

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BAHIA - SINTTEL-BA**, CNPJ n. 15.234.784/0001-90, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. JOSELITO EMANUEL CONCEIÇÃO FERREIRA.

e

**NEOBPO SERVICOS DE PROCESSOS DE NEGOCIOS E TECNOLOGIA S.A.**, CNPJ n. 24.765.823/0017-33, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr. FABIO LOPEZ BLANCO ALVAREZ e por sua Diretora, Sra. 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 2022 a 31 de dezembro de 2022 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 TELECOMUNICAÇÕES**, com abrangência territorial em **BA**.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial / Reajustes

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica convencionado que, a partir de maio de 2022 o piso salarial passará de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) para R\$ 1.212,00 (hum mil duzentos e doze reais).

### CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Para os demais empregados que recebem salário acima do Piso Salarial indicado na Cláusula Terceira e limitado a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), será concedido reajuste salarial de 7% (sete por cento), sendo 4% (quatro por cento) em maio/2022, sobre os valores praticados em 31/12/2021 e 3% (três por cento) em agosto/2022, sobre os valores praticados em 31/12/2021.

### Abono Salarial

### CLÁUSULA QUINTA - ABONO SALARIAL

A Empresa pagará, na folha de maio/2022, abono indenizatório considerando os seguintes valores:

a) **TRABALHADORES** que recebem o Piso Salarial receberão abono indenizatório, em parcela única, no valor de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais), referente às diferenças salariais do período de janeiro a abril de 2022.

b) Demais **TRABALHADORES** com funções que recebem acima do Piso Salarial, conforme estabelecido na Cláusula Quarta, receberão abono indenizatório, em parcela única, equivalente à 25% (vinte e cinco por cento) do salário praticado em 31/12/2021, correspondente às diferenças

salariais do período de janeiro a abril de 2022, assegurando-se pagamento mínimo de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais).

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento do Abono será proporcional ao tempo trabalhado no período de sua vigência, levando-se em consideração para cômputo mensal, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ou seja, 1/12 avos por mês trabalhado.

**Parágrafo Segundo:** Os valores pagos a título de abono indenizatório não têm caráter remuneratório e conseqüentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos EMPREGADOS 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**

O pagamento de salários para todos os empregados deverá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.

**Parágrafo Segundo:** A EMPRESA deverá disponibilizar, aos trabalhadores, acesso aos bancos via internet ou caixas eletrônicos, facilitando o recebimento de salários ou pagamento de contas dentro ou fora da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, a EMPRESA compromete-se a efetuar o repasse dos lançamentos errôneos em até 10 (dez) dias após a contestação pelo trabalhador.

**Parágrafo Quarto:** Serão fornecidos demonstrativos de pagamento, impresso ou on-line, com a discriminação de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA e o valor de recolhimento de FGTS.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS DO SALÁRIO DOS TRABALHADORES**

A EMPRESA poderá descontar dos salários dos seus trabalhadores, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e além do permitido por lei, valores relativos à alimentação; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; transportes; empréstimos pessoais; despesas de parcelamento de convênio médico/odontológico e transporte, quando do retorno do afastamento do INSS; contribuições às associações, clubes e outras agremiações; mensalidade sindical e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios trabalhadores.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA OITAVA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

O apontamento mensal da folha de pagamento considerará o período entre o dia 16 de um mês e o dia 15 do mês seguinte, ou outro período mensal que venha a ser fixado, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo Coletivo.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

#### **CLÁUSULA NONA - 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 opção formal por parte do trabalhador, a ser apresentada com 30 dias de antecedência.

**Parágrafo Único.** A Empresa respeitará a opção dos TRABALHADORES que não desejarem receber o referido adiantamento.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, feriados ou domingos, apenas nos dias que não seja sua escala habitual, a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento) exceto no caso de escala prévia de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** As horas em que o TRABALHADOR permanecer à disposição da EMPRESA para a realização de cursos e treinamentos e que excederem à jornada de trabalho, será remunerado como extras.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, no termo do artigo 73 da CLT.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES**

A promoção de TRABALHADOR para cargo de nível superior ao exercido atualmente 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. Para hipótese de empregado não ser aprovado neste período de experiência, fica assegurada a reversão ao cargo anterior sem que isso seja considerado rebaixamento de função ou redução salarial.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO OU VALE ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA fornecerá aos TRABALHADORES que estiverem no exercício de suas atividades regulares e que exercerem jornada contratual superior a 6h00 horas diárias, e para os dias efetivamente trabalhados, vale-refeição ou alimentação por mês, como segue:

**R\$ 20,82** (vinte reais e oitenta e dois centavos) por dia, a partir de maio de 2022 e **R\$ 21,42** (vinte e um reais e quarenta e dois centavos) por dia, a partir de agosto/2022.

