

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024 ALGAR TELECOM / SINTTEL - CE**

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415, CNPJ 71.208.516/0001-74, Uberlândia/MG, **ALGAR SOLUÇÕES EM TIC**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415 - Parte, Uberlândia/MG, CNPJ 22.166.193/0001-98 e **ALGAR MULTIMÍDIA S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415 - Mezanino, Uberlândia/MG, CNPJ 04.622.116/0001-13, adiante denominadas conjuntamente EMPRESAS, e, de outro, **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO ESTADO DO CEARÁ**, doravante denominado **SINTTEL-CE**, com sede em Fortaleza, Estado do Ceará, à R. Agapito dos Santos, 600, Centro, CEP 60010-250, regularmente inscrito no CNPJ/MF sob o nº 07.341.316/0001-96, sob cláusulas e condições seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados da empresa em efetivo exercício no dia 1º de setembro de 2021, e os que venham a ser admitidos durante sua vigência, com abrangência territorial em CE.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - INCORPORAÇÃO DE MÚLTIPLO DO ICP NO SALÁRIO BASE**

Será incorporado ao salário base, um múltiplo salarial, previsto na tabela de múltiplos salariais do ICP, para os cargos elegíveis conforme descrito abaixo.

**1-Reajuste de 6,10%**, sobre os salários de Junho/22, para cargos classificados como ASSOCIADOS. Esse reajuste será retroativo a Julho de 2022;

**2-Reajuste de 5,72%**, sobre os salários de Junho/22 para cargos classificados como Ascensão. Esse reajuste será retroativo a Julho de 2022.

### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

A partir de 01 de setembro de 2022, o piso salarial passa a ser de R\$ 1.548,88, sobre os pisos praticados em Agosto de 2022.

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Será concedido um reajuste de 7% sobre os salários praticados em Agosto de 2022, a partir de 01/09/2022.

## **CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A empresa efetuará o pagamento dos salários aos seus empregados no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – CONVÊNIOS E DESCONTOS**

Os convênios adotados atualmente, ou seja, médico, hospitalar, odontológico, seguro de vida em grupo, cartões de compra e tickets alimentação ou refeição, serão mantidos de acordo com contratos negociados com fornecedores, sendo plenamente válidos os descontos ocorridos nos salários dos empregados, sendo que todos seguirão as regras previstas em políticas internas da empresa.

**Parágrafo Único:** São válidos, ainda, os descontos que ocorrem nos salários dos empregados a título de Fundo Integrativo e Cooperativa de Crédito.

## **CLÁUSULA OITAVA – CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Para o cálculo da gratificação natalina (13º salário), a empresa considerará o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o empregado tenha permanecido em gozo de auxílio-doença ou licenciado por acidente do trabalho, desde que o retorno ao trabalho ocorra até o dia 15 de novembro.

**Parágrafo Único:** A empresa continuará computando no 13º salário a média de horas extras e adicionais de periculosidade, quando habitualmente pagos durante o ano.

## **CLÁUSULA NONA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas trabalhadas em regime extraordinário, e não compensadas nos termos da cláusula vigésima primeira, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), quando realizada de segunda à sábado, e com acréscimo de 100% (cem por cento), quando realizada em dias de domingos e feriados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A empresa manterá o pagamento do adicional de periculosidade para os cargos que exerçam atividade ligada a riscos com energia elétrica, conforme previsto no Decreto 93.412 de 14.10.86.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE PENOSIDADE**

A empresa pagará o adicional de penosidade tão logo seja regulamentado por legislação ordinária, conforme disposto no Art. 7º, inciso XXIII da Constituição Federal. Empresa e Sindicato, na oportunidade, reunir-se-ão para balizar conceitos, levantamentos e formas de pagamento para aquelas funções enquadradas na legislação, quando impossível a eliminação

ou neutralização da penosidade.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – QUEBRA DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam as funções de caixa por um período superior a 5 (cinco) dias no mês, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos da empresa, o pagamento de uma parcela mensal, a título de QUEBRA DE CAIXA, no valor de R\$ 70,89 (sessenta reais e oitenta e nove centavos), sem considerar quaisquer adicionais ou vantagens outras, pessoais ou não.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA**

O Plano de Participação nos Resultados e Remuneração Variável para o ano de 2022, foi aprovado em assembleia realizada no dia 25/08/2022.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – BENEFÍCIO REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01 de Setembro de 2022, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (*ticket*) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 1.009,82 (Um mil e nove reais e oitenta e dois centavos), representando um reajuste de 22,10% sobre os valores atualmente praticados em Agosto/2022.

