

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001413/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022421/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.108000/2023-17
DATA DO PROTOCOLO: 23/06/2023

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

SIND TRAB EMP TEL TRAN DAD CORR ELETR TELEF M CEL SER TRONC COMUN RADCHA TELMA PROJ CONST INS OP EQUI MEI FIS TRAN SIN SIM OP MES TEL ES RJ., CNPJ n. 33.955.956/0001-04, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUIS ANTONIO SOUZA DA SILVA;

E

NEOBPO SERVICOS DE PROCESSOS DE NEGOCIOS E TECNOLOGIA S.A., CNPJ n. 24.765.823/0014-90, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). FABIANO FALVO e por seu Diretor, Sr(a). ANA ALICE LIMONGI GASPARINI;

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 janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas**, dos trabalhadores em empresas interpostas em que se forme o vínculo do emprego, direta, indireta ou solidariamente com as Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamadas, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, estas enquanto tomadoras de serviços e dos demais trabalhadores em atividades econômicas idênticas, similares e/ou conexas com atividades de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamadas, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, incluídos os operadores de telemarketing contratados ou prestadores de serviços nas empresas de telecomunicações, no Estado do Rio de Janeiro, exceto os municípios de Macaé, Quissamã, Carapebus, Conceição de Macabú, Campos dos Goytacazes, São Fidélis, São João da Barra, São Francisco de Itabapuna, Santo Antônio de Pádua, Itaperuna, Miracema, Lajes de Muriaé, Natividade, Porciúncula, Varre e Sai, Itaocara, Cambuci, São José de Ubá, Cardoso Moreira, Italva e Bom Jesus do Itabapuna-RJ, com abrangência territorial em RJ.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DE 180 HORAS PARA PRESTADORES DE SERVIÇO EMPRESAS PRIVADAS**

O piso salarial mínimo dos empregados prestadores de serviços para EMPRESA, que atuem na prestação de serviços de outras empresas privadas, sujeitos a jornada de trabalho de 180h, será de **R\$ 1.323,25 (hum mil trezentos e vinte e três reais e vinte e cinco centavos)**, a partir de 1º de maio de 2023.

Parágrafo Primeiro: O piso salarial instituído por esta cláusula abrange os Trabalhadores que prestam serviço no teleatendimento/callcenter.

Parágrafo Segundo: Os Atendentes presenciais em lojas, que praticam jornada de 220hs, terão o piso salarial de **R\$ 1.617,31 (hum mil seiscentos e dezessete reais e trinta e um centavos)**, a partir de 1º de maio de 2023.

Parágrafo Terceiro: Fica convencionado que será garantido o mesmo índice de reajuste do Salário Mínimo Nacional a partir de janeiro de 2024, para os empregados com jornada de 180 hs. Para os Atendentes presenciais em lojas, a correção do piso de 220hs, será realizada mediante proporcionalidade do valor do Piso de 180hs.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS**

Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, que recebem salário acima do piso estabelecido na Cláusula Terceira até o limite de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), incidirá o reajuste de **5% (cinco por cento)**, sendo:

- **2,5%** a partir de 1º de maio de 2023, sobre os salários praticados em **31/12/2022**, exceto quanto aos empregados que estejam recebendo o piso salarial estabelecido na Cláusula Terceira.

- **2,5%** a partir de 1º de outubro de 2023, sobre os salários praticados em **31/12/2022**, exceto quanto aos empregados que estejam recebendo o piso salarial estabelecido na Cláusula Terceira.

CLÁUSULA QUINTA - ABONO SALARIAL

A Empresa pagará até o dia 06/04/23, abono indenizatório considerando os seguintes valores:

a) Para o Operador de teleatendimento/callcenter, o abono será no valor de **R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais)** para quem cumpre jornada de trabalho de 180hs e de **R\$ 300,00 (trezentos reais)** para quem cumpre jornada de trabalho de 150hs, proporcional ao período trabalhado de janeiro a abril.

b) Para o Atendente de Loja, o abono será no valor de **R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais)**, proporcional ao período trabalhado de janeiro a abril.

c) Para os Trabalhadores que recebem salários acima do Piso estabelecido na Cláusula Terceira, até o limite de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), o abono será de **20% (vinte por cento)**, calculado sobre os salários de 31/12/2022, com um mínimo de **R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais)** para quem cumpre jornada de 180hs, **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** para quem cumpre jornada de 200hs e **R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais)** para quem cumpre jornada de 220hs, proporcional ao período trabalhado de janeiro a abril.

Paraágrafo Primeiro: OS valores pagos a título de abono indenizatório não têm caráter remuneratório e consequentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos Trabalhadores e, portanto, sobre os mesmos, não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A EMPRESA efetuará o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de cada mês trabalhado.

Paraágrafo Primeiro: A EMPRESA disponibilizará acesso eletrônico via intranet, e extranet, aos empregados, constando a identificação da EMPRESA, que deverá conter a discriminação de salário, horas extras, adicionais, benefícios, valor do depósito mensal-FGTS e os descontos efetuados. O empregado terá as opções de consultar e/ou imprimir seu holerite conforme descrito abaixo:

- a) Acesso à intranet da empresa;
- b) Através de consulta no Banco Santander;
- c) Service Desk Neobpo;

Paraágrafo Segundo: Sempre que solicitado pelos empregados, caberá à EMPRESA efetuar a revisão dos cálculos salariais e, se confirmado engano, efetuar o pagamento da diferença devida em até 15 (quinze) dias úteis, contados da data da solicitação do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS**CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS DO SALÁRIO DOS EMPREGADOS**

A EMPRESA poderá descontar dos salários dos seus Trabalhadores, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, valores relativos a alimentação; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; transportes; empréstimos pessoais; contribuições às associações,

clubes; e outras agremiações; mensalidade sindical, colônia de férias e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA não descontará as contribuições assistenciais daqueles Trabalhadores que apresentarem a via original da carta de oposição protocolada perante o Sindicato, ou a via encaminhada pelos correios ao Sindicato com o respectivo comprovante original de A.R.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA está autorizada a proceder por ocasião da rescisão contratual a dedução da totalidade de valores devidos sob os títulos constantes da cláusula acima até o limite do saldo existente de verbas rescisórias.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

A EMPRESA efetuará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a Lei ou em condições mais benéficas, a todos os trabalhadores, no momento do pagamento das férias a serem gozadas, mediante solicitação prévia, respeitando a opção dos trabalhadores que não desejarem receber adiantamento.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras semanais, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras realizadas nas folgas, domingos e feriados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo Primeiro: As horas extras habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário, DSR's e demais verbas de cunho salarial, sendo que para o cálculo das férias, 13º salário e demais verbas de cunho salarial, será considerada a média percebida nos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA poderá adotar sistema de Banco de Horas para computo e compensação de jornadas extraordinárias, nos termos do Anexo I deste Acordo.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - HORA NOTURNA

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento), entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 5:00 horas do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho a cada 52:30 minutos, nos termos do artigo 73 da CLT, ou aplicação do percentual de 37,14% (trinta e sete, virgula quatorze por cento) sobre a hora normal, como forma alternativa, apenas para fins de incidência do aludido adicional.