**Parágrafo Primeiro:** A EMPRESA deverá manter as condições atualmente praticadas quanto à participação dos TRABALHADORES no valor total do benefício, sendo que eventuais exceções deverão ser negociadas diretamente com o SINTTEL.

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido aos TRABALHADORES a possibilidade de escolher o recebimento do benefício na forma de Vale Alimentação ou Refeição, um ou outro, em 100% do valor nominal do benefício, devendo fazer a opção por escrito perante a EMPRESA por um período não inferior a 6 (seis) meses.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PAGAMENTO DE VALE TRANSPORTE AOS TRABALHADORES

A EMPRESA, em face de determinação legal, fornecerá aos seus TRABALHADORES o vale transporte conforme condições previstas na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro.** As partes, de comum acordo, convencionam que a EMPRESA, para cumprimento das obrigações estipuladas no "caput" desta Cláusula, poderá efetuar o pagamento da importância equivalente a cada trabalhador, em espécie, cujo valor será pago, juntamente com a folha de pagamento, sob a rubrica "VT", com o devido desconto previsto na legislação vigente.

**Parágrafo Segundo.** O pagamento acima estipulado não tem caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporará em hipótese alguma ao salário dos trabalhadores, não havendo, inclusive, sobre este a incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

**Parágrafo Terceiro.** A EMPRESA fornecerá os vales-transportes na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a residência do trabalhador, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Quarto.** Ficam garantidos os vales-transportes de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao TRABALHADOR que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado, ou comparecido para jornada extraordinária não contínua com sua jornada normal.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA

A EMPRESA fornecerá Assistência Médica, conforme definido no seu Regulamento Interno, aos TRABALHADORES com vínculo contratual por prazo indeterminado, arcando parcialmente com os custos do convênio médico, em regime de coparticipação com os TRABALHADORES favorecidos pelo benefício.

**Parágrafo Primeiro:** Caso o TRABALHADOR solicite a inclusão de seus dependentes no plano médico, o custo integral será de responsabilidade do TRABALHADOR com desconto direto na folha de pagamento.



**Parágrafo Segundo:** A EMPRESA disponibilizará convênio de Assistência Odontológica para seus TRABALHADORES e dependentes, cabendo a esses optar pela adesão, cujo custo será assumido integralmente pelo titular do plano, incluindo eventuais dependentes com desconto direto na folha de pagamento.

**Parágrafo Terceiro:** Em casos de urgência e/ou emergência a EMPRESA providenciará a remoção do trabalhador até o pronto socorro mais próximo do local de trabalho, nos horários que não tenham médicos na EMPRESA.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE / REEMBOLSO CRECHE**

A EMPRESA concederá mensalmente aos TRABALHADORES, que são mães apenas, auxílio-creche nos moldes atualmente praticados pela NEOBPO, ou seja, mediante solicitação via reembolso no valor de **R\$ 235,10** (duzentos e trinta e cinco reais e dez centavos), a partir de maio/2022 e de **R\$ 241,88** (duzentos e quarenta e um reais e oitenta e oito centavos), a partir de agosto/2022, mediante a comprovação da efetiva despesa, até a criança completar 48 (quarenta e oito) meses de vida.

**Parágrafo Primeiro:** os TRABALHADORES deverão apresentar mensalmente até o dia 15 o comprovante de pagamento à Creche, onde conste o nome do prestador de serviços, que pode ser pessoa física (com CPF, RG, Endereço e Contrato de Prestação de Serviços registrado em Cartório ou cópia da CTPS comprovando vínculo empregatício), ou pessoa jurídica.

