

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: BA000448/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030903/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.177359/2022-44
DATA DO PROTOCOLO: 23/06/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BAHIA, CNPJ n. 15.234.784/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;

E

HUMANPOWER TECNOLOGIA PARA GESTAO EMPRESARIAL LTDA, CNPJ n. 05.396.103/0003-06, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel Celular, Centros de Atendimentos, Call Centers, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em **BA**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica convencionado o piso salarial em **R\$1.308,70 (hum mil trezentos e oito reais e setenta centavos)** para os empregados com jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) mensais, **a vigorar a partir de 01 de junho de 2022**.

Para o cargo de supervisor de operações, fica convencionado o piso salarial em **R\$2.457,84 (dois mil quatrocentos e cinquenta e sete reais e oitenta e quatro centavos)**, a vigorar a partir de **01 de junho de 2022**.

Parágrafo único: Ocorrendo a alteração do valor do salário mínimo nacional para valor superior ao estabelecido como piso salarial neste acordo, a EMPRESA atualizará para o novo valor.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de junho de 2022, será concedido o reajuste salarial para todos os empregados abrangidos por este acordo coletivo, no percentual de 15,00% (**quinze por cento**) sobre os salários **vigentes em 01 de junho de 2022**.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A EMPRESA efetuará o pagamento mensal, até o 5º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo único - A **EMPRESA** fornecerá mensalmente aos seus empregados, demonstrativo de pagamento, caracterizando o empregador, no qual conste, obrigatoriamente, o salário e demais verbas recebidas e descontadas por mês.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Prêmios

CLÁUSULA SEXTA - PLR

Com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, a participação nos lucros e resultados tem como objetivo a obtenção de melhores resultados operacionais para o empregador e o aprimoramento das atividades bem como o reconhecimento do esforço laboral do trabalhador.

Parágrafo Primeiro - Para o ano de 2022, a apuração e o valor a ser pago a título de PLR deverá ser aplicado ao período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sendo o valor ora acordado de

R\$204,35 (duzentos e quatro reais e trinta e cinco centavos), a ser pago integralmente na folha de pagamento referente ao mês de março de 2023, obedecendo os seguintes critérios:

a) fará jus ao recebimento os trabalhadores da EMPRESA que apresentar resultado de lucro líquido positivo em relação ao ano de 2022, igual ou superior a R\$ 1,00 (um real), que poderá ser comprovado através de resumo do IRPJ.

b) fará jus ao recebimento ao valor do PLR estipulado acima:

I - O empregado que **não** obtiver falta injustificada e/ou tiver menos que 5 (cinco) horas de atraso, no período compreendido entre 01 de junho de 2022 a 31 de março de 2023, receberá o valor integral do PLR;

II - O empregado que faltar injustificadamente até 1 (um) dia e/ou que tenha até 10 (dez) horas de atrasos, no período compreendido entre 30 de junho de 2022 a 01 de abril de 2023, receberá o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do PLR;

III - O empregado que faltar injustificadamente até 2 (dois) dias e/ou que tenha até 10 (dez) horas de atrasos, no período compreendido entre 30 de junho de 2022 a 01 de abril de 2023, receberá o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do PLR;

IV - O empregado que faltar injustificadamente acima de 2 (dois) dias e/ou que tenha mais que 10 horas de atrasos, no período compreendido 30 de junho de 2022 a 01 de abril de 2023, não terá direito ao PLR;

Parágrafo Segundo – Os empregados (as) afastados (as) por auxílio doença acidentário, auxílio maternidade terão o período de afastamento contabilizado como efetivamente trabalhado.

Parágrafo Terceiro – Os trabalhadores que estiverem em contrato de aprendizagem, contrato de estágio ou contrato de experiência não terão direito a participação no programa de PLR.

Parágrafo Quarto - As partes acordam que a vigência da aferição dos critérios para o recebimento do PLR será de 30 de junho de 2022 a 01 de abril de 2023, sendo que o empregado receberá o valor integral ou parcial conforme laborado no período estabelecido.

Parágrafo Quinto: O pagamento aos empregados (as) referente a Participação dos lucros e resultados ocorrerá proporcionalmente aos meses laborados conforme o período estabelecido no parágrafo quarto.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** concederá mensalmente aos trabalhadores, crédito no cartão tíquete refeição ou alimentação, equivalente aos dias efetivamente trabalhados no mês:

Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais receberão tíquetes no valor de **R\$37,75 (trinta e sete reais e setenta e cinco centavos) a partir de 1º de junho de 2022.**

Parágrafo Segundo - Os trabalhadores com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas mensais receberão tíquetes no valor de **R\$27,96 (vinte e sete reais e noventa e seis centavos), a partir de 1º de junho de 2022.**

Parágrafo Terceiro - os empregados contratados poderão optar, conforme regras a serem divulgadas pelo Departamento de Administração de Pessoal da EMPRESA, por auxílio-refeição (VR) ou auxílio-alimentação (VA).