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

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

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

**Parágrafo Quarto:** As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, afastamentos por doenças, acidentes de trabalho e licença maternidade, durante o período

de vigência deste Acordo Coletivo.

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

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

**Parágrafo Sétimo:** O SINTTEL CE e as EMPRESAS reconhecem que o benefício pago para alimentação, qualquer que seja a modalidade escolhida pelos EMPREGADOS (alimentação ou refeição) não caracterizam verba salarial e não o integram para qualquer fim.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA FAMILIAR**

A empresa fornecerá aos empregados Assistência Médica e Odontológica Familiar, na qual serão incluídos como dependentes: cônjuges, companheiro (a), filhos maiores até 24 anos de idade, bem como os dependentes legais, mediante comprovação.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa propiciará aos empregados a opção de mudança de categoria de plano, caso o mesmo opte pelo pagamento.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados desligados e/ou aposentados deverão permanecer, caso façam a opção, com o plano de assistência médica e odontológica, conforme previsão da Lei nº 9.565/1998. A empresa também observará os critérios da Resolução Normativa nº 279/2011, da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

A empresa complementarará, observado o limite de 1 (um) salário-base do empregado, em até 40% (quarenta por cento), o benefício previdenciário “auxílio-doença” a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superior a 3 (três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 02 (dois) anos de afastamento do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Para recebimento da complementação, o Empregado deverá:

- a) submeter-se à perícia com médico da empresa ou por elas credenciado;
- b) apresentar à área de Talentos Humanos os comprovantes de recebimento do benefício do INSS, enquanto perdurar o auxílio-doença.

**Parágrafo Segundo:** Caso o valor do benefício, pago pelo INSS, seja igual ou superior ao valor do salário-base do empregado, a empresa fica desobrigada a realizar a complementação, nos termos do “caput” desta cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO-CRECHE OU AUXÍLIO-BABÁ**

As empresas pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os filhos de empregadas, durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar idade de 6 (seis) anos, nos termos da Portaria MTB nº 3.296/86 e do Artigo 7º, XXV, da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio-creche ou o auxílio-babá será pago, mensalmente, em folha de pagamento da empregada, e terá o seu valor mensal corrigido a partir de 1º de setembro de 2022, passando a ser R\$ 832,14 (oitocentos e trinta e dois reais e quatorze centavos). Isso representa um reajuste de 42% sobre os valores anteriormente praticados.

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

**Parágrafo Terceiro:** A empresa poderá exigir comprovante de pagamento da creche ou da babá para a liberação do benefício.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – REEMBOLSO DE DESPESAS DE EDUCAÇÃO E SAÚDE DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS**

As empresas manterão um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os portadores de deficiências, filhos de empregados, limitado ao valor mensal de R\$ 832,14 (oitocentos e trinta e dois reais e quatorze centavos), a partir de 1º de setembro de 2022. Isso representa um reajuste de 16% sobre os valores anteriormente praticados.

