos.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FILHO ESPECIAL**

A partir de 1º/06/2022, aos empregados que, perante o setor de Departamento Pessoal da empresa, comprovarem a deficiência do filho que viva sob sua dependência, através de laudo médico e declaração do imposto de renda ou declaração de dependente fornecida pelo INSS, nos termos da Lei 13.146/15, terão direito a auxílio, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) ao mês.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESPESAS DE VIAGEM**

A partir de 1º/06/2022, nos casos de viagens a serviço, a empresa arcará com todas as despesas necessárias, (hospedagem, alimentação e transporte), conforme política de viagens e reembolso da empresa. Fica garantida a antecipação do valor correspondente a alimentação, mediante crédito no cartão corporativo da empresa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência poderá ser prorrogado uma única vez, por período não superior ao previsto na CLT.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Fica garantida a prestação de assistência do sindicato na homologação da extinção do contrato de trabalho com período igual ou superior a um ano, Nas localidades em que não há delegacia do sindicato dos trabalhadores, não sendo possível o comparecimento deste, desde que previamente solicitado, a empresa promoverá a extinção do contrato de trabalho sem a presença do sindicato.

**Parágrafo Único:** A empresa obriga-se a enviar ao sindicato o termo de extinção de contrato de trabalho de todos os empregados, independentemente, do tempo de serviço, bem como os dados do trabalhador, em especial, e-mail, telefone e endereço atualizados

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa ao trabalhador por escrito, contra recibo, firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando inclusive o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias;

b) O trabalhador dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, esclarecendo os motivos, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO**

Nos casos de aviso prévio por dispensa sem justa causa, por parte do empregador, obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado pelas empresa por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b) A redução de duas horas diárias, prevista no Art. 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do trabalhador no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do trabalhador por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o trabalhador poderá optar pelos dias corridos durante o período;
- c) Caso o trabalhador seja impedido pela empresa de prestar suas atividades profissionais durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, com direito à remuneração integral.
- d) Fica assegurado ao trabalhador que vier a se desligar por pedido de demissão, o direito de optar, se quer ou não, trabalhar no período do aviso prévio.
- e) A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.
- f) A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
- g) Nos casos de pedido de demissão, não obstante o contido na Lei n. 12.506, de 11 de outubro de 2.011, fica convencionado entre as partes que o aviso prévio se dará pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias;
- h) O aviso prévio será de 30 (trinta) dias acrescido de 03 (três) dias para cada ano de trabalho completado após o primeiro ano;
- i) Quando o desligamento for por iniciativa do TRABALHADOR a empresa está autorizada a proceder com o desconto do período remanescente não trabalhado referente ao aviso prévio, independente da apresentação de prova de recolocação no mercado de trabalho.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGRAMENTO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS**

A empresa compromete-se a exigir dos prestadores dos serviços terceirizados o cumprimento das normas trabalhista, utilizada de EPI e cumprimento de Convenção Coletiva da Categoria.

## **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PROJETO DE MENOR APRENDIZ ADAPTADO AO SETOR**

A Empresa negociará com o sindicato sua participação no Projeto Menor Aprendiz desenvolvido em discussão entre o INSTITUTO AVANÇAR e SENAI, para adequar às necessidades do setor.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS DO TRABALHADOR PARA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DAS E**

Caso a empresa por quaisquer motivos venha encerrar suas atividades totalmente na base territorial do sindicato obrigam-se a comunicar aos trabalhadores e ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO EM CTPS**

A Empresa obriga-se a anotar na CTPS digital através do e-Social, o cargo e o salário do empregado, atualizando os dados na forma da lei.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUMENTO DE ESCOLARIDADE DOS EMPREGADOS**

A Empresa negociará com o sindicato sua participação no Convênio entre INSTITUTO AVANÇAR e SESI\SENAI para incentivar seus empregados a participarem de turmas do EJA, de aumento de escolaridade de 1º e 2º graus, para qualificar os empregados ao mercado de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS DE MEIA-BOLSA**

A empresa deve fornecer 30 (trinta) meia-bolsas de curso técnico de telecomunicações do SENAI, com duração de 2 (dois) anos, através do Instituto Avançar do SINTTEL. A outra metade será custeada pelo próprio empregado, mediante desconto no salário.