Parágrafo Quarto - A concessão do benefício acima não tem caráter salarial e conseqüentemente, não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do empregado e, ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo Quinto - A participação dos trabalhadores obedecerá à seguinte condição:

a) Funcionários na faixa salarial até R\$ 3.000,00(três mil reais) a participação é de 1,00% do valor do benefício.

b) Funcionários na faixa salarial superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais) a participação é de 2,00% do valor do benefício.

Parágrafo Sexto – Será concedido aos colaboradores ativos no mês de dezembro de 2022 o fornecimento de 4 (quatro) dias adicionais no auxílio alimentação a título de cesta natalina.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei no. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto no. 95.247, de 16 de novembro de 1987, poderá ser pago até o dia 5º (quinto) dia útil de cada mês, cabendo o desconto de 6% (seis por cento) do salário do empregado.

Parágrafo Único - O pagamento acima estipulado não tem caráter salarial e, conseqüentemente, não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas, previdenciários ou do FGTS, não configurando, portanto, rendimento tributável.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A EMPRESA poderá fornecer convênio odontológico, de sua livre escolha, modalidade básica, para todos os seus empregados.

Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido que a EMPRESA CONTRATANTE participe com 70% (**sessenta por cento**) no valor da mensalidade do titular do plano de saúde bucal.

Parágrafo Segundo – O pagamento de co-participação pela utilização do plano de assistência odontológica optado pelo funcionário é custeado integralmente pelo funcionário, sendo descontado na folha de pagamento de salários subsequente.

Parágrafo Terceiro – Havendo rescisão do contrato de trabalho de qualquer funcionário que tenha utilizado o plano odontológico, nos termos estabelecidos no parágrafo segundo, acima, será realizado o desconto do valor conforme Parágrafo segundo da coparticipação devida, no ato do desligamento do funcionário, debitadas das verbas rescisórias a que fizer jus.

Parágrafo Quarto - O colaborador no período de afastamento previdenciário deverá depositar em conta indicada pela **EMPRESA** o valor referente a sua participação na mensalidade e coparticipação.

Parágrafo Quinto - Ao empregado, será facultada a inclusão de dependentes ao convênio odontológico, mediante pagamento integral dos custos mensais.

Parágrafo Sexto - O plano de assistência odontológica será implantado de forma opcional, por adesão.

CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA concederá a todos os seus empregados assistência médica hospitalar ou ambulatorial mediante convênio de assistência médica, de sua livre opção de adesão com as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro - O convênio terá como objeto, unicamente, assistência médica ou ambulatorial para os empregados, não abrangendo atendimento odontológico ou psicológico;

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que a EMPRESA participará com o percentual 70% (**setenta por cento**) no valor da mensalidade do titular do plano de saúde.

Parágrafo Terceiro - Ao empregado, será facultada a inclusão de dependentes ao convênio médico, mediante pagamento integral dos custos mensais.

Parágrafo Quarto - O plano de assistência médica será implantado de forma opcional, por adesão.

Parágrafo Quinto – O pagamento de coparticipação pela utilização do plano de assistência médica optado pelo funcionário é custeado integralmente pelo funcionário, sendo descontado no pagamento dos salários subsequentes, até o limite de 30% de sua remuneração bruta. Sempre que a cobrança de coparticipação exceder ao valor de 30 % (trinta por cento) do salário bruto do colaborador, o valor excedente àquele percentual será cobrado nas próximas folhas de pagamento, até que ocorra a integral quitação do valor devido.

Parágrafo Sexto – Havendo rescisão do contrato de trabalho de qualquer funcionário que tenha utilizado o plano de assistência médica, nos termos estabelecidos no parágrafo quinto, será realizado o desconto do valor integral das coparticipações devidas, no ato do desligamento do funcionário, debitadas das verbas rescisórias a que fizer jus.

Parágrafo Sétimo - O colaborador no período de afastamento previdenciário deverá depositar em conta indicada pela EMPRESA o valor referente a sua participação na mensalidade e coparticipação.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ESPECIAL - PCD

A partir de 1º de junho de 2022, a **EMPRESA** assegurará a todos (as) os (as) empregados (as) o valor mensal de **R\$ 153,86 (cento e cinquenta e três reais e oitenta e seis centavos)** para ressarcimento das despesas com cada filho portador de deficiência, que tenha incapacidade para o trabalho em razão da limitação, comprovada por meio de laudo médico a ser atualizado anualmente, sem limite de idade, não cumulativo com o auxílio-creche previsto na cláusula décima segunda, nos primeiros seis anos de vida do assistido, não sendo vedado, no entanto, a concessão do benefício especial para um ou mais filhos (as) em conjunto com a concessão do auxílio-creche para outros filhos (as).