**Parágrafo Segundo:** A EMPRESA concederá o benefício do Auxílio Creche, não cumulativo, a todos TRABALHADORES, mães e pais com filhos portadores de necessidades especiais, sem limite de idade.

**Parágrafo Terceiro:** A condição de excepcional, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada, anualmente, em atestado médico idôneo, sujeito à averiguação por parte do serviço médico da EMPRESA.

**Parágrafo Quarto:** No caso do TRABALHADOR homem comprovar tutela exclusiva ou guarda judicial, em decorrência de ausência definitiva ou morte da mãe, estender-se-á o presente benefício ao trabalhador homem.

**Parágrafo Quinto:** O reembolso 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 em grupo e Auxílio Funeral conforme sua política interna, para todos os empregados com vínculo contratual, renovável anualmente, conforme data de reajuste da apólice coletiva, enquanto durar o contrato de trabalho individual do empregado.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORÁRIOS DE TRANSPORTE**

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

**Parágrafo Único:** Aos TRABALHADORES que, por exigência operacional em situação extraordinária, excepcionalmente 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 adicional para os mesmos, mantendo o custo em vigor para os trabalhadores para os dias habituais de trabalho, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

**Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades  
Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de teste admissional prático operacionais não poderá ultrapassar 05 (cinco) dias.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS RESCISÓRIOS**

A EMPRESA efetuará o pagamento dos direitos rescisórios com a homologação dos títulos pagos perante a entidade sindical, conforme a legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro:** A obrigatoriedade de homologação dos títulos pagos perante a entidade sindical não se aplica aos contratos de trabalho rescindidos envolvendo empregados com menos de 12 (doze) meses de contrato.

**Parágrafo Segundo:** O Sindicato deverá disponibilizar pessoal suficiente para que a homologação, caso a empresa opte, seja feita dentro do prazo legal.

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PREVIO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do EMPREGADOR, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo com esclarecimentos se será trabalhado ou não;

b) Fica garantida a todo TRABALHADOR, a redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, que será utilizada atendendo à conveniência do TRABALHADOR no início ou no fim da jornada de trabalho ou o TRABALHADOR poderá optar por dias corridos durante o período do aviso prévio, quaisquer dessas opções mediante manifestação única do TRABALHADOR, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, não sendo aceitas alterações.

c) Caso seja o trabalhador impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ele fica desobrigado de comparecer a EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;

d) Ao TRABALHADOR que no curso do aviso trabalhado, solicitar imediato desligamento ao EMPREGADOR, por escrito, e comprovar recolocação no mercado de trabalho, será atendido e terá a anotação da respectiva baixa na CTPS, mediante negociação com a empresa. Neste caso, a EMPRESA está obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo da redução legalmente garantida.

**Contrato a Tempo Determinado**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A EMPRESA poderá estipular contrato de experiência pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo único:** A EMPRESA poderá instituir contrato de trabalho por prazo determinado previsto na Lei 9601/98, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DA UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DIGITAIS**

A EMPRESA poderá utilizar ferramentas digitais para coleta de assinaturas eletrônicas em documentos e/ou formulários proveniente da área de recursos humanos visando a agilidade e segurança dos procedimentos, com utilização de senha pessoal e intransferível, resguardando o consentimento inequívoco do EMPREGADO.

**Parágrafo Primeira:** Como medida de segurança da informação a EMPRESA poderá também adotar ferramenta de supervisão digital em atividades realizadas em regime presencial ou de teletrabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá mediante solicitação do trabalhador, uma carta de referência, bem como, toda documentação dos cursos que o trabalhador tenha concluído na empresa, ou justificará por escrito a sua recusa em fornecê-los.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA**

A EMPRESA deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de quaisquer benefícios devidos tais como: Aposentadoria (inclusive especial), auxílio doença, acidente de trabalho, auxílio natalidade, abono de permanência; entregando ao trabalhador a respectiva comunicação em 5 (cinco) dias úteis a contar da data do pedido.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Assédio Moral**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL / SEXUAL**

A EMPRESA se obriga a informar seus TRABALHADORES que não será admitida nenhuma prática de assédio moral ou sexual.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA Á GESTANTE**

Fica assegurada à TRABALHADORA gestante a garantia do emprego, desde a confirmação da gravidez até 120 (cento e vinte) dias do parto.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA 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 TRABALHADOR que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de trabalho na empresa.