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

**Parágrafo segundo:** A empresa poderá exigir comprovante de pagamento da despesa com educação e saúde para a liberação do benefício.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica mantida a estabilidade da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ou 90 (noventa dias) após o término da licença previdenciária, o que for mais favorável à empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de aborto, devidamente comprovado, as empregadas terão direito licença remunerada e garantia de emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias, sem prejuízo do contido no Art. 394, da CLT, contados, a partir do evento, mediante apresentação de atestado médico.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA – REAPROVEITAMENTO DE EMPREGADOS**

A empresa continuará se comprometendo em, depois de readaptado, dar prioridade ao reaproveitamento do empregado afetado pela desativação das atividades ou órgãos de trabalho, desde que as condições técnicas e econômico-financeiras o permitam.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DURAÇÃO DO TRABALHO**

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

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

**Parágrafo Segundo:** O Empregado que trabalhe em escala de revezamento atenderá ao disposto na respectiva escala.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

As horas extraordinárias realizadas de segunda à sábado poderão ser compensadas na proporção de 1,5 (uma hora e meia) compensada para cada 1 (uma) hora trabalhada.

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado aos empregados, o direito de escolha do dia que melhor atenda a seus interesses para gozar a folga em substituição às horas extras trabalhadas, mediante prévio acordo com seu coordenador, dentro de um prazo de até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo:** A compensação será em modelo cascata conforme o exemplo abaixo:

- Horas realizadas em Janeiro serão apuradas em Abril, calculadas na competência Abril, e pagas em 01/05.

- Horas realizadas em Fevereiro serão apuradas em Maio, calculadas na competência Maio, e pagas em 01/06.

- Horas realizadas em Março serão apuradas em Junho, calculadas na competência Junho, e pagas em 01/07.

**Parágrafo Terceiro:** A compensação da jornada excedente desta cláusula deverá ser realizada dentro de 90 dias (noventa dias), contados após a data em que a empresa fechar o ponto do mês. Caso essa compensação não seja efetuada dentro do referido prazo, as horas extras deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente, acrescida de 50% do valor da hora normal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ESCOLHA DO DIA DE FOLGA**

A empresa continuará assegurando a seus empregados o direito de escolha do dia que melhor atenda a seus interesses para gozar a folga em substituição ao repouso remunerado trabalhado, ressalvados os casos de escala de revezamento e plantões, desde que negociado com sua liderança.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO/REGISTRO DE PONTO**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO**

A empresa manterá a liberação dos empregados para tratamento odontológico, desde que conste esta condição no atestado fornecido pelo odontólogo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – SOBREAVISO**

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

**Parágrafo Único:** Os empregados em regime de sobreaviso que forem acionados passarão a receber horas extras a partir deste momento, e enquanto estiverem trabalhando, conforme

dispõe o presente instrumento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – FÉRIAS**

A empresa assegurará que após cada período aquisitivo o empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que negociado e acordado com seu superior imediato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

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

- a) Os períodos de parcelamento do gozo de férias não poderão ser inferiores a dez dias.
- b) O parcelamento não poderá ser superior a 2 (dois) períodos.
- c) O Empregado poderá converter 1/3 (um terço) das férias a que tenha direito em abono pecuniário.
- d) A gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias.
- e) A antecipação de 50% (cinquenta por cento) do décimo-terceiro salário, referente ao adiantamento da 1ª parcela, será paga conforme solicitação do empregado, no primeiro ou segundo período de gozo das férias, desde que o empregado ainda não a tenha recebido referente ao ano em curso.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

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

**Parágrafo Primeiro:** Fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.548,88 (um mil, quinhentos e quarenta e oito reais e oitenta e oito centavos), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

**Parágrafo Segundo:** O piso será corrigido sempre que houver reajuste geral e automático de salários e observará, quando houver, o mesmo parcelamento descrito no parágrafo anterior.

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

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

- a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão e na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na empresa.
- b) Não será paga nas demissões por justa causa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ELIMINAÇÃO DE RISCOS**

A empresa continuará se comprometendo a buscar a eliminação de riscos à saúde através da utilização de medidas de proteção coletiva, recorrendo a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) apenas em casos onde tais medidas se revelarem ineficazes e/ou insuficientes.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – INFORMAÇÕES SOBRE A CIPA**

A empresa continuará fornecendo ao SINTTEL, com relação à CIPA:

