

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE INSCRIÇÃO NO MTE: CE000998/2023
DATA DE INSCRIÇÃO NO MTE: 23/08/2023
NÚMERO SOLICITADO: MR034695/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.175027/2023-16
DATA DO PROTOCOLO: 23/08/2023

Verifique a autenticidade em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

TERMOS ADICIONAIS VINCULADOS

Processo nº: 19980255659202419 e **Registro nº:** CE000541/2024

SIND TRAB EMPRESA TELECOOPERAD MESAS TELEF EST CEARA, CNPJ n. 07.341.316/0001-96, neste ato representada por seu Presidente, Sr. JOÃO CEZAR BARBOSA DE ASSIS;

E

ALGAR TELECOM S/A, CNPJ nº. 71.208.516/0001-74, neste ato representada por seu Vice-Presidente, Sr. RENATO PASCHOARELI e pela sua Vice-Presidente, Sra. ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA;

ALGAR MULTIMÍDIA S/A, CNPJ nº. 04.622.116/0001-13, neste ato representada por seu Vice-Presidente, Sr. RENATO PASCHOARELI;

celebrar este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas seguintes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMEIRA - VALIDADE E DATA BASE** As partes fixaram a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2022 2024 e a data base da categoria é 1º de setembro. **CLÁUSULA SEGUNDA - COBERTURA** Este Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) contratante(s), abrangerá a(s) categoria(s) de **Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadoras de Mesa Telefônica do Plano CNTC, com abrangência territorial em CE, com abrangência em CE**, com abrangência territorial em **CE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 1º de setembro de 2022, o piso salarial será de R\$ 1.548,88, acima dos pisos praticados em agosto de 2022.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - INCORPORAÇÃO DO 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-Ajuste de 6,10%, sobre os salários de Junho/22, para cargos classificados como ASSOCIADOS. Este reajuste será retroativo a julho de 2022; 2-Ajuste de 5,72%, sobre os salários de Junho/22 para cargos classificados como Ascensão. Esse reajuste será retroativo a julho de 2022.

CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PENALIDADE/TURNO ADICIONAL

CLÁUSULA SÉTIMA – PENALIDADES ADICIONAIS

A empresa pagará a multa assim que esta for regulamentada pela legislação ordinária, conforme previsto no art. 70, inciso XXIII da Constituição Federal. A Empresa e o Sindicato, na oportunidade, se reunirão para definir conceitos, levantamentos e formas de pagamento para as funções enquadradas na legislação, quando a eliminação ou neutralização da penalidade for impossível.

AVISO ADICIONAL ADICIONAL

CLÁUSULA OITAVA - EXCESSO DE AVISO

Para fazer face às necessidades dos seus serviços, a empresa poderá adotar o regime de pré-aviso, remunerando os trabalhadores envolvidos na base de 1/3 (um terço) das horas em que estarão sujeitos a este regime. Parágrafo Único: Os empregados em regime de horas extras acionados passarão a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiverem trabalhando, conforme previsto neste instrumento.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - ACORDOS E DESCONTOS

Os convênios atualmente adotados, ou seja, assistência médica, hospitalar, odontológica, seguro de vida em grupo, cartão compras e vale-alimentação ou refeição, serão mantidos de acordo com contratos negociados com fornecedores, sendo integralmente válidos os descontos ocorridos nos salários dos funcionários, sendo que todos seguirão as regras previstas nas políticas internas da empresa.

Parágrafo Único: Também são válidos os descontos que ocorrerem nos salários dos empregados de Fundo Integrativo e Cooperativa de Crédito.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - FALÊNCIA

Aos empregados que exerçam efetivamente funções de caixa por período superior a 5 (cinco) dias por mês, independentemente da titularidade do cargo, em qualquer estabelecimento da empresa, é garantido o pagamento de uma parcela mensal, a título de CASH BREAKDOWN, no valor de R\$ 70,89 (sessenta reais e oitenta e nove centavos), sem considerar quaisquer vantagens adicionais ou outras, pessoais ou não.

Parágrafo Primeiro: O recebimento desta vantagem não exime do empregado que exerce a função de caixa a responsabilidade pela veracidade da contabilidade inerente à função desempenhada.

Parágrafo Segundo: O pagamento desta parcela somente se dará enquanto o empregado exercer a função de caixa, e não quando se desligar desta atividade, não sendo considerada esta exclusão alteração prejudicial ao contrato de trabalho, seja pela natureza da parcela, quer pelo facto de não ter aplicabilidade no exercício de outra atividade.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA

O Plano de Participação nos Resultados e Remuneração Variável para o ano de 2022 foi aprovado em reunião realizada em 25/08/2022.

AJUDA ALIMENTAR

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – BENEFÍCIO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de setembro de 2022, as EMPRESAS disponibilizarão o benefício de cartão-refeição para seus Colaboradores, com crédito no valor total de R\$ 1.009,82 (mil e nove reais e oitenta e dois centavos), representando um reajuste de 22,10% sobre os valores praticados atualmente em agosto/2022.

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

Parágrafo segundo: As EMPRESAS creditarão os cartões de seus Colaboradores no último dia útil, antes do final do mês, em que exista arquivo interno nas EMPRESAS.