Parágrafo Único: Observando-se o disposto no § 5º, do art. 73, da CLT, bem como o item II, da Súmula 60, do TST, é devido o pagamento do adicional noturno nas prorrogações da jornada noturna.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CAMPANHA/PROGRAMA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E PREMIAÇÃO POR ATINGIMENTO DE METAS

A EMPRESA poderá instituir programas/campanha de remuneração variável e premiação por atingimento de metas, cujo pagamento em caso de premiação, nos termos dos §§ 2º e 4º, do artigo 457, da CLT, ainda que habitual e acima de 2 (duas) ao ano, não integrará o salário do empregado;

Parágrafo Primeiro: Deverão ser criados e apresentados aos Trabalhadores, os critérios para atingimento das metas, nos quais deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos e regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do programa/campanha, bem assim demais critérios e condições.

Parágrafo Segundo: Para validação de relatórios de apuração de resultados de referidas campanhas e/ou programas, serão consideradas como válidas assinaturas eletrônicas de EMPREGADOS, bem como toda e qualquer validação realizada via digital e/ou eletrônica inclusive por login e senha pessoal, CPF e senha e/ou qualquer outro meio digital e eletrônico que possibilite a identificação do Empregado. A existência de validação eletrônica no documento dispensa a necessidade de assinatura física do Empregado.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que deixarem de integrar o quadro funcional da EMPRESA em razão de demissão sem justa causa, por pedido de demissão ou extinção de contrato de trabalho por prazo determinado, desde que atendidos os critérios estabelecidos para atingimento das metas no período anterior ao desligamento, farão jus ao recebimento da premiação.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA fornecerá aos Trabalhadores vale refeição/vale alimentação reajustado em 5% (cinco por cento) a partir de 1º de maio de 2023, sobre valores praticados em 31/12/2022.

A partir de 1º de maio de 2023, o valor estabelecido para a jornada diária de 6:00 horas, 7:12 horas e 8:00 horas, será respectivamente, **R\$ 9,51/dia, R\$ 12,16/dia e R\$ 19,70/dia.**

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores filiados ao Sinttel-RJ será concedido 01 (um) Vale Refeição/Vale Alimentação extra, mensalmente, condicionado à não existência de falta (injustificada) no mês anterior à concessão do benefício.

Parágrafo Segundo: Os valores referentes a esse benefício não têm caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorpora, em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores, não havendo, inclusive, sobre o montante, incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

Parágrafo Terceiro: Fica garantido aos Trabalhadores a possibilidade de escolher o recebimento do benefício na forma de Vale Alimentação ou Refeição, devendo fazer a opção por escrito perante a EMPRESA.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

A EMPRESA, em face de determinação legal, fornecerá aos seus trabalhadores o vale transporte necessário ao deslocamento residência - trabalho e trabalho - e residência, exclusivamente para os dias trabalhados, com possibilidade do pagamento em espécie, de acordo com as políticas de pagamento da EMPRESA, não se caracterizando, em nenhuma hipótese, como verba de natureza salarial.

Parágrafo Único: Ficam garantidos os vales-transporte de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao empregado que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado, ou comparecido para jornada extraordinária não-continua com sua jornada normal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORÁRIOS DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, caso a EMPRESA não forneça transporte próprio, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público.

Parágrafo Único: Aos empregados que, por exigência operacional de situação extraordinária, necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência no horário compreendido entre 00:00 horas e 5:00 horas, a EMPRESA assegurará alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A EMPRESA manterá os planos de Assistência Médica e Odontológica atualmente praticados, havendo o compromisso da EMPRESA e do SINDICATO em agendar reunião para tratar das regras, participações, valores, cobertura para dependentes, dentre outras questões atinentes a esta Cláusula.

Parágrafo Único: O Benefício de assistência médica e odontológica prevista nesta cláusula não se estendem a EMPREGADOS contratados sob a modalidade de contrato de trabalho em Regime Parcial e Intermitente.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE/ BABA

A EMPRESA deverá conceder o auxílio-creche às Trabalhadoras que tenham filhos de até 48 (quarenta e oito) meses de idade reajustado em 5% (cinco por cento), sendo:

- 2,5% a partir de 1º de maio de 2023, sobre o valor praticado em 31/12/2022.

- 2,5% a partir de 1º de outubro de 2023, sobre o valor praticado em 31/12/2022.

A partir de 1º de maio de 2023, o valor será de **R\$ 209,78 (duzentos e nove reais e setenta e oito centavos)**.

A partir de 1º de outubro de 2023, o valor será de **R\$ 214,89 (duzentos e quatorze reais e oitenta e nove centavos)**.

Parágrafo Primeiro: Todos os meses, impreterivelmente até o dia 15 de cada mês, a empregada, funcionária mulher, deverá apresentar o Recibo de Auxílio Creche disponibilizado pela Instituição, ou Recibo de Pagamento com cópia do RG ou CPF do prestador de serviços para o respectivo reembolso.

Parágrafo Segundo: Fica estendido este benefício aos empregados pais com guarda judicial de seus filhos e dependentes, conforme condição prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O auxílio previsto nesta cláusula não será devido nos períodos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

A EMPRESA manterá Seguro de Vida e Auxílio Funeral, segundo seu regulamento interno para todos os Trabalhadores com vínculo contratual, renovável anualmente, conforme data de reajuste da apólice coletiva, enquanto durar o contrato de trabalho individual dos empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedado à EMPRESA firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de Trabalhadores na mesma função, por ele anteriormente ocupada na empresa, considerando-se lapso de 06 (seis), meses entre a última rescisão do contrato de trabalho e a nova admissão.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA CONTRATAÇÃO DE JOVENS PARA O PRIMEIRO EMPREGO

Se a EMPRESA mantiver em seu quadro de empregados percentual de no mínimo 20% (vinte por cento) de trabalhadores em primeiro emprego, com idade equivalente àquela para jovens aprendizes, será dispensada do cumprimento da cota de aprendizagem prevista no artigo 429 da CLT.

Parágrafo Único: A Empresa envidará esforços para ter participação ativa em todas as iniciativas conduzidas pelo Sinttel-RJ junto a entidades e instituições no sentido de capacitar, pré-qualificar e inserir no mercado de trabalho jovens aprendizes e jovens trabalhadores em busca do primeiro emprego.

PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROMOCÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental que não poderá exceder a 90 (noventa) dias, sendo que será garantido ao trabalhador promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período de experiência previsto nesta cláusula, um aumento salarial, conforme política de cargos e salários da EMPRESA para a função.

Parágrafo Primeiro: Findo o período experimental de que trata o caput, não tendo o Trabalhador atendido as expectativas da EMPRESA, será assegurado a este o retorno ao cargo anterior, não implicando tal conduta em rebaixamento, assédio moral ou qualquer outro motivo a ensejar a rescisão contratual por culpa do empregador.