**Parágrafo Único:** Caso haja desistência do curso ou o empregado matriculado saia da empresa, independente do motivo, a empresa cessará o pagamento desta mensalidade, e descontará o valor pago da folha de pagamento do empregado em caso de desistência ou em rescisão.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CURSO TÉCNICO/APRIMORAMENTO PROFISSIONAL**

A empresa custeará para seus empregados um curso de fibra ótica com 30 (trinta) vagas , a fim promover a qualificação profissional dos trabalhadores. O curso será de 40 horas, no realizado à noite, em parceria com o Instituto Avançar, com custeio do R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais) pelo empregador e sem ônus aos seus empregados.

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO**

A empresa fornecerá "crachá" aos seus empregados, com nome da empresa e nome do empregado, para fins de identificação no local de trabalho, sendo obrigatório o uso deste durante o horário de trabalho.

## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS PROMOÇÕES**

A depender do tipo de promoção, esta deverá ser acompanhadas de aumento salarial, devendo ambos serem anotadas na CTPS digital através do e-Social.

Parágrafo Único: poderá a transferência do empregado para o cargo diverso ao exercício comportará período experimental não superior a 90 (noventa) dias, podendo retornar o empregado ao cargo anterior no caso de incompatibilidade.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TELETRABALHO**

A empresa poderá implantar o programa de Teletrabalho ou Trabalho Remoto "home office", sendo observado os termos do regulamento interno.

**Parágrafo Primeiro:** O programa será de adesão voluntária e facultativa para os cargos elegíveis, cabendo ao empregado solicitar a qualquer tempo e à empresa a decisão pela aprovação ou não do requerimento.

**Parágrafo Segundo:** As regras e condições relativas ao programa, bem como aos ferramentais necessários para o trabalho, serão acordadas por contrato de trabalho ou aditivo ao contrato de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Ocorrendo alteração na legislação que estabeleça condições divergentes das disciplinadas acima, as partes se comprometem reavaliar as condições estabelecida.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO DIREITO DE IGUALDADE SALARIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem preconceito ou diferenciação por gênero, raça, orientação sexual, origem socioeconômica, idade ou de quaisquer outras naturezas, em observação à política de diversidade da companhia, bem como ao contido no art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no art. 461 da CLT, nas Convenções 100 e 111 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal aos trabalhadores que, a seu serviço e durante a jornada de trabalho, envolverem-se em acidentes com veículos da empresa, exceto quando houver dolo, segundo apuração interna ainda que preliminar e/ou extrajudicial.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA OCORRÊNCIA DE FATORES ADVERSOS**

Ficam assegurados os salários dos empregados que, estando à disposição do empregador, fiquem impossibilitados de exercer suas atividades em razão de fatores climáticos adversos, falta de material, EPC, EPI ou maquinaria danificada, desde que se apresentem e permaneçam na sede durante toda a jornada laboral, ou seja, somente dispensados por ordem escrita. Parágrafo Único: será de total responsabilidade, por parte do empregado, a não utilização dos equipamentos de proteção individual e coletivo, sendo passível das medidas disciplinares cabíveis.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DATAS ESPECIAIS**

A empresa, quando possível, e através do regime de compensação de horas, dispensará do trabalho seus trabalhadores nos dias 24 a 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RECIBO DE DOCUMENTOS**

A empresa fornecerá recibo dos documentos de seus empregados, quando entregues por estes, discriminando os documentos recebidos e as datas de recebimento e de devolução.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LGPD**

A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - lei nº 13.709/2018, BR) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei. No contexto de suas atividades, a empresa trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de empregados(as) e seus dependentes para finalidades ligadas à relação empregatícia e atividades laborais, tais como concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativos, movimentações, promoção, desempenho das funções legais da empresa no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O(a) empregado(a) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial à realização destas atividades e que, a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais.