**Parágrafo Único:** Para fazer jus à garantia prevista no “caput”, o TRABALHADOR deverá comunicar por escrito ao Recurso Humano da Empresa, dentro do prazo de 30 (trinta) dias que antecedem ao início do período de 12 (doze) meses que faltam para aquisição do direito à aposentadoria, comprovando, documentalmente, o preenchimento dos requisitos concernentes ao tempo de contribuição e, se necessário, de idade, suficientes para aquisição do direito.

### Estabilidade Adoção

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA ADOTANTE

A EMPRESA concederá licença remunerada aos TRABALHADORES, na forma da legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro.** Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da apresentação do termo judicial de guarda da adotante ou guardiã à EMPRESA.

**Parágrafo Segundo.** Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, ao empregado fica obrigado a retornar imediatamente ao trabalho.

### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INCENTIVO PARA ADOÇÕES

A EMPRESA concederá idêntico tratamento relativo à licença maternidade / paternidade remunerada, bem como garantia de emprego, conforme previsto na Cláusula Trigésima Quinta à TRABALHADORA que adotar criança.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade / paternidade remunerada, bem como a estabilidade da TRABALHADORA só será concedida, mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante.

### Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados corresponderá a:

- a) Para os Empregados que desenvolvam atividades de teleatendimento ou telemarketing a duração da jornada de trabalho não será superior a 36 (trinta e seis) horas semanais, excluído o intervalo para refeição, sendo permitida a compensação de horas, respeitadas as escalas de trabalho adotadas pela EMPRESA, quais sejam: 5 x 2 (jornada diária de 07h12', de segunda a sexta-feira, compensando-se o sábado) ou 6 x 1 (jornada diária de 06:00 horas, de segunda a sábado);
- b) Para os demais Empregados que não desenvolvam atividades de teleatendimento ou telemarketing a jornada de trabalho a ser cumprida será de até 44 horas semanais e 220 horas mensais;
- c) Para os Empregados que já praticam jornada de trabalho de 200 horas mensais, fica mantida referida jornada de 8 horas diárias e 40 semanal.

**Parágrafo Primeiro:** Para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, o intervalo para refeição e/ou descanso será de no mínimo 1 (uma) hora.



**Parágrafo Segundo:** A EMPRESA poderá prorrogar a jornada diária de seus TRABALHADORES, de 8 (oito) e 6 (seis) horas, para compensação da jornada laborada aos sábados, observando-se a jornada semanal de trabalho, respectivamente, e a legislação vigente, estando desobrigada de firmar acordos individuais de prorrogação e/ou compensação da jornada de trabalho com seus TRABALHADORES.

**Parágrafo Terceiro:** Alteração do horário da escala, a empresa respeitará o prazo de 2h para mais ou para menos da escala atual para qualquer alteração do horário dos trabalhadores, passando desse prazo deverá haver a anuência do trabalhador.

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que a jornada de trabalho de bombeiros, porteiros, vigilantes, enfermeiros etc, com exceção dos trabalhadores de teleatendimento, regulamentados pela NR17, poderá obedecer ao regime de 12x36, ou seja, 12:00 horas de trabalho, com 1:00 hora de intervalo intrajornada, por 36:00 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) A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto neste parágrafo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

**Parágrafo Quinto:** Fica autorizada a adoção de escala alternativa de jornada de trabalho para os empregados em atividades de telemarketing/teleatendimento em regime de 5x2, distribuída de segunda a sexta feira com duração diária de 7h12 min (sete horas e doze minutos) na função de telemarketing/teleatendimento, restando compensado o sábado sem prejuízo dos intervalos destinados a repouso e refeição.

**Parágrafo Sexto -** Fica autorizado à Empresa o exercício do trabalho em domingos e feriados civis e religiosos, nos exatos termos estipulados neste parágrafo e, conforme previsão do parágrafo único do artigo 67 da CLT e artigo 1º, parágrafo único, alínea "a", da Portaria nº 945, de 08/07/2015, publicada no DOU de 09/07/2015, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### Descanso Semanal

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS SEMANAIS, ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTÃO

A folga semanal sem dia da semana pré-definido, não poderá ser concedida em dia feriado, sob pena de ser devida outra folga compensatória ou as horas extras correspondentes.