Parágrafo Primeiro - A empregada deverá apresentar na Administração de Pessoal da **EMPRESA** o comprovante de pagamento da Creche/Babá/Cuidador, onde conste o nome do prestador de serviço, que pode ser pessoa física (com CPF, RG e Endereço) ou pessoa jurídica, e, preencher o “**Formulário de Pedido de Concessão do Auxílio Especial – PCD**”. O prazo para entrega do recibo ou nota fiscal que comprove o gasto é até o dia **20 de cada mês**, para reembolso no mês subsequente.

Parágrafo segundo – Em se tratando de recém-nascido ou criança adotada, a concessão do benefício em questão se dará após o término da licença maternidade de 120 dias prevista nos artigos 392 e 392-A, da CLT, observando os critérios estabelecidos no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo Terceiro - A concessão acima estipulada não tem caráter salarial e conseqüentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do empregado e, ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários de trabalho.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

A partir de 1º de junho de 2022, a Empresa assegurará a todos os empregados o valor mensal de **R\$ 153,86 (cento e cinquenta e três reais e oitenta e seis centavos)** para ressarcimento das despesas com cada filho, inclusive adotivo, até a idade limite de **05 (cinco) anos completados (sessenta meses)**, em creches ou com babás de livre escolha.

Parágrafo Primeiro – A (o) empregada (o) deverá apresentar na Administração de Pessoal da **EMPRESA** o comprovante de pagamento da Creche/Babá, onde conste o nome do prestador de serviço, que pode ser pessoa física (com CPF, RG e Endereço) ou pessoa jurídica, e, preencher o “**Formulário de Pedido de Concessão do Auxílio Creche**”. O prazo para entrega do recibo ou nota fiscal que comprove o gasto é **até o dia 20 de cada mês**, para reembolso no mês subsequente.

Parágrafo Segundo – O auxílio em questão será limitado a um benefício por dependente, mesmo no caso de ambos os pais trabalharem na EMPRESA.

Parágrafo Terceiro – Em se tratando de recém-nascido ou criança adotada, a concessão do benefício se dará após o término da licença maternidade de 120 dias prevista nos artigos 392 e 392-A, da CLT, observando os critérios estabelecidos no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo Quinto - A concessão acima estipulada não tem caráter salarial e conseqüentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do empregado e, ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários de trabalho.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** manterá Seguro de Vida e Auxílio Funeral em grupo, sem ônus, para todos os seus empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado, sendo a apólice no valor de **R\$ 20.000,00 (Vinte mil reais) e R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de auxílio funeral** respectivamente, para cada empregado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE E TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa assegurará a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 30 (trinta) dias após o término da garantia prevista no ADCT - Art. 10º - II - b, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro - A prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo SUS ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a entregar à EMPRESA o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT, sendo ainda, a critério da EMPRESA, sujeita a exames complementares em laboratórios ou médico determinado e pago pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Terceiro - Nos casos de trabalhadores que tenham no mínimo 03 (três) anos de trabalho na empresa e que se encontrem em vias de aposentadoria a empresa se compromete a manter o emprego durante o período de 36 meses que antecede a data de aquisição do direito à aposentadoria (integral).

Parágrafo Quarto - Para fazer jus à garantia prevista no “caput”, o colaborador deverá comunicar por escrito a área de recursos humanos da empresa, dentro do prazo de 30 (trinta) dias que antecedem ao início do período de 36 (trinta e seis) meses que faltam para aquisição do direito à aposentadoria, comprovando,

documentalmente, o preenchimento dos requisitos referentes ao tempo de contribuição suficientes para aquisição do direito à aposentadoria. Após esta comunicação o empregado só poderá ser demitido por justa causa, ou em razão do término do contrato de prestação de serviço ao qual estiver vinculado ou término das atividades da empresa no estado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA 220 HORAS

A duração da jornada de trabalho dos empregados administrativos será de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, sendo de 08 (oito) horas diárias, respeitadas as normas da legislação e o limite de prestação de horas extraordinárias.

Parágrafo Primeiro - Os intervalos para descanso e refeição serão concedidos na forma do artigo 71 da CLT, respeitando-se sua não inserção no cômputo da jornada.

Parágrafo segundo - É permitida a compensação da jornada de trabalho decorrente da supressão do trabalho aos sábados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele atendimento (call-centers) e telemarketing, em regime de escala de revezamento a ser implementada exclusivamente pela **EMPRESA**, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de 06 (seis) horas diárias.

Parágrafo primeiro - Os intervalos para repouso respeitarão o disposto na Norma Regulamentadora nº 17, anexo II, do Ministério do trabalho e emprego.