Parágrafo Segundo: A adequação de nomenclaturas de cargos sem a respectiva alteração de responsabilidades e de atividades executadas, não será caracterizada promoção para os efeitos desta cláusula.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS TRABALHADORES EM UNIAO HOMOAFETIVA

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

Parágrafo Único: Fica assegurado desde já que a EMPRESA envidará esforços para garantir o direito do (a) trabalhador em utilizar o nome social e se vestir como se identifica, ficando ressalvado que limitações legais a utilização de nome social em documentos oficiais, deverão ser observadas e não implicarão em qualquer responsabilidade a EMPRESA.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada à Trabalhadora gestante a garantia do emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Art.10, inciso II, letra b do ADCT da CRFB/88.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS AO TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Ao Trabalhador afastado do serviço por acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, por mais de 15 (quinze) dias, será garantido emprego e salário, a partir da alta médica, pelo período de 12 (doze) meses, além do aviso-prévio previsto em lei.

a) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes Trabalhadores não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa pelo empregador, nos termos da legislação aplicável.

b) Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação caso haja recomendação médica às novas funções indicadas pela EMPRESA.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica garantido o emprego durante o período de 12 (doze) meses que antecede a data de aquisição do direito à aposentadoria (integral ou proporcional) ao empregado que tenha no mínimo 5 (cinco) anos de trabalho na mesma EMPRESA.

direito a aposentadoria, cuja comunicação deverá ocorrer no prazo até o prazo de 30 dias que antecede o início da garantia prevista neste caput.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

As jornadas de trabalho de Trabalhadores integrantes de categorias profissionais diferenciadas e regulamentadas serão fixadas, conforme previsto em legislação específica:

a) ANEXO II da NR-17: Operadores de Teleatendimento ou Telemarketing, jornada máxima de 6 (seis) horas diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais, com intervalo de 20 (vinte) minutos para alimentação, 2 (duas) pausas de 10 (dez) minutos para descanso, sem prejuízo das demais pausas previstas.

b) Decreto 5598/2005, art. 18: Aprendiz jornada máxima de 6 (seis) horas diárias ou, após a conclusão do ensino fundamental e para fins de aprendizagem teórica, 8 (oito) horas diárias, observado o intervalo para alimentação/descanso previsto no art. 71 da CLT.

c) A carga horária semanal poderá, a critério da EMPRESA, ser alternativamente distribuída de segunda-feira a sexta-feira com duração diária de 7h12min (sete horas e doze minutos) na função de telemarketing/teleatendimento/telesserviços, restando compensado o sabado sem prejuízo dos intervalos destinados a repouso e refeição, na forma da letra a) desta cláusula.

Parágrafo Primeiro: Os demais Trabalhadores serão contratados para jornadas de trabalho de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo para refeição e descanso de 1 (uma) hora diária. Na hipótese de contratação de jornada que ultrapasse 4 horas diárias e não exceda 6 horas de trabalho, o intervalo a ser concedido será de 15 minutos), conforme previsto no art. 71, da CLT.

Parágrafo Segundo: É permitida a compensação da jornada de trabalho decorrente da supressão do trabalho aos sábados.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA fica obrigada a fazer constar, no Contrato Individual de Trabalho e/ou nos Aditivos ao Contrato Individual de Trabalho, a duração e forma de cumprimento da jornada de trabalho.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que a jornada de trabalho de bombeiros, porteiros, vigilantes e enfermeiros poderá obedecer ao regime de 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho, com 1 hora de intervalo intrajornada, por 36 horas de descanso;

a) Em face da adoção da jornada de 12x36, desde que cumprida a jornada pactuada, com direito a 1:00 hora diária para descanso e alimentação, não serão tidas como horas extras as excedentes a 8ª diária e 44ª semanal;

b) Na eventualidade de trabalho em feriados, fica assegurada a percepção das horas trabalhadas como extras, no valor da hora normal acrescida de 100% (cem por cento);

c) Nas jornadas do regime 12x36, cumpridas em horário noturno, fica mantido o computo para a hora noturna de 00:52:30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) para cada hora laborada, garantindo-se o adicional noturno legalmente previsto.

Parágrafo Quinto: A EMPRESA poderá adotar sistema de Banco de Horas para computo e compensação de jornada extraordinária, nos termos do Anexo I que faz parte integrante deste Acordo.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE JORNADA DE 4 HORAS PARA 6 HORAS

Os empregados em jornada de 4 (quatro) horas que desejarem transferência para jornada de 6 (seis) horas do mesmo serviço que estão cumprindo, há mais de 6 (seis) meses, em jornada reduzida, terão prioridade na

Paraágrafo Único: Os empregados interessados no acréscimo da jornada deverã~o inscrever-se, conforme procedimentos específicos da EMPRESA, indicando a mudanc,a desejada, bem como o turno de preferê^ncia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

A EMPRESA podera´ adotar modalidades de contrato de trabalho intermitente e de regime de tempo parcial em suas atividades.

Paraágrafo Único: Para os contratos de trabalho em regime de tempo parcial a EMPRESA podera´ adotar o regime de 4 dias trabalhados por 3 dias de descanso, com jornada dia´ria de 6h15min, respeitando-se o limite de jornada de trabalho semanal e mensal estabelecido em lei.

Paraágrafo Segundo: A EMPRESA podera´ ainda celebrar contrato de trabalho por prazo determinado previsto na Lei 9.601/1998, em qualquer atividade desenvolvida pela EMPRESA.

Paraágrafo Terceiro: O prazo de vige^ncia do contrato de trabalho por prazo determinado previsto nesta clá´usula sera´ de no ma´ximo 2 (dois) anos.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERRUPC, O~ES DO TRABALHO

As interrupc, o~es do trabalho que independem da vontade do empregado na~o podera~o ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remunerac, a~o.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA esta´ autorizada a adotar sistemas alternativos eletro^nicos de controle da jornada nos termos da Portaria MTP 671/2021, em substituiç, a~o ao que preconizavam as Portarias 373/2011 e 1510/2009 do MTP, em especial o modelo de REGISTRADOR ELETRONICO DE PONTO REP-A, previsto no artigo artigo 75, II da Portaria 671/2021 usando maquina´rio e programas pro´prios, sendo facultada a utilizac, a~o de controle de frequê^ncia manual, a cargo da empresa para situac, o~es específicas, restando ainda suprimida a necessidade de impressã~o de comprovantes de registro de marcações realizadas, assinatura mensal no espelho do ponto, bem como registro do intervalo de descansos e alimentac, a~o e de pausas NR 17 que são concedidas de acordo o previsto na lei vigente.

Paraágrafo Primeiro: Especifica-se que o sistema em questã~o atende os requisitos previstos no art. 75, II e seguintes da Portaria 671/2021, especificamente:

- a) na~o existindo restric, o~es a` marcac, a~o do ponto pelos Trabalhadores, bem como, inexistente qualquer marcac, a~o automa´tica do ponto;
- b) na~o ha´ igualmente exigê^ncia de autorizac, a~o pre´via para marcac, a~o de sobre jornada, embora esta seja exigida para sua realizac, a~o;
- c) todos os dados registrados pelo empregado serão mantidos, sem alterac, a~o no que se refere ao seu registro para fins de histo´rico;
- d) o sistema alternativo eletro^nico encontra-se disponi´vel no local de trabalho, permitindo a identificac, a~o de empregado e empregador e possibilita, atrave´s da central de dados, a extrac, a~o eletro^nica e impressã~o do registro fiel das marcaç, o~es realizadas pelo empregado para fins de fiscalizac, a~o da SRTE/MTE.