**Parágrafo Primeiro:** As escalas de revezamento deverão ser divulgadas, com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência, ressalvando-se alterações em casos emergenciais informados ao respectivo SINDICATO, respeitando-se o intervalo de 11 (onze) horas entre jornadas, com a faculdade de troca negociada entre os TRABALHADORES, desde que haja comunicação ao superior hierárquico com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

**Parágrafo Segundo:** Fica autorizada à Empresa o exercício do trabalho em domingos e feriados civis e religiosos, nos exatos termos estipulados neste parágrafo e, conforme previsão do artigo 1º, parágrafo único, alínea "a", da Portaria nº 945, de 08/07/2015, publicada no DOU de 09/07/2015, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### Controle da Jornada



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

A empresa está autorizada a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada nos termos da Portaria MTE-373/2011, em substituição ao que preconiza a Portaria 1510/2009 do MTE, usando maquinário e programa próprios, sendo facultada a utilização de controle de frequência manual, a cargo da empresa para situações específicas, restando ainda suprimida a necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como registro do intervalo descansos e alimentação que é concedido de acordo o previsto na lei vigente.

**Parágrafo único:** especifica-se que o sistema em questão atende aos requisitos previstos no art 3º da Portaria 373/2011, especificamente:

- a) não existindo restrições à marcação do ponto pelos funcionários, bem como inexistente qualquer marcação automática do ponto;
- b) não há igualmente exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada, embora esta seja exigida para sua realização;
- c) todos os dados registrados pelo empregado são mantidos, sem alteração no que se refere ao seu registro para fins de histórico;
- d) o sistema alternativo eletrônico encontra-se disponível no local de trabalho, permitindo a identificação de empregado e empregador e possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado para fins de fiscalização da SRTE/MTE.
- e) em havendo necessidade, a Empresa poderá adotar registro de ponto por geolocalização para os casos em que a realização da atividade seja fora do estabelecimento da empresa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO ELETRÔNICO E ATUALIZAÇÕES EM CTPS**

A EMPRESA manterá controle informatizado do registro de TRABALHADORES em conformidade com as Portarias nº 41/2007 do M.T.E, com previsão de criação de ponto alternativo conforme portaria 373/2011 publicada pelo M.T.E.

**Parágrafo Primeiro:** Em não havendo Registro Eletrônico a EMPRESA obriga-se a promover o registro formal do contrato de trabalho na CTPS, especificando o cargo a que o TRABALHADOR estiver exercendo efetivamente, adotando as alterações na função, inclusive de salários, excluídos os casos de substituição temporária.

**Parágrafo Segundo:** A CTPS recebida mediante comprovante, para anotação, deverá ser devolvida ao TRABALHADOR em 48 (quarenta e oito) horas.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

A EMPRESA considerará justificadas as ausências ao trabalho sem descontos nos vencimentos dos colaboradores, nos limites e situações seguintes:

- a) 03 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível e irmão, bem como de pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica.
- b) 05 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento.



c) 12 (doze) dias por ano remunerado das mães, nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) menor, de até 12 (doze) anos de idade, desde que previamente informado a EMPRESA e a consulta ou internação tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do trabalhador (a), ressalvados os casos de emergência. O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento.

d) Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, 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 mãe adotante, será concedido nos termos da lei de adoção.

e) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de trabalhador motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do TRABALHADOR, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

f) 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 os (as) trabalhadores (as) advertidos (as) de que responderá pelo crime correspondente, na hipótese de falsa comunicação de fato criminoso.

g) A empresa concederá folga ao trabalhador afiliado ao sindicato no dia do seu aniversário (data de nascimento), desde que não haja registro de faltas nos últimos 06 (seis) meses que antecedem a data do seu aniversário.