Parágrafo segundo - As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do parágrafo único do art. 67 da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A EMPRESA adotará medidas de proteção em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ELEIÇÕES DA CIPA

A EMPRESA se obriga ao cumprimento da legislação em vigor, devendo convocar as eleições para a formação da CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade ao ato por meio de edital, e enviando uma cópia do mesmo ao SINDICATO com 30 (trinta) dias de antecedência da data das eleições.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos a serem apresentados pelos empregados, expedidos pelo SUS (Serviço Único de Saúde) ou pelo Plano de Saúde da EMPRESA, deverão ser homologados pelo Médico do Trabalho da clínica credenciada, que fornecerá 1 (uma) via da Guia de Homologação para que o empregado a entregue ao Departamento de Administração de Pessoal da EMPRESA.

Os atestados deverão ser homologados respeitando os seguintes prazos e entregues à EMPRESA até 24 (vinte e quatro) horas após sua homologação, de 2ª a 6ª feira, em horário comercial, sob pena de não serem abonadas as faltas dos dias não trabalhados:

Quantidade de Dias de Atestado	Prazo para a Homologação após ocorrência do fato, de 2ª a 6ª feira, em horário comercial.
<ul style="list-style-type: none">01 (um) dia	72 (setenta e duas) horas
<ul style="list-style-type: none">02 (dois) a 15 (quinze) dias ou mais	72 (setenta e duas) horas Caso o funcionário não tenha condições de se locomover até a Clínica Credenciada, o mesmo deverá entrar em contato com a EMPRESA CONTRATANTE para que seja avaliado o seu caso e negociado o prazo para a Homologação do Atestado Médico, mediante autorização por escrito da EMPRESA CONTRATANTE a ser entregue na Clínica Credenciada.

Parágrafo Primeiro - Caso o funcionário não entre em contato com a EMPRESA CONTRATANTE em até 24 horas da ocorrência do fato, informando a sua dificuldade, entender-se-á que o mesmo está em condições de dirigir-se até a Clínica Credenciada.

Parágrafo Segundo - O prazo para a Homologação do Atestado Médico será contado a partir do horário que ocorreu o evento (Consulta Médica).

Parágrafo Terceiro - O empregado deverá apresentar atestado médico na forma do caput desta cláusula, sob pena de não serem abonadas as faltas dos dias não trabalhados. Somente com o atestado médico garantirá o pagamento do salário referente ao período em que o empregado deixou de trabalhar.

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

Parágrafo Quinto - A EMPRESA manterá o pagamento de 1 dia de vale transporte para os atestados devidamente homologados na clínica credenciada, respeitados todos os critérios estabelecidos na cláusula décima oitava.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

A **EMPRESA** manterá nos locais de trabalho Quadro de Avisos para comunicação entre o **SINTTEL/BA** e os empregados, sendo vedada a divulgação de material político partidário e/ou com ofensas pessoais aos empregados e à empresa, incluindo seus dirigentes.

Representante Sindical

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO/REPRESENTANTE SINDICAL

A EMPRESA permitirá a indicação, pelo sindicato, de 01 delegado/representante sindical a cada 200 (duzentos) empregados (as).

Parágrafo Único – A EMPRESA garantirá estabilidade ao (aos/as) delegado (os/as) sindical (is) contabilizando a vigência do presente Acordo Coletivo.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

A EMPRESA se compromete a repassar ao SINTTEL/BA as mensalidades e contribuições devidas pelos associados, aprovadas em assembleia, descontadas em folha de pagamento, no prazo de até 10 (dez) dias a partir da data em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ENVIO DE RELAÇÃO DE DESCONTOS

A EMPRESA encaminhará, mensalmente, ao sindicato, conforme aprovação da assembleia a filiação é automática, e a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais e demais contribuições definidas em assembleia, constando nome do empregado, local de trabalho, matrícula e valor do desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES PERIODICAS

A EMPRESA e o SINTTEL/BA, cada parte formada por seus representantes, poderá reunir-se, trimestralmente, com um representante do site para discutir assuntos gerais.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento de quaisquer disposições contidas no presente acordo coletivo de trabalho determinará o pagamento de multa única de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial por trabalhador prejudicado, revertida em seu favor.

Parágrafo Único - O valor da multa deverá obedecer em qualquer hipótese ao limite determinado pelo artigo 412 do Código Civil.

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalece sobre eventual Convenção Coletiva do Trabalho firmada entre o SINTTEL/BA e o Sindicato Patronal.

Salvador - Bahia, 08 de junho de 2022.

MARCOS PIRES COSTA
Tesoureiro
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BAHIA

EDELUCIO ANTONIO COSTA
Diretor
HUMANPOWER TECNOLOGIA PARA GESTAO EMPRESARIAL LTDA

RONALDO SOLON DE PONTES TEIXEIRA PIRES
Diretor
HUMANPOWER TECNOLOGIA PARA GESTAO EMPRESARIAL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - 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>.