Paraágrafo Segundo: Optando pelo sistema alternativo, a EMPRESA deverã~o disponibilizar ao empregado, ate´ o momento do pagamento da remunerac, a~o referente ao per´odo em que esta´ sendo aferida a frequê^ncia, a informac, a~o sobre qualquer ocorre^ncia que ocasione alterac, a~o de sua remunerac, a~o em virtude da adoc, a~o de sistema alternativo, sob pena de invalidac, a~o.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA esta´ autorizada ainda, a utilizar como meio alternativo de registro de ponto sistema eletrˆnico de geolocalizacˆo, para controle de ponto de EMPREGADOS em atividades externas.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSEˆNCIAS JUSTIFICADAS E ABONADAS

A EMPRESA considerará justificadas e abonada as ausências ao trabalho, nos limites e situacˆoes seguintes, mediante comprovacˆo legal:

a) 08 (oito) dias por ano remunerado, nos casos de acompanhamento de internacˆo ou consulta de filho (a) menor, de at´ 12 (doze) anos de idade, para o trabalhador que possuir 1 (um) filho e 9 (nove) dias por ano remunerado, para o trabalhador que possuir 2 (dois) filhos ou mais filhos (as) menores, de at´ 12 (doze) anos de idade, desde que previamente informado a`s empresas e a consulta ou internacˆo tenha ocorrido em coincideˆncia com o hor´rio de trabalho do trabalhador (a), ressalvados os casos de emergeˆncia. O direito de ausˆncia justificada conta-se a partir do dia do evento;

b) At´ 03 (treˆs) dias consecutivos, em caso de falecimento de coˆnjuge, ascendente, descendente, irmˆo como tamb´m pessoa que declare em sua Carteira de Trabalho e Previdˆncia Social - CTPS, viva sob sua dependeˆncia;

c) At´ 03 (treˆs) dias ´teis, em virtude de casamento;

d) Fica neste instrumento acordado que a licenc, a paternidade sera´ de 05 (cinco) dias consecutivos, apesar de o disposto no inciso XIX, art. 7o, da C.F. de 1988, combinado com o § 1o do art. 10 do ADCT, a licenc, a paternidade seja de 5 (cinco) dias consecutivos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai ou maˆe adotante, sera´ concedido nos termos da lei de adoc, aˆo.

e) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências saˆo remuneradas, as empresas naˆo descontaraˆo o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausˆncia de trabalhador motivada pela necessidade de obtenc, aˆo de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, naˆo sendo a falta computada para efeito de fe´rias e 13o sala´rio. Naˆo se aplicara´ este item quando o documento puder ser obtido em dia naˆo ´til ou fora do hor´rio regular do trabalhador, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos;

f) Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doac, aˆo de sangue, devidamente comprovados;

g) Por 5 (cinco) dias, o trabalhador homem, no decorrer da primeira semana do nascimento do filho;

h) At´ 02 (dois) dias, consecutivos ou naˆo, para o fim de obter T´tulo Eleitoral;

i) No per´odo de tempo em que tiver que cumprir exigˆncias do serviço militar;

j) Por 01 (um) dia, em caso de internacˆo hospitalar do cˆnjuge, companheiro(a), devidamente comprovado;

k) Por meia jornada de trabalho para recebimento do PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento naˆo se efetue pela empresa ou posto banca´rio nela localizado;

l) At´ 2 (dois) dias para acompanhar consultas me´dicas e exames complementares durante o per´odo de gravidez de sua esposa ou companheira. (Inc. X do art. 473 da CLT, inserido pela Lei n. 13.257/16);

m) Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, para trabalhadora realizar exame preventivo de caˆncer de mama e do colo do ´tero. (LEI ESTADUAL No 5245, DE 20 DE MAIO DE 2008);

n) A empresa concedera´ folga ao trabalhador afiliado ao sindicato no dia do seu anivers´rio (data de nascimento). desde que naˆo haja registro de faltas injustificadas nos ´ltimos 06 (seis) meses que antecedem a data do seu anivers´rio.

Para'grafo Segundo: O trabalhador devera' informar ao seu Gestor imediato sobre a intenc,a~o de utilizar a folga com, no mi'nimo, 30 dias de antecede^ncia, para a devida programac,a~o da escala.

o) A EMPRESA aceitará declaração de ate' 3 (tre^s) horas livres, sem distinção de trajeto e/ou atendimento, para justificativa de ause^ncias, acompanhada da devida comprovação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGAS SEMANAIS, ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTA~O

A folga semanal sem dia da semana pre'-definido, na~o podera' ser concedida em dia feriado, sob pena de ser devida outra folga compensato'ria ou as horas extras correspondentes.

Para'grafo Primeiro: Fica estabelecido que o trabalho realizado aos domingos e feriados, sera' remunerado com a quitac,a~o mediante os termos deste instrumento, podendo a **EMPRESA** nestas situac,o~es em na~o optar pela utilizac,a~o do Banco de Horas e adotar o regime de folga compensato'ria a ser concedida em ate' 60 (sessenta) dias.

Para'grafo Segundo: Em havendo a antecipac,a~o dos feriados pelo Governo Municipal este na~o acarretara' preju'zo a's escalas de trabalho previamente programadas, as quais podera~o ser comunicadas ao EMPREGADO com no mi'nimo 48 (quarenta e oito) horas de antecede^ncia do feriado.

Para'grafo Terceiro: Os empregados que cumprem escala de revezamento, escala de planta~o e trabalham em dias considerados feriados, tera~o direito ao mesmo nu'mero de folgas concedidas, no me^s, a'queles empregados que na~o se sujeitam a' escala de revezamento.

Para'grafo Quarto: A EMPRESA mantera' esquema de revezamento de planta~o nas festividades de Natal e Ano Novo, de tal forma que os trabalhadores tenham folga garantida em uma delas.

Para'grafo Quinto: Aos trabalhadores e' assegurado pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo a cada me^s, independentemente de metas, faltas e/ou produtividade.

Para'grafo Sexto: As partes da~o-se por cientes de que esta' autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do para'grafo u'nico do artigo 67 da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida, bem como a regra do para'grafo anterior.

Para'grafo Se'timo: A empresa podera' adotar escalas de revezamento de folga que devera' ocorrer ate' o 7o (se'timo) dia, ficando, autorizado, entretanto que, em semanas alternadas, a folga seja concedida ate' o 8o para a hipotese de se privilegiar a concessa~o do DSR aos finais de semana, assegurando o convi'vio familiar e social do EMPREGADO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA UTILIZAC,A~O DE FERRAMENTAS DIGITAIS

A **EMPRESA** esta' autorizada a utilizar ferramentas digitais para coleta de assinaturas eletro^nicas em documentos e/ou formulários proveniente da a'rea de recursos humanos e/ou operacionais, visando a agilidade e seguranc,a dos procedimentos, com utilizac,a~o de senha pessoal e intransferi'vel, resguardando o consentimento inequi'voco do EMPREGADO.

Para'grafo Primeira: Como medida de seguranc,a da informac,a~o a **EMPRESA** podera' tambem adotar ferramenta de supervisao digital em atividades realizadas em regime presencial ou de teletrabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO/HOME OFFICE

Considerando que a Organizac,a~o Mundial da Saude-OMS reconheceu no dia 11/03/2020 a situac,a~o de pandemia de Covid-19, doenc,a causada pelo novo Coronavi'rus (SARs-COV-23) e que existe risco de agravamento da pandemia, conforme manifestac,o~es pu'blicas da OMS, e' de convenie^ncia que sempre que via'vel o Trabalhador possa trabalhar na modalidade de "home office" ou "teletrabalho", consoante o disposto no art. 75-A e seguintes da CLT, evitando-se, assim, exposic,a~o de sua vida e integridade fi'sica pessoal e de seus familiares.

Parágrafo Primeiro: A modalidade Home Office caracteriza-se pela execução das funções profissionais em ambiente externo à Empresa, sem um posto fixo de trabalho em uma localidade da empresa;

Parágrafo Segundo: Sem que se considere uma alteração lesiva do contrato de trabalho, poderá ser realizada a alteração entre regime presencial para o regime remoto, mediante mútuo acordo entre as partes.