**Parágrafo Primeiro:** Com relação aos benefícios concedidos a dependentes menores de 16 anos de idade, o(a) empregado(a) entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para possibilitar o tratamento dos dados pessoais da criança e, conseqüentemente, a concessão do benefício.

**Parágrafo Segundo:** Em razão da relação sindical, a empresa quando solicitada deverá transferir os seguintes dados pessoais do(a) empregado(a) ao sindicato: dados relativos às contribuições ao sindicato dos(as) empregados(as), relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso à sua base. Fica autorizado pelos(as) trabalhadores(as) a transferência à empresa de dados pessoais fornecidos ao sindicato, quando houver necessidade. Tanto o sindicato como a empresa, tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para realização de suas atividades respeitando as respectivas posições. O sindicato tratará os dados pessoais recebidos da empresa única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador, limitando as finalidades de tratamento àquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo, e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na LGPD.

**Parágrafo Terceiro:** Em razão dos acontecimentos relacionados à pandemia de COVID-19 e do advento do teletrabalho na rotina do(a) empregado(a) com o objetivo de possibilitar a manifestação do(a) empregado(a) em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT, a empresa transferirá os seguintes dados pessoais dos(as) seus (suas) empregados(as) ao sindicato: nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados da empresa é de 08h de segunda à sexta-feira e 4h aos sábados, totalizando 44h semanais, respeitadas as jornadas legais inferiores.

**Parágrafo Único:** A empresa pode adotar a compensação semanal para dispensar o trabalho aos sábados. Com isso, a jornada diária dos trabalhadores será de 8h48minutos

**Parágrafo Segundo:** Na Hipótese de realização de horas extras, observado o limite legal, poderá a empresa adotar a compensação entre os dias 21 de mês até o dia 20 do mês subsequente.

**Parágrafo Terceiro:** O trabalho extraordinário realizado em dias de repouso, feriados, horário noturno não serão objeto de compensação ou inclusão no banco de horas.

**Parágrafo Quarto:** As alterações de horário de trabalho sempre podem ser realizadas com a concordância do empregado e da empresa. A inclusão/exclusão dos trabalhadores no sistema de compensação de horas consistem em gestão do empregador, observado os limites estabelecidos nos parágrafos acima.

**Parágrafo Quinto:** Ao final do período de compensação, as horas positivas serão pagas pelo empregador com adicional legal e as eventuais horas negativas serão descontadas do salário do empregado. Cabe ao empregado comprovar, junto ao Setor de Departamento Pessoal da empresa, que requereu a oportunidade de compensação das horas negativas.

**Parágrafo Sexto:** As horas destinadas a compensação observarão a proporção de 1 hora trabalhada para 1 hora de descanso.

**Parágrafo Sétimo:** Na hipótese de dispensa do empregado com saldo negativo de horas, os descontos na rescisão de contrato deverão observar o limite previsto no art. 477 da CLT.

**Parágrafo Oitavo:** Fica mantido o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74 da CLT, ficando a empresa autorizada a adotar sistema eletrônico alternativo de registro de horário.

**Parágrafo Nono:** O empregado acionado para o trabalho durante o período do sobreaviso, por mais 60 minutos (seja, contínuos ou não), terá assegurado o intervalo de 11 horas de descanso para iniciar as atividades, cumprindo o horário de término estipulado no contrato individual de trabalho

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A empresa considerará justificadas as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

- a) 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro (a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS, viva sob sua responsabilidade;
- b) 05 (cinco) dias úteis, em virtude de casamento, incluindo-se o sábado. Para os empregados que laboram no regime de escala 12x36, serão considerados 05 (cinco) dias corridos;
- c) por 01(um) dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação de sangue, devidamente comprovada;
- d) por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana. Para o caso de pai adotante, será concedido o mesmo benefício constante desta cláusula;
- e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- f) por 02 (dois) dias/ano em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho de até 14 anos;
- g) por 01 (um) dia para o recebimento do PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa ou posto bancário nela localizado;
- h) nos dias de provas e exames obrigatórios em estabelecimentos de ensino reconhecidos, desde que comprovada a realização dos trabalhos escolares e sendo tal garantia exclusivamente aos estudantes cuja assiduidade seja atestada na forma da lei, e nos dias de exames vestibular, provas do ENEM, desde que em estabelecimento oficial, previamente avisado o empregador, com 72h (setenta e duas horas) de antecedência, com comprovação posterior, compensando na jornada de trabalho as horas concedidas.
- i) por até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, conforme o inciso "X" do art. 473 CLT;