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

**Parágrafo Único:** A empresa fornecerá ainda, sempre que solicitado, relação dos empregados admitidos, demitidos e transferidos constando: nome data de admissão, demissão, localidade e estabelecimento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

A empresa deverá realizar exames médicos periódicos, sem ônus para o todos os trabalhadores, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade prevista na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

**Parágrafo Único:** A empresa se compromete a incentivar aos exames de mamografia e de próstata a seus trabalhadores na mesma oportunidade de que trata o “caput” e nas mesmas condições.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

A empresa fornecerá ao Sindicato, sempre que possível, as informações a seguir descritas, sem individualizar nomes de empregados ou fornecer dados que levem à sua individualização:

- a) Referentes a processos e ambientes de trabalho;
- b) Estado geral de saúde de seus empregados ou
- c) Relatório de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – LIVRE TRÂNSITO SINDICATO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

A empresa continuará permitindo a fixação de um quadro de avisos do sindicato em cada prédio da empresa, em local por onde transitem os empregados e seja permitido acesso ao público, no qual serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário e com ofensas pessoais aos empregados ou aos dirigentes da empresa. Fica ajustado que o não cumprimento desta cláusula acarretará na imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CUMPRIMENTO DO ACORDO**

Surgindo divergências entre as partes na aplicação dos dispositivos constantes do presente Acordo Coletivo, a parte que se julgar prejudicada comunicará à outra, por escrito, e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, visando entendimentos e saneamento das pendências existentes.

**Parágrafo Único:** Em caso de descumprimento inequívoco e comprovado de qualquer disposição constante do presente Acordo Coletivo, a parte infratora comprometer-se-á, prontamente, a regularizar a pendência, sob pena de aplicação de multa mensal de 5% (cinco por cento) do piso salarial estabelecido neste acordo, por infração e por trabalhador, em favor deste ou da parte prejudicada, limitado a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

A contribuição assistencial extraordinária, estabelecida em assembleia geral, será paga por todos os trabalhadores mediante desconto em folha de pagamento, no valor total correspondente a 4% (quatro por cento) do salário contratual, em quatro parcelas iguais de 1% (um por cento) cada, a serem descontadas nos meses de setembro de 2022, janeiro de 2023, abril de 2023 e julho de 2023.

**Parágrafo Único:** O SINTTEL-CE assegura o pleno direito de oposição ao desconto, a ser exercido pelo trabalhador diretamente junto a entidade sindical, no prazo por esta estipulado e previamente comunicado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – COMPROVAÇÃO DE VACINAÇÃO COVID 19**

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – REVISÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – FORO

Fica eleito o foro da comarca de Fortaleza-CE, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja para dirimir controvérsias oriundas do presente Acordo coletivo de Trabalho.

FORTALEZA/CE, 06 de Setembro de 2022.

### ALGAR TELECOM S/A

*Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira*  
Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira (1 de Novembro de 2022 03:46 ADT)

**Ana Paula Rodrigues Marques de  
Oliveira**

Vice Presidente de Gente  
CPF: 691.647.036-49



Luis Antonio Andrade Lima (1 de Novembro de 2022 15:39 ADT)

**Luis Antônio Andrade Lima**

Diretor de Operações  
CPF: 019.946.508-85

### SINTTEL/CE



**João Cezar Barbosa de Assis**  
Presidente

**Assinatura:** OLIVAR ANTÔNIO RODRIGUES  
OLIVAR ANTÔNIO RODRIGUES (19 de Outubro de 2022 16:36 ADT)  
**Email:** olivar@algar.com.br

**Assinatura:**   
Luiz Claudio (28 de Outubro de 2022 09:29 ADT)  
**Email:** luizclaudiocoelho2234@gmail.com

**Assinatura:** Paulo Victor Junqueira Moreira  
Paulo Victor Junqueira Moreira (28 de Outubro de 2022 09:30 ADT)  
**Email:** paulovjm@algartelecom.com.br

**Assinatura:**   
Danielle Miranda (31 de Outubro de 2022 09:13 ADT)  
**Email:** daniellerm@algartelecom.com.br