Parágrafo Terceiro: O regime de Home Office vigorará enquanto houver necessidade face a pandemia, a contar da data de assinatura de documento específico firmado entre a Empresa e o Trabalhador, podendo a Empresa proceder a convocação do Trabalhador para o retorno ao regime presencial, mediante comunicação prévia de no mínimo 24 horas de antecedência, em conformidade com o Parágrafo Segundo.

Parágrafo Quarto: Ficará a cargo da Empresa a disponibilização dos equipamentos tecnológicos adequados à prestação do trabalho remoto ao Empregado que tenha sido contratado para o regime presencial e que eventualmente seja colocado para o regime remoto, ficando a cargo do Trabalhador zelar pela preservação do material recebido, sob pena de responsabilização por eventuais danos que der causa.

Parágrafo Quinto: Para o empregado contratado sob regime de teletrabalho, prevalecerão os termos acordados no contrato de trabalho firmado.

Parágrafo Sexto: Serão previstas nas políticas internas da Empresa, as informações referentes às condições de trabalho nesta modalidade, tais como, horários, pausas, despesas com fornecimento de material e equipamentos e outras informações;

Parágrafo Sétimo: O deslocamento do Trabalhador que esteja em teletrabalho/home office, quando convocado para comparecer à sede da Empresa ou outro ambiente fora de sua residência será custeado integralmente pela Empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA concederá licença remunerada de 2 (dois) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para os (as) trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica. Ficando o empregado advertido de que responderá pelo crime correspondente, na hipótese de falsa comunicação de fato criminoso.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA ADOTANTES

A EMPRESA concederá idêntico tratamento relativo à licença maternidade/paternidade remunerada, bem como garantia de emprego, conforme previsto na Cláusula Vigésima Segunda "Garantia de Emprego a Gestante", a empregada que detiver a guarda judicial ou adotar criança de até 12 (doze) anos.

Parágrafo Primeiro: A licença maternidade/paternidade remunerada, bem como a estabilidade dos empregados será concedida, mediante apresentação do termo de adoção ou guarda judicial da criança.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o acompanhamento dos filhos com idade até 12 (doze) anos aos atendimentos médicos durante 12 dias/ano independentemente do número de filhos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CIPA

A EMPRESA se compromete a adotar medidas de segurança e proteção ao trabalho quanto a riscos existentes nos ambientes de trabalho, em especial as definidas na NR-10 e na NR-33, de forma a reduzir ou neutralizar os riscos de acidentes ou doenças do trabalho.

Paraágrafo Primeiro: A EMPRESA devera', nos termos da NR-5, convocar eleico~es para a escolha de representantes de empregados na CIPA, no prazo de 60 (sessenta) dias antes do te'rmino dos mandatos em curso, bem como, comunicar o ini'cio do processo eleitoral ao SINTTEL-RJ, publicar e divulgar o edital de convocac,a~o em locais de fa'cil acesso e visualizac,a~o, no prazo mi'nimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do te'rmino do mandato em curso.

Paraágrafo Segundo: Aos Membros eleitos para compor a CIPA, sera' garantida a estabilidade no emprego ate' 1 (um) ano apo's o final do mandato.

EXAMES ME'DICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES ME'DICOS PERIO'DICOS E MEDICINA PREVENTIVA

A EMPRESA mantera' a realizac,a~o de exames perio'dicos, sem o^nus, para todos os Trabalhadores, inclusive por ocasiao da rescisao contratual, fornecendo co'pia de todos os resultados aos empregados.

Paraágrafo U'nico: A EMPRESA buscara' a conti'nua melhoria das condico~es de trabalho e seguranc,a do trabalhador, respeitando integralmente as disposico~es contidas no Anexo II da NR17 e demais portarias expedidas pelo Ministe'rio do Trabalho e Emprego.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS ME'DICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE ATESTADOS ME'DICOS

Entrega em ate' 72 horas da emissao do atestado, podendo ser entregue por terceiro, em caso de incapacidade de locomoç,a~o comprovada pelo me'dico no atestado, no mesmo prazo acima estabelecido.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMUNICAC,A~O DE ACIDENTE DO TRABALHO

Na ocorre^ncia de acidente de trabalho ou constatac,a~o de doenc,a ocupacional, a EMPRESA devera', em 48 (quarenta e oito) horas, contadas da data da comunicac,a~o do empregado, enviar ao Departamento de Saude do SINTTEL-RJ a co'pia da CAT fornecida ao empregado.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INFORMAC,O~ES LEGAIS SOBRE SAU'DE

A EMPRESA envidara' esforç,os para facilitar o conhecimento de suas medidas de seguranc,a e Medicina do Trabalho ao SINTTEL/RJ, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicac,o~es de acidentes de trabalhos;
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;
- c) CIPA
- d) Gina'sticas e exerci'cios laborais adotados, visando prevenir ocorre^ncia de doenc,as ocupacionais, dentro da sua jornada de trabalho.

Paraágrafo Primeiro: Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saude, visando prevenir doenc,as como a Dort/Ler e os casos de depressao/Stress, arcando com os custos de manutenc,a~o dos referidos programas.

Paraágrafo Segundo: Os empregados recebera~o por ocasiao dos exames me'dicos admissionais, perio'dicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, co'pia dos resultados dos exames de controle por exposic,a~o aos diferentes riscos, a serem realizados na periodicidade determinada pelo Me'dico do Trabalho responsavel pelo PCMSO-NR-9, da EMPRESA.

Paraágrafo Terceiro: As partes envidara~o esforç,os para manterem reunio~es perio'dicas, no mi'nimo a cada 3 (tre's) meses, visando avaliar as condico~es do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o SINTTEL-RJ.

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS

A EMPRESA se obriga a efetuar o desconto, em folha de pagamento, das mensalidades dos Trabalhadores associados, inclusive sobre o 13º (de cimo terceiro) salário e a repassa-las ao SINTTEL-RJ até o 10º (de cimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, salvo daqueles que não apresentarem saldo salarial na data do desconto e/ou afastados sem percepção de salário.

Parágrafo Primeiro: O repasse das mensalidades poderá ser efetuado através de cheque ou depósito bancário ou transferência eletrônica.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA encaminhará ao SINTTEL-RJ, mensalmente, listagem impressa ou por correio eletrônico para secretaria@sinttelrio.org.br, contendo nomes, respectivas matrículas e o valor descontado dos Trabalhadores associados.

Parágrafo Terceiro: Na impossibilidade de ser efetuado o desconto, a EMPRESA informará ao SINTTEL-RJ, por escrito ou através do endereço eletrônico secretaria@sinttelrio.org.br, os nomes e respectivas matrículas e as razões impeditivas do desconto.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS SINDICAIS

Ficam asseguradas as prerrogativas do artigo 543, parágrafo 3º da CLT aos Dirigentes e Representantes sindicais.

Parágrafo Primeiro: Os Dirigentes ou Representantes Sindicais eleitos terão livre acesso às dependências da EMPRESA, desde que o Sindicato comunique com até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e por escrito o nome dos Dirigentes e/ou Representantes Sindicais, a data e a hora da visita.