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PLANTÃO

A empresa apresentará aos empregados designados para os plantões, as escalas de plantões e sobreavisos.

**Parágrafo Primeiro:** Para atender as necessidades dos seus serviços, a empresa poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, à base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando, conforme cláusula deste acordo que dispõe

sobre o pagamento de horas extras, observando sempre as diretrizes das escalas de revezamento estampadas no presente Instrumento.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

O início das férias integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Primeiro:** Não será descontado do gozo das férias, o descanso semanal remunerado perdido por falta justificada ao trabalho.

**Parágrafo Segundo:** A empresa, quando solicitada pelo empregado, por escrito no mês de janeiro, deverá providenciar o adiantamento da metade do 13<sup>o</sup> salário por ocasião das férias

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA GESTANTE**

A empresa assegurará garantia de emprego ou remuneração a empregada parturiente pelo período de 30 dias após o término da garantia prevista no ADCT art.10, II, CRFB/88.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALEITAMENTO MATERNO**

A trabalhadora mãe que tenha filho na idade de amamentação terá direito à redução de sua jornada de trabalho em uma hora por dia, conforme previsto no art. 396 da CLT, até a criança completar 6 (seis) meses de idade. **Parágrafo único:** A redução poderá, a critério da colaboradora mãe, ser fracionada em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos cada.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

De acordo com o Art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

**Parágrafo Único:** a licença de que trata o caput também fica assegurada à trabalhadora que adotar filho de 120 (cento e vinte) dias, a teor da Lei 12.010/09, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º e 3 do artigo 392-a, da CLT. 12.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

A empresa garantirá aos seus empregados condições adequadas e seguras de trabalho, de forma que os locais de trabalho tenham extintores de incêndio e saídas de segurança. A empresa garantirá ainda que estas instalações utilizadas pelos empregados, encontrem-se limpas e em condições adequadas de uso, inclusive, os banheiros.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EPI**

A empresa fornecerá, sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual, para as funções requerem os equipamentos mencionados.

**Parágrafo Primeiro:** Os equipamentos de proteção individual deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** O EPI será de uso obrigatório no local de trabalho. O descumprimento desta obrigação será passível da aplicação de medida disciplinar.

**Parágrafo Terceiro** Quando da substituição do EPI, é obrigatório à devolução do equipamento antigo pelo novo, sob pena de desconto no salário.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROTETOR SOLAR**

A empresa fornecerá gratuitamente a todos os empregados, que trabalham expostos às radiações solares, protetor solar (com FP igual ou superior a 50) em quantidade compatível com as dimensões de cada trabalhador, bem como para o período de uso e vestuário com proteção solar de raios ultravioleta.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

A empresa fornecerá aos seus empregados da área técnica externa uniforme completo de trabalho, composto de 2 calças, 2 camisas ou camisetas, 1 par de botinas e 1 jaqueta, adequados à tarefa e as condições climáticas.

**Parágrafo Primeiro:** O uniforme será de uso obrigatório no local de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Quando da substituição do uniforme, é obrigatória a devolução da peça antiga pela nova, sob pena de desconto no salário.

## **PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A empresa reconhece como perigosas as atividades ou operações em proximidade com a rede elétrica, conforme NR 10.