**Parágrafo Primeiro:** A folga deverá ser gozada em até 60 dias contados da data de seu aniversário.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador deverá informar ao seu Gestor imediato sobre a intenção de utilizar a folga com, no mínimo, 30 dias de antecedência, para a devida programação da escala.

h) Serão abonadas as faltas do TRABALHADOR para prestação de exames vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré avisado o EMPREGADOR com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao EMPREGADOR e à comprovação da realização da prova.

i) A EMPRESA abonará 1 (um) dia por semestre, as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

j) Serão abonadas as horas em que o TRABALHADOR permanecer em unidade de saúde para consulta ou qualquer outro procedimento, inclusive o tempo do trajeto, mediante apresentação de declaração fornecida pelo profissional de saúde.

k) A EMPRESA abonará 1 (um) dia por semestre, as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

l) A EMPRESA aceitará como ausência justificada, 01 (uma) falta por semestre dos TRABALHADORES **filiados ao SINDICATO** que são pais ou responsáveis legais de crianças com idade até 12 (doze) anos, quando estes necessitarem se ausentar do trabalho para comparecer a reuniões escolares, desde que devidamente comprovado o comparecimento na reunião, de forma antecipada ou 01 (um) dia após a realização da mesma.

**Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE OU MÃES COM FILHOS ATÉ 12 ANOS E GRAVIDA**

**HORÁRIO DE TRABALHO** – O TRABALHADOR estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante ou **ainda, TRABALHADORAS MÃES e GRAVIDAS** somente poderão ter o seu turno de trabalho alterado, em comum acordo, ou seja, aceite do EMPREGADO após solicitação da EMPRESA.

**Parágrafo Único:** Fica estendido o presente benefício, exclusivamente ao Trabalhador PAI que comprovar a tutela exclusiva ou guarda judicial em decorrência de ausência definitiva ou morta da mãe.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do TRABALHADOR, desde que comprovadas, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada à remuneração.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DSR**

A ocorrência de até dois atrasos ao trabalho, em semanas diferentes durante o mês, não superiores há 15 minutos cada, não acarretarão os descontos correspondentes do D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado) nesta hipótese.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS EM REGIME DE ESCALA DE REVEZAMENTO**

De acordo com a Norma Regulamentadora do Trabalho nº 17, em seu Anexo II, a jornada ordinária de trabalho dos empregados em Telemarketing CBO 4223 deverá ocorrer num limite máximo de 180 (cento e oitenta) horas mês, 36 (trinta e seis) horas semanais e 6 (seis) horas diárias, cumprindo com todas as pausas de intervalo de descanso legais dispostos no item 5.4 do referido Anexo II da NR 17 supracitada, de forma que todas as horas trabalhadas excedentes a estes limites serão consideradas horas extras, observado o disposto no Artigo 58 parágrafo primeiro da CLT.

a) As demais jornadas poderão ocorrer em regime de escala de revezamento e de compensação de jornada ordinária, a fim de proporcionar às partes a possibilidade de acordos das jornadas diferenciadas.

b) O regime de escala de revezamento dos empregados em Telemarketing CBO 4223 deverá ocorrer em conformidade com a Consolidação das Normas Trabalhistas – CLT, que prevê as condições para a implantação de escala de revezamento considerando que os empregados realizam o atendimento ao consumidor, conforme o artigo 5º do Decreto nº 6.523 de 2008 – vulgo “Lei do SAC” – “O SAC estará disponível, ininterruptamente durante vinte e quatro horas por dia a sete dias por semana”.

c) A Jornada de Trabalho de 06 (seis) horas diárias nele incluídas as pausas, em escala 6x1, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo garantido ao empregado, intervalo de 20 (vinte) minutos para refeição, além das duas pausas de 10 (dez) minutos cada para descanso.

**Parágrafo Primeiro:** Este Acordo Coletivo de Trabalho objetiva ainda, a autorização e regulamentação do trabalho aos domingos e feriados, para o atendimento da atividade profissional da EMPRESA, que presta serviços de interesse público em conformidade com a Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 e o Artigo 5º do Decreto nº 6.523 de 2008 – vulgo “Lei do SAC”, estando



autorizada a funcionar nos domingos e feriados devendo organizar escala de revezamento ou folga em conformidade com a legislação vigente.

Em compasso com o artigo 386 da CLT, preferencialmente será aplicado o descanso quinzenal aos domingos para mulheres.