Parágrafo Segundo: Fica facultado ao SINTTEL-RJ o credenciamento de 01 (um) Representante Sindical a cada grupo de 500 empregados eleito pelos empregados na forma da legislação vigente, devendo informar a EMPRESA o nome completo dos Representantes, em até 5 (cinco) dias úteis a contar da eleição válida, mediante a apresentação da comprovação competente.

Parágrafo Terceiro: Será garantida a liberação do Representante/Dirigente Sindical, para participar de assembleias, reuniões, cursos e eventos sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o mesmo e para o SINTTEL-RJ, desde que a EMPRESA seja avisada formalmente com até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PARA FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A EMPRESA descontará em folha de pagamento, de cada Trabalhador participante da categoria representada pelo SINTTEL-RJ, sindicalizado ou não, o valor relativo a **3% (três por cento)** do salário-base correspondente sendo parcelado, **1% (hum por cento) no mês de abril de 2023, 1% (hum por cento) no mês de maio de 2023 e 1% (hum por cento) no mês de junho de 2023**, a fim de custear os Serviços Assistenciais do respectivo sindicato.

Parágrafo Primeiro: Os Trabalhadores poderão se opor à referida contribuição individualmente por meio de requerimento manuscrito ou digitado, com identificação e assinatura obrigatória de próprio punho, entregue na sede ou subsele do SINTTEL-RJ ou, ainda, enviado via A.R. pelos Correios (ECT) para o sindicato, no prazo de **24 de março de 2023 até 06 de abril de 2023**, conforme definido pelo SINTTEL-RJ e comunicado à Empresa e aos trabalhadores.

Parágrafo Segundo: Este valor deverá ser repassado pela Empresa ao SINTTEL-RJ, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos após o desconto, através de depósito bancário ou transferência para o Banco 237 Bradesco, agência 448, conta corrente nº 0508380-0, ou por meio de cheque nominal entregue na sede do SINTTEL-RJ. No caso de não efetivação do repasse no prazo acima estipulado, será cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês incidente sobre o valor devido.

quando for o caso, acompanhada da folha de pagamento e a listagem dos empregados sobre os quais incidiu a contribuic,ã~o prevista na Cla'usula de Contribuic,ã~o para fortalecimento da Negociac,ã~o Coletiva do Instrumento Coletivo de Trabalho 2023.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADROS DE AVISOS

A EMPRESA autorizará a afixac,ã~o, nos quadros de aviso, previamente estabelecidos pela EMPRESA, de material informativo do SINTTEL-RJ, para comunicac,õ~es de interesse da categoria profissional, vedada a divulgac,ã~o de mate'ria poli'tico-partida'ria ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELACIONAMENTO SINDICAL

Visando aperfeic,oar e modernizar o relacionamento EMPRESA/SINTTEL-RJ, fica estabelecido que:

a) O SINTTEL-RJ e a EMPRESA se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissõ~es, bem como du'vidas decorrentes da aplicac,ã~o da lei ou deste Acordo, estabelecendo que aquelas sera~o objeto de discussã~o amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;

b) A parte contra'ria, através de seu Depto. Jurídico, na ocorre^ncia de qualquer questã~o da interpretac,ã~o de qualquer das cla'usulas do presente Acordo, sempre que solicitada, fornecerá a' outra, parecer expressando seu ponto de vista.

Para'grafo Único: Ficam previstas reunio~es mensais, entre os Dirigentes do SINTTEL-RJ e representantes do RH da EMPRESA, para dirimir du'vidas, tratar de assuntos gerais e para acompanhamento do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAC,ã~O DE RESCISA~O DE CONTRATO DE TRABALHO

As homologac,õ~es de resciso~es de contrato de trabalho dos Trabalhadores com mais de um ano que atuam no Grande Rio sera~o realizadas na Sede e na Subsede do SINTTEL-RJ, e nos demais Municipios podera~o ser feitas nas depende^ncias da EMPRESA ou outro local, sempre com a Assiste^ncia Sindical, e sem prejuízo dos prazos e obrigac,õ~es constantes no art. 477 da CLT, desde que previa e formalmente acordado entre as partes.

Para'grafo Primeiro: A EMPRESA se compromete a, no ato da comunicac,ã~o do dia designado a homologac,ã~o, informar ao empregado os documentos essenciais a formalizac,ã~o do ato.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIO~ES PERIÓDICAS

As partes se comprometem a realizar reunio~es bimestrais para a avaliã~o do cumprimento do pactuado neste instrumento e tratar de assuntos denunciados pelos trabalhadores.

Para'grafo Único: Quando a situac,ã~o exigir, devera' ser agendada reunia~o extra, visando sanar du'vidas e/ou diverge^ncias ou negociar medidas corretivas, de forma a garantir o cumprimento ou a melhoria das condic,õ~es ajustadas neste Instrumento.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTAS

Em caso de descumprimento de quaisquer disposic,õ~es contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, a parte prejudicada notificara' a outra para regularizar a pende^ncia no prazo de ate' 05 (cinco) dias u'teis, a contar do recebimento da notificac,ã~o.

favor de cada Trabalhador prejudicado. No caso de descumprimento das Cláusulas Quadragésima Primeira e Quadragésima Terceira, o valor correspondente à incidência da multa será revertido ao SINTTEL-RJ.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TERMO DE QUITACÃO

Será instaurada uma Comissão para negociar a operacionalização e o detalhamento de regras e condições para o Termo de Quitação de verbas anuais aos Trabalhadores, em até 60 (sessenta) dias da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Será instaurada uma Comissão para debater e esclarecer sobre Remuneração Variável, em até 60 (sessenta) dias da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO ADQUIRIDO E MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENEFICAS

Ficam mantidos pela EMPRESA todos os benefícios e vantagens atualmente praticados, independente de constarem ou não no presente Acordo Coletivo de Trabalho e desde que sejam mais favoráveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE NÃO PUNIÇÃO

A EMPRESA se compromete a não proceder, ou a cancelar na hipótese de já ter praticado, punições e/ou desconto sem razão de eventual participação do empregado nas paralisações ocorridas no decorrer do processo negociado coletivo para renovação deste instrumento coletivo, desde que fique comprovado que o movimento fora promovido pelo sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Fica garantido que as condições econômicas deste acordo serão objeto de nova negociação entre as partes após o primeiro ano de vigência, ou seja, na próxima data base.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORO

Fica eleita a Justiça do Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente instrumento, sobrepondo-se a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

}

LUIS ANTONIO SOUZA DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SIND TRAB EMP TEL TRAN DAD CORR ELETR TELEF M CEL SER TRONC COMUN RADCHA TELMA PROJ CONST
INS OP EQUI MEI FIS TRAN SIN SIM OP MES TEL ES RJ.

FABIANO FALVO
VICE - PRESIDENTE
NEOBPO SERVICOS DE PROCESSOS DE NEGOCIOS E TECNOLOGIA S.A.

ANA ALICE LIMONGI GASPARINI
DIRETOR
NEOBPO SERVICOS DE PROCESSOS DE NEGOCIOS E TECNOLOGIA S.A.

ANEXOS

ANEXO I - BANCO DE HORAS / COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETIVO

Art. 59, caput, §§ 2o e 3o da CLT.

CLA´USULA SEGUNDA – APLICACO

Este acordo aplica-se a todos os empregados sujeitos ao controle de jornada.