**Parágrafo Único:** O Adicional de Periculosidade integrará a base de cálculo para apuração das horas extras

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CIPA**

Ocorrido acidente de trabalho com morte, fica facultada a participação do sindicato na apuração dos fatos e das providências cabíveis junto à CIPA e ao SESMET.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS**

A empresa observará os procedimentos quanto aos exames admissionais, periódicos e demissionais, na forma da legislação em vigor.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO**

Os atestados médicos deverão ser apresentados a empresa no prazo de 48 horas, contados da data do retorno do empregado ao trabalho, os quais, por sua vez, serão indistintamente recebidos pelo Supervisor imediato do trabalhador, mediante protocolo na via do empregado.

**Parágrafo Único:** Para fins de justificativa de falta, a empresa somente considerará os atestados que comprovem atendimento médico ou boletins de atendimento emergencial, desde que emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, e desde que neles esteja discriminada a hora da consulta e está tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas de afastamento concedidas.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

Em caso de acidente, a empresa comunicará imediatamente à família do acidentado no endereço fornecido na ficha funcional, quando o mesmo for levado do local do acidente para o hospital, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o empregado.

**Parágrafo Único:** Caso o acidentado não fique hospitalizado, a empresa fornecerá condução até a sua residência, sempre que este assim o necessite ou solicite no dia do acidente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CAT**

Os acidentes de trabalho deverão ser comunicados ao SINTTEL-RS, mediante encaminhamento da cópia da Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT, no prazo estabelecido em Lei, exceto nas hipóteses em que a CAT não tenha sido emitida pela empresa.

## CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

Em cumprimento ao ordenamento jurídico em vigor, a empresa enviará uma vez por ano ao sindicato, para que este possa acompanhar as medidas de segurança e higiene do trabalho, os seguintes documentos:

- 1) 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) Relação dos trabalhadores credenciados para trabalhos em energia elétrica, operação de empilhadeiras, tratores e demais veículos que requerem habilitações especiais;
- d) Laudos de insalubridade, periculosidade e condição de trabalho em geral; elaborados por técnicos da empresa ou por instituições fiscalizadoras;
- e) Listagem de todas as comunicações de acidente de trabalho expedidas, sem prejuízo da obrigação legal;
- f) Análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme previsto na NR-17;
- g) Atas de Reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA);

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou os realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos.

**Parágrafo Segundo:** Aqueles documentos que a lei exige periodicidade menor que a prevista no caput da presente cláusula, deverão ser enviados na forma da lei.

**Parágrafo Terceiro:** Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou os realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos.

**Parágrafo Quarto:** A partir de janeiro de 2023, a empresa compromete-se a enviar ao sindicato a análise ergonômica dos postos de trabalho, desde que expressamente requerida por este.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa, quando solicitado por escrito, cederão em dia e hora previamente fixados, autorização para que o sindicato possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos trabalhadores.

**Parágrafo Único:** A empresa sempre que solicitado pelo sindicato disponibilizarão à entidade ou aos seus representantes, lista atualizada com nome, local de trabalho e telefone de contato dos empregados.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TRÂNSITO DE REPRESENTANTE SINDICAL**

Aos representantes sindicais será permitido, mediante prévia solicitação e autorização da EMPRESA o acesso controlado às dependências da EMPRESA durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas, bem como, normas de saúde e segurança do trabalho.

**Parágrafo Único:** A EMPRESA permitirá o acesso de pessoas credenciadas pelo SINDICATO em seus escritórios ou locais de trabalho para procederem à divulgação de atividades sindicais, desde que previamente agendado e acordado com representantes da EMPRESA.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTANTE SINDICAL**

Ficam assegurados aos empregados eleitos para exercer função de representação sindical, as prerrogativas do art. 543 CLT, vigente a partir da notificação feita pelo representante legal do SINTTEL/RS.