Parágrafo Terceiro: Caberá ao Colaborador escolher o tipo de cartão, seja Cartão Alimentação ou Cartão Refeição.

Parágrafo Quarto: As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, faltas por doença, acidentes de trabalho e licença maternidade, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo.

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

Parágrafo Sexto: As EMPRESAS reembolsarão os Trabalhadores pelo Vale-Refeição Extraordinário, mediante apresentação de recibo.

Parágrafo Sétimo: A SINTTEL CE e as EMPRESAS reconhecem que o benefício pago por alimentação, qualquer que seja a modalidade escolhida pelos EMPREGADOS (alimentação ou refeição) não caracteriza salário e não o integra para qualquer finalidade.

AJUDA À SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA FAMILIAR

A empresa disponibilizará aos colaboradores Assistência Médica e Odontológica Familiar, na qual serão incluídos como dependentes: cônjuges, companheiros, filhos até 24 anos, bem como dependentes legais, mediante comprovação.

Parágrafo Primeiro: A empresa dará aos empregados a opção de mudança de categoria do plano, caso optem pelo pagamento.

Parágrafo Segundo: Os empregados demitidos e/ou aposentados deverão permanecer, se assim desejarem, com o plano de assistência médica e odontológica, conforme previsto na Lei nº 9.565/1998. A empresa também observará os critérios da Resolução Normativa nº 279/2011, da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

AUXÍLIO DOENÇA/DEFICIÊNCIA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

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

Parágrafo Primeiro: Para receber o complemento, o Colaborador deverá:

- a) submeter-se a exame com médico da empresa ou por ela credenciado;
- b) apresentar comprovante de recebimento do benefício do INSS à área de Talentos Humanos, enquanto durar o auxílio-doença.

Parágrafo Segundo: Se o valor do benefício, pago pelo INSS, for igual ou superior ao valor do salário base do empregado, a empresa fica dispensada da obrigação de realizar o complemento, nos termos do "caput" desta cláusula.

AUXÍLIO BERÇÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ

As empresas pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá aos filhos dos empregados, durante a vigência deste Contrato, até o mês em que o filho completar 6 (seis) anos, conforme Portaria MTB nº 3.296/86 e artigo 7º, XXV, da Constituição Federal.

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

Parágrafo Segundo: O benefício constante no "caput" desta Cláusula será estendido aos empregados que comprovadamente tenham a guarda legal do filho e desde que atendidos os critérios estabelecidos.

Parágrafo Terceiro: A empresa poderá exigir comprovante de pagamento de creche ou babá para 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 o beneficiário fazer opção por escrito por um ou outro, para cada filho.

OUTRAS AJUDAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CÁLCULO DA BOLSA DE NATAL

Para o cálculo do abono de natal (13º salário), a empresa considerará o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o empregado esteve em auxílio-doença ou afastado por acidente de trabalho, a partir do momento o retorno ao trabalho ocorre até o dia 15 de novembro.

Parágrafo Único: A empresa continuará calculando no 13º salário a média de horas extras e adicional periculosidade, quando habitualmente pagas durante o ano.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM EDUCAÇÃO E SAÚDE DE CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIA

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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 apuras em Abril, calculadas na competência Abril, e pagas em 01/05.

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

- Horas realizadas em Março serão apuras 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR PERICULOSIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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).

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS SINDICATIVOS

A empresa continuará permitindo a instalação de um quadro de avisos do sindicato em cada prédio da empresa, nos locais por onde passam os funcionários e onde é permitido o acesso ao público, onde serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, a divulgação de material político-partidário e com insultos pessoais a colaboradores ou dirigentes da empresa. Fica acordado que o descumprimento desta cláusula acarretará na imediata retirada dos referidos materiais dos quadros de avisos.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO CONTRATO

Ocorrendo divergências entre as partes na aplicação do disposto neste Acordo Coletivo, a parte considerada prejudicada notificará a outra, por escrito, e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, com vistas à compreensão e resolução do problema. pendências existentes. Parágrafo Único: Em caso de descumprimento inequívoco e comprovado de qualquer disposição constante deste Acordo Coletivo, o infrator obrigará-se-á, prontamente, a regularizar o saldo devedor, sob pena de aplicação de multa mensal de 5% (cinco por cento) do valor piso salarial estabelecido neste acordo, por infração e por trabalhador, em favor deste ou do lesado, limitado a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORO

Fica eleito o foro da região de Fortaleza-CE, com expressa renúncia a qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir controvérsias decorrentes deste Acordo Coletivo de Trabalho

RENOVAÇÃO/EXTINÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As partes comprometem-se a discutir e renegociar, no final do primeiro ano de vigência deste instrumento, as cláusulas de natureza econômica.

}

**JOAO CEZAR BARBOSA DE ASSIS
PRESIDENTE
SIND TRAB EMPRESA TELECOOPERAD MESAS TELEF EST CEARA**

**RENATO PASCHOARELI
VICE-PRESIDENTE
ALGAR TELECOM S/A**

**ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA
VICE-PRESIDENTE
ALGAR TELECOM S/A**

**RENATO PASCHOARELI
VICE-PRESIDENTE
ALGAR MULTIMIDIA S/A**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento pode ser confirmada no site do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, em <http://www.mte.gov.br>.