**Parágrafo Segundo: DSR:** A empresa poderá adotar escalas de revezamento de folga que deverá ocorrer até o 7º (sétimo) dia, ficando, autorizado, entretanto que, em semanas alternadas, a folga seja concedida até o 8º para a hipótese de se privilegiar a concessão do DSR aos finais de semana, assegurando o convívio familiar e social do EMPREGADO.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecido que a título de premiação pelo trabalho realizado aos domingos, que a empresa poderá distribuir a jornada de trabalho e folga escalonada bimestralmente, sendo no primeiro mês, a atividade profissional distribuída em até 03 domingos e, no mês subsequente até 03 domingos consecutivos de folga ou poderá conceder ao empregado participante da Política de Trabalho aos Domingos e Feriados o direito de usufruir um dia equivalente a 06 horas do limite mensal do Banco de 30 horas a título de ausência programada, previamente autorizada pelo superior hierárquico, sendo certo que tal compensação deverá ocorrer em até 08 meses.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – CAMPANHA / PROGRAMA PREMIAÇÃO POR ATINGIMENTO DE METAS**

A EMPRESA poderá instituir programas/campanha de premiação por atingimento de metas, cujo pagamento, nos termos dos §§ 2º e 4º, do artigo 457, da CLT, ainda que habitual e acima de 2 ao ano, não integrará o salário do EMPREGADO.

**Parágrafo Primeiro:** Deverão ser criados e apresentados aos colaboradores, os critérios para atingimento das metas, no qual 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:** 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 atendido aos requisitos estabelecidos critérios para atingimento das metas no período anterior ao desligamento, farão jus ao recebimento da premiação.

#### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIAS**

A EMPRESA poderá, por ocasião das férias dos trabalhadores, praticarem as seguintes regras:

- a) Aos trabalhadores estudantes e aos trabalhadores que tem filhos, o período de férias poderá, mediante ajuste entre empregado e empregador, coincidir com as férias escolares;
- b) O trabalhador poderá requerer o abono pecuniário, se assim lhe convier, no prazo estabelecido no artigo 143 da CLT;
- c) A concessão de férias será participada, por escrito, ao TRABALHADOR, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- d) O início das férias não poderá coincidir com sexta-feira, sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados.



**Saúde e Segurança do Trabalhador  
Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

A EMPRESA envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao respectivo SINDICATO, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicações de acidentes de trabalhos;
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;
- c) CIPA;
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, dentro da sua jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a Dort/Ler e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos, a serem realizados na periodicidade determinada pelo Médico do Trabalho responsável pelo PCMSO – NR-9, da EMPRESA.

**Parágrafo Terceiro:** As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 3 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o SINDICATO.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A EMPRESA adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do TRABALHADOR, conforme Portaria nº. 3214/78.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO E OUVIDORIA**

A EMPRESA buscará a contínua melhoria das condições de trabalho, respeitando as disposições contidas no Anexo II da NR17, Acordo Coletivo e/ou Convenção.

**Exames Médicos**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E MEDICINA PREVENTIVA**

A EMPRESA realizará exames periódicos, sem ônus, para todos os TRABALHADORES, inclusive por ocasião da rescisão contratual, fornecendo cópia dos resultados.

**Parágrafo Único:** A EMPRESA promoverá campanhas educacionais na área da saúde.

**Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS**

Para fins de justificativa de falta, a EMPRESA somente considerará os atestados e declarações que comprovem atendimento médico ou boletins de atendimento emergencial, desde que emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, e desde que neles esteja discriminada, de forma



legível e sem rasuras, a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas de afastamento concedidas.

**Parágrafo Primeiro:** Os atestados médicos deverão ser apresentados à EMPRESA no prazo de 72 (setenta e duas) horas uteis, a contar da emissão do documento, não sendo considerados para abono das faltas os atestados entregues fora do prazo assinalado e que não atendam aos requisitos de validade estabelecidos no “caput”.

**Parágrafo Segundo:** Os atestados médicos poderão ser entregues por terceiros, observado o prazo e critério previsto no parágrafo primeiro desta Cláusula, desde que comprovadamente o trabalhador esteja impossibilitado de comparecer no site.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecido a criação de uma comissão de caráter consultivo, visando a busca de melhorias no processo de atestado médico.

**Parágrafo Quarto:** Serão abonadas as horas em que o TRABALHADOR permanecer em unidade de saúde para consulta ou qualquer outro procedimento, inclusive o tempo do trajeto, mediante apresentação de declaração fornecida pelo profissional de saúde e que atendam aos requisitos de validade estabelecidos no “caput”.