**Parágrafo Único:** A empresa com mais de 200 (duzentos) empregados liberará um representante sindical em favor sindicato, sem prejuízo dos salários e demais vantagens, como se na ativa estivesse. A liberação dar-se-á pelo período do mandato do representante sindical, conforme previsto no estatuto da entidade laboral.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Aos empregados eleitos como representante sindical e ou membro da CIPA, é garantida a liberação remunerada para participar de Cursos, Palestras, Simpósios, Plenárias, Seminários e Congressos, desde que limitada a 1 (um) dia por mês, por empregado, ficando limitados à concessão destes benefícios a 2 (dois) empregados da empresa.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS DO CONSELHO DIRETIVO DO SINDICATO**

A empresa liberará bimestralmente os empregados que integram o Conselho Diretivo do Sindicato, limitados a 02 (dois) empregados para participação das reuniões do referido conselho pelo período de 02 dias para os empregados do interior do Estado e 01 dia para os empregados de Porto Alegre e região metropolitana.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMATIVO DO SINDICATO**

A empresa permitirá a fixação do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, Boletins e Avisos do SINTTEL-RS, em mural no local de trabalho, onde os empregados tenham fácil acesso.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO À INFORMAÇÃO**

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 trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** Quando da admissão de novo trabalhador, será permitido ao sindicato entregar ao mesmo material explicativo da entidade. Quando as admissões se derem em grande número, o mesmo poderá realizar palestra com fins elucidativos.

**Parágrafo Segundo:** A empresa deverá informar, por escrito, sempre que solicitado pelo SINTTEL, o número de trabalhadores associados ou não ao Sindicato, com o fim de viabilizar a aplicação dos preceitos da presente convenção.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

A empresa compromete-se a descontar dos salários dos empregados as mensalidades dos trabalhadores sócios do sindicato. A empresa entregará até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao de competência, a guia de depósito bancário ou cheque nominal ao SINTTEL/RS referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos empregados sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES PERIÓDICAS**

Fica assegurado, no mínimo semestralmente, às partes reunirem-se para negociar e acordar qualquer reivindicação que não conste deste instrumento, ficando facultada a antecipação, desde que de comum acordo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DEPÓSITO E REGISTRO**

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para as categorias econômicas e de Trabalhadores por elas abrangidas, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho (antiga DRT) local, ou outro órgão que venha substituir, nos termos do Art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA**

Na eventual hipótese de atraso no pagamento das parcelas decorrentes do contrato de trabalho, inclusive, vale-transporte e tíquetes, a empresa pagará aos trabalhadores uma multa no percentual de 1% (um por cento) ao dia, sobre o valor da parcela em atraso.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - NÃO REDUÇÃO DE DIREITOS E PROCEDIMENTOS NÃO PACTUADOS**

A empresa manterá todas as vantagens, benefícios, normas e direitos mais vantajosos já praticados, restando vedada a redução de direitos, vantagens, benefícios pelo presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo Único:** Fica vedada a manutenção de práticas ou vantagens inferiores. ao presente acordo coletivo de trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA CONSTITUCIONAL**

A empresa não admitirá empregados sem a observância do disposto no art. 7º da Constituição Federal em vigor na data da celebração do presente instrumento coletivo de trabalho. A empresa observará o disposto no art. 7º da Constituição Federal vigente na data da celebração do presente instrumento, ainda, que o mesmo seja alterado.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS**

Os efeitos das cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho permanecerão íntegras mesmo depois de expirado o seu prazo de vigência, até que haja renovação do Acordo Coletivo de Trabalho, que venha revogar expressamente as condições aqui pactuadas.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO DEVER DE CUMPRIMENTO**

É obrigação do sindicato, da empresa e dos empregados cumprirem as normas aqui estabelecidas, sob pena de ajuizamento de ação de cumprimento.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DEMAIS BENEFÍCIOS**

A empresa manterá os benefícios atualmente praticados.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DA APLICAÇÃO DA NORMA COLETIVA**

À luz do art. 884 do Código Civil, as cláusulas econômicas e sociais negociadas pelo Sindicato na presente norma coletiva terão eficácia nos contratos de trabalho de todos empregados alocados no território deste estado.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O sindicato na condição de representante legal da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento, na forma da Lei.

}

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

**FABIANO BUSNARDO  
DIRETOR  
PROSERVER TELECOMUNICACOES S.A.**

### **ANEXOS ANEXO I - ATA FECHAMENTO**

[Anexo.\(PDF\)](#)

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