CLA´USULA TERCEIRA – CONCEITUACO

Auseˆncia Parcial: Perı´odo em que o Empregado, devidamente autorizado, deixa de cumprir parte de sua jornada dia´ria de trabalho, gerando um de´bito de auseˆncia das respectivas horas, quando naˆo justificadas mediante apresentaco de atestado me´dico/declaraco comparecimento;

Auseˆncia Total: Perı´odo em que o Empregado, devidamente autorizado, deixa de cumprir a sua jornada dia´ria de trabalho, gerando um de´bito de horas correspondente a essa jornada dia´ria, quando naˆo justificadas mediante apresentaco de atestado me´dico.

Banco de Horas: Corresponde a` soma de cre´ditos e de´bitos de horas a compensar, a` razo de 1(uma) hora trabalhada para 01 (uma) hora compensada, ao te´rmino de cada peri´odo de 120 (cento e vinte) dias, com limite de 36 (trinta e seis) horas para os Empregados com jornada de 180h/meˆs, e 44 (quarenta e quatro) horas para os Empregados com jornada de 220h/meˆs, devendo as horas excedentes serem remuneradas com base no sala´rio vigente no dia do pagamento, acrescidas do respectivo adicional previsto na legislaco. Excetua-se a essa regra os dias trabalhados em domingos, feriados e dias de folga que naˆo sejam de jornada regular pre´-estabelecida entre EMPRESA E EMPREGADO, os quais deveraˆo ser compensados a razo de 1h de trabalho por 1h30 de descanso.

Cartaˆo de Ponto: Documento legal que comprova os registros de frequeˆncia e execuco-es de frequeˆncia do Empregado ocorridas no meˆs;

Cre´ditos de horas a compensar: Horas ou fraco-es de hora em que o Empregado antecipa a entrada ou posterga a sai´da do seu hora´rio de trabalho previamente estabelecido para execuco de atividades, limitadas a 02 (duas) horas por dia. O registro destas horas e´ efetuado no banco de horas com limite para futura compensaco em ate´ 120 (cento e vinte) dias.

De´bitos de horas a compensar: Horas ou fraco-es de horas em que o Empregado retarda a entrada, antecipa a sai´da ou ausenta-se total ou parcialmente sem justificativa do seu hora´rio de trabalho previamente estabelecido. O registro destas horas e´ efetuado no banco de horas com limite para futura compensaco em ate´ 120 (cento e vinte) dias. Para efeito deste item, somente as entradas com atraso, sai´das antecipadas e auseˆncias sem justificativa legal para abono que tiverem sido autorizadas pela Empresa, seraˆo computadas em Banco de Horas, as demais seraˆo descontadas da folha de pagamento do meˆs.

Execuco-es de Frequeˆncia: Ocorreˆncias que alteram a jornada dia´ria de trabalho do Empregado. **Hora´rio padro de trabalho do estabelecimento:** Perı´odo estabelecido para cumprimento da jornada de trabalho do Empregado, nele inclui´do o intervalo para alimentaco.

Hora´rio de trabalho do empregado: Perı´odo em que o Empregado deve estar exercendo suas atividades na Empresa ou em outro local, exceto quando de seu intervalo para alimentaco, devendo ter duraco relativa a` jornada de trabalho dia´ria estipulada para o cargo que o Empregado exerce na Empresa;

Horas Extras remuneradas: Horas efetivamente trabalhadas fora do hora´rio de trabalho do Empregado, e naˆo compensadas nos termos deste acordo, naˆo excedentes a 2 (duas) horas dia´rias;

Intervalo para alimentaco: Perı´odo previsto para almoco, com duraco de 1 (uma) hora, para jornadas de 8 horas dia´rias, ou aquele previsto na NR 17 do MTE para jornada de 180 horas;

Sistema de tratamento de frequeˆncia: Ferramenta eletroˆnica de controle de ponto para cadastramento dos hora´rios de trabalho do Empregado (entrada, sai´da, intervalos, execuco-es, etc.) que permite o gerenciamento do banco de horas (cre´ditos/de´bitos), ficando autorizada a adoco de sistemas alternativos de controle de jornadas, conexo/desconexo ao sistema de atendimento, de forma manual, mecaˆnica ou informatizada, estando inclusive autorizada a adoco de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que o sistema utilizado seja devidamente registrado no CNPJ da empresa empregadora.

Portaria MTE 373/2011, restando, ainda, suprida a necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e pausas previstas na NR17 (quando aplicável ao contrato);

Dias em que não se admitirá compensação: Fica acordado que nenhuma compensação poderá ser realizada em dias de folga, feriados ou aos domingos.

Horas extras realizadas aos domingos, feriados e dia de folga: Na eventualidade de convocação do trabalhador em dia destinado à sua folga, as horas trabalhadas serão consideradas horas extraordinárias e deverão ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento). Do mesmo modo, as horas excedentes realizadas no trabalho aos domingos e feriados também deverão ser remuneradas e acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA QUARTA – DESCRIÇÃO GERAL DA NORMA

Aspectos gerais:

a) A jornada de trabalho do Empregado prevista para o cargo que ele próprio ocupa na Empresa deve ser cumprida dentro do horário padrão de trabalho, conforme disposto no § 8º, podendo ser alterado mediante ajuste formal entre as partes;

b) O intervalo para alimentação/descanso deve iniciar-se preferencialmente a partir da 4ª (quarta) hora de trabalho, para os empregados com jornada de 220h/me[^]s, ou da forma que estabelece a NR 17, do MTE, para os empregados com jornada de 180h/me[^]s;

c) Toda e qualquer execução de frequência, exceto aquelas decorrentes de urgência médica devidamente comprovada, ou qualquer outra justificativa, deverá sempre ser negociada previamente com o respectivo superior hierárquico e comunicada ao RH para a alteração do horário acordado no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência da ocorrência do fato;

d) O Empregado deve administrar o seu horário de trabalho, de forma a cumprir a sua jornada diária, semanal e mensal, conforme previsto no contrato de trabalho;

e) Para execução de atividades inadiáveis, o Empregado poderá estender a sua jornada diária, desde que tenha negociado previamente com o respectivo superior hierárquico. Essas horas, no limite diário de 2 (duas) horas irão compor o saldo positivo do "banco de horas" do Empregado;

f) Os critérios e diretrizes estipulados nesta norma não se aplicam aos ocupantes dos cargos a seguir:

- **Cargos de Direção:** Diretor Gerente e Diretores Funcionais;
- **Cargos de Gestão:** Gerentes com poder de decisão;
- Outros cargos que se insiram no conceito de "cargo de confiança".

g) Na hipótese de o Empregado ser promovido para ocupar função que o inclua no regime de trabalho previsto nos termos do Art. 62 da CLT, as horas crédito ainda não compensadas pelo Empregado deverão ser compensadas dentro do prazo estabelecido na Cláusula Terceira, § 3º, ou devidamente remuneradas;

Critérios e diretrizes: O Empregado possui uma tolerância de 5 (cinco) minutos na entrada e na saída do expediente. As execuções de frequência ocorridas nesta tolerância não serão refletidas no balanço de horas. Apesar dessa tolerância, o Empregado deve cumprir a jornada de trabalho diária estipulada para o respectivo cargo. Esta tolerância tem caráter eventual e não deve ser praticada de forma contínua, para não caracterizar um horário diferenciado;