### Garantias a Diretores Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SINDICAIS

##### a) Dirigente Sindical

O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a EMPRESA, terá garantido atendimento pelo representante que a EMPRESA designarem. O Dirigente Sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor.

##### b) Delegado sindical (representação sindical)

Fica facultado aos respectivos SINDICATO o credenciamento de 01 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 200 (duzentos) TRABALHADORES, asseguradas as prerrogativas do artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

**Parágrafo Único.** O sindicato poderá solicitar a liberação dos delegados, para atividades sindicais, desde que seja comunicado formalmente a empresa com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, sem prejuízo em sua remuneração e benéficos.

##### c) Sindicalização

1) A EMPRESA se compromete a entregar até o quinto dia útil do mês subsequente ao de competência, a guia de depósito bancário, ficha de compensação ou cheque nominal ao respectivo SINDICATO, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos TRABALHADORES sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.

2) A partir da aprovação pelos trabalhadores em assembleia do Acordo Coletivo, todos os trabalhadores ainda não sindicalizados ficam filiados ao Sinttel-BA com o desconto mensal de 1% de seus salários, sendo garantido a desfiliação a qualquer momento.

3) Os TRABALHADORES associados poderão, a qualquer tempo, se manifestar por escrito junto ao respectivo SINDICATO para desligamento do quadro de associados da entidade, solicitando sempre antes do fechamento da folha de pagamento, ao Sindicato através de carta preenchida de próprio punho, entregue pessoalmente na sede do SINDICATO. Ficando o mesmo responsável pela comunicação dos nomes de todos os trabalhadores que por ventura vir a se desfilarem.



4) As mensalidades devidas ao respectivo SINDICATO, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao mesmo até o 10º (décimo) dia após o desconto, salvo daqueles que não apresentarem saldo salarial na data do desconto e/ou afastados sem percepção de salário.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A empresa se compromete a reconhecer e proceder com os descontos de taxas e contribuição exclusivamente dos empregados comprovadamente associados ao Sindicato, conforme Art. 545 da CLT. No caso desta entidade sindical, aprovadas em assembleia, conforme descrito no item **c.2)** da Cláusula Quadragésima Sétima, à razão de 1% (um por cento) do salário de cada trabalhador, depositando-as em favor do sindicato até o 10º (décimo) dia útil subsequente ao pagamento do salário dos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa enviará mensalmente ao sindicato, através de lista ou arquivo, a relação com o nome dos trabalhadores associados, além de matrícula, local de trabalho e respectivos valores individualizados das contribuições sindicais descontadas em folha de pagamento, sendo vedado ao sindicato a sua publicação ou divulgação por qualquer meio.

**Parágrafo Segundo:** Assegura-se aos trabalhadores o direito de desistência da associação espontânea, que deverá ser formalizado através de carta entregue ao sindicato e à empresa.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELACIONAMENTO SINDICAL**

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESA / SINDICATO, fica estabelecido que:

a) A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do ACT, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;

b) A parte contrária, através de seu Depto. Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do presente ACT, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista.

**Parágrafo Único:** A EMPRESA assegurará a frequência livre dos Dirigentes Sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, desde que as partes negociem previamente com pelo menos 48 horas de antecedência a participação nos eventos.

### **Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O SINDICATO, representativo da categoria profissional, poderá intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTAS**



Pelo descumprimento das obrigações de fazer, a EMPRESA pagará multa de 2% (dois por cento), do piso salário salarial estabelecido nesta Convenção, por infração e por trabalhador comprovadamente prejudicado em favor deste ou da parte atingida.

### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente ACT, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DEPÓSITO

E, por assim estarem justos e avençados assinam o presente em 02 (duas) vias de igual teor, destinando-se a primeira para fins de arquivo e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho.

Salvador/BA, 31 de Maio de 2022.

### SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BA

  
JOSELITO EMANUEL CONCEIÇÃO FERREIRA  
Presidente

### NEOBPO SERVICOS DE PROCESSOS DE NEGOCIOS E TECNOLOGIA S.A.

  
FABIO LOPEZ BLANCO ALVAREZ  
Diretor

  
ANA ALICE LIMONGI GASPARINI  
Diretora de DHO