Crédito e Débito de Horas:

a) As execuções de frequência que geram horas de crédito somente podem ser realizadas com a devida autorização prévia do respectivo superior hierárquico, não tendo o Empregado autonomia para antecipar sua chegada ou postergar sua saída. Tal execução deverá ser solicitada com uma antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da ocorrência do fato;

pre'via com o respectivo superior hiera'rquico, na~o tendo o Empregado autonomia para postergar sua chegada ou antecipar sua sai'da. Tal execu~o devera' ser solicitada com uma antecede^ncia mi'nima de 48 (quarenta e oito) horas da ocorre^ncia do fato;

Parágrafo Único: Na hipótese da Empresa solicitar ou autorizar em caráter excepcional, que o Empregado possa usufruir da folga antecipada, mesmo quando não houver a existência de saldo positivo de horas trabalhadas, essas horas negativas em favor da Empresa poderão ser compensadas posteriormente, observando o limite de 120 (cento e vinte) dias para realização da compensação de horas negativas, respeitado o limite diário compensatório de 02 (duas) horas, por parte do Empregado.

c) O superior hiera'rquico deve administrar as atividades da sua equipe, com vistas a evitar a realizac,ã~o de execu~oes de frequ^ncia (cre'ditos/de'bitos) de forma conti'nua;

Banco de Horas:

a) O saldo do banco de horas sera' calculado tendo como base os cre'ditos e de'bitos realizados no me^s, devendo ser compensado pelo Empregado por horas de folga (cre'ditos) e por horas de trabalho (de'bito), no peri'odo ma'ximo de 120 (cento e vinte) dias apo's sua ocorre^ncia, nos prazos abaixo:

Mês (Vigência do Acordo)	Período	Data limite para compensação	Mês para quitação/ pagamento das horas
Janeiro.2023	16/01 a 15/02	15/06/2023	junho.2023
Fevereiro.2023	16/02 a 15/03	15/07/2023	julho.2023
Março.2023	16/03 a 15/04	15/08/2023	agosto.2023
Abril.2023	16/04 a 15/05	15/09/2023	setembro.2023
Maió.2023	16/05 a 15/06	15/10/2023	outubro.2023
Junho.2023	16/06 a 15/07	15/11/2023	novembro.2023
Julho.2023	16/07 a 15/08	15/12/2023	dezembro.2023
Agosto.2023	16/08 a 15/09	15/01/2024	janeiro.2024
Setembro.2023	16/09 a 15/10	15/02/2024	fevereiro.2024
Outubro.2023	16/10 a 15/11	15/03/2024	março.2024
Novembro.2023	16/11 a 15/12	15/04/2024	abril.2024
Dezembro.2023	16/12 a 15/01	15/05/2024	maio.2024

b) As horas não compensadas no período ajustado deverão ser pagas em pecúnia, acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento) em caso de horas extras semanais, e de 100% (cem por cento) em caso de horas extras realizadas em domingos e feriados e, em sendo habituais, deverão ser integradas para todos os fins;

c) As horas que ultrapassarem o limite de horas fixado pelo § 3º da Cláusula Terceira no período de 120 (cento e vinte) dias deverão ser remuneradas com base no salário vigente no dia do pagamento, acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento) em caso de horas extras semanais, e de 100% cem por cento) em caso de horas extras realizadas em domingos e feriados e, em sendo habituais, deverão ser integradas para todos os fins;

d) Em qualquer hipótese de rescisão contratual, eventuais horas crédito ainda não compensadas pelo Empregado serão pagas como horas extraordinárias, na data da quitação das verbas rescisórias, acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento) em caso de horas extras semanais, e de 100% (cem por cento) em caso de horas extras realizadas em domingos e feriados e, em sendo habituais, deverão ser integradas para todos os fins;

e) As horas de débito deverão ser descontadas/compensadas no limite de até 120 (cento e vinte) dias ao da ocorrência do fato;

f) Em qualquer hipótese de rescisão contratual, eventuais horas débito serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado pela empresa;

Horas Extras Remuneradas:

a) O Empregado somente poderá permanecer na Empresa fora de seu horário de trabalho em situações excepcionais, conforme abaixo, com autorização prévia de seu superior hierárquico. Nos casos de prorrogação de jornada diária superiores a 2 (duas) horas, as horas serão remuneradas no mês seguinte à sua realização, acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento) em caso de horas extras semanais, e de 100% (cem por cento) em caso de horas extras realizadas em domingos e feriados e, em sendo habituais, deverão ser integradas para todos os fins, não compondo o banco de horas do Empregado as situações abaixo elencadas:

Urgência: Quando da interrupção e/ou adiamento do trabalho possa acarretar prejuízos à Empresa;

Força Maior: Motivada por um acontecimento imprevisto, alheio à vontade da Empresa, cuja interrupção e/ou adiamento do trabalho também possam acarretar prejuízos à Empresa.

b) As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos e feriados, não são passíveis de compensação e, excepcionalmente, quando realizadas deverão ser remuneradas no mês seguinte à sua realização, com base no salário vigente no dia do pagamento, acrescidas do respectivo adicional de 100%;

c) As ausências ocorridas por motivo de compensação de pontes de feriados não poderão ser debitadas do saldo de horas crédito do Empregado por serem estas pontes de feriados uma liberalidade da Empresa;

d) Os acessos às dependências da Empresa fora do horário de trabalho não serão permitidos sem a autorização prévia do superior hierárquico do Empregado;

Intervalos:

a) É obrigatória a concessão e fruição dos períodos legais de intervalos de descanso, conforme critérios a seguir:

Intervalo Inter jornada: período de 11 (onze) horas consecutivas entre o término de uma jornada e o início de outra;

Intervalo Intra jornada: período para repouso ou alimentação que deve ser concedido durante a jornada de trabalho para todos os Empregados que possuem jornada diária superior a 4 (quatro) horas, inclusive aqueles submetidos a jornada de 12 x 36;

Descanso Semanal Remunerado (DSR): período de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de repouso devido ao Empregado, sendo-lhe assegurada a fruição, ao menos, 1 (um) domingo por mês.

Registro e Controle da Frequência:

a) O registro de ponto deve ser efetuado diariamente pelos Empregados no sistema de frequência disponibilizado pela empresa para este fim;

b) Caberá à Empresa disponibilizar mensalmente o relatório demonstrando o saldo credor e devedor de horas, mesmo que seja por meio de visualização em espelho de ponto eletrônico.

Responsabilidades**a) Empregado**

Realizar diariamente no sistema os registros de ponto de entrada e saída da Empresa; assinar mensalmente no sistema o cartão de ponto; realizar integralmente os intervalos intrajornada e interjornada; entregar documentação para inserção no sistema das justificativas das exceções de frequência; planejar junto ao respectivo superior hierárquico a compensação das horas registradas no banco de horas (crédito/débito), dentro do período previsto na Cláusula Quarta, § 4º, alínea a);

b) Empresa

Realizar a inserção com antecedência das escalas de trabalho no sistema, quando aplicável; realizar no sistema a validação das justificativas efetuadas pelos Empregados; Efetuar a gestão da realização das horas extras com vistas a coibir sua habitualidade injustificada, e respeitar a sistemática de compensação das horas e fruição dos intervalos intrajornada e interjornada.

Penalidades: Fica estabelecido que qualquer inobservância das condições aqui pactuadas invalidam o acordo de compensação ora entabulado.

CLÁUSULA QUINTA – VIGÊNCIA

A vigência do presente Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2023 será do período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

CLÁUSULA SEXTA - FORO

Fica eleita a Justiça do Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente instrumento, sobrepondo-se a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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