

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR074901/2018

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BAHIA, CNPJ n. 15.234.784/0001-90, neste ato representado por seu Presidente, Sr. JOSELITO EMANUEL CONCEICAO FERREIRA;

E

LIQ CORP S.A., CNPJ n. 67.313.221/0071-01, neste ato representado por seu Gerente, Sr. ALVARO DA SILVA REIS FILHO e por seu Gerente, Sr. AUGUSTO ROCHA NEVES;

LIQ CORP S.A., CNPJ n. 67.313.221/0069-89, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr. ALVARO DA SILVA REIS FILHO e por seu Gerente, Sr. AUGUSTO ROCHA NEVES;

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 julho de 2018 a 31 de dezembro de 2019 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) **Profissional dos trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel Celular, Centros de Atendimento, Call Centers, Serviços Troncalizados de comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Instalações e Operações 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 estipulado o piso salarial mensal de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais), a partir de 01/10/2018, sempre considerando a carga horária mensal de 180 horas.

Paragrafo Primeiro: Fica estipulado o piso salarial aos Promotores, o valor mensal de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais), a partir de 01/07/2018, considerando a carga horaria mensal de 220 horas.

Parágrafo Segundo: Para os empregados com jornada inferior a 180 (cento e oitenta) horas mensais, o salário deverá observar proporcionalmente o piso estabelecido no “caput”.

Parágrafo Terceiro: Nos valores acima não está sendo considerada a remuneração variável.

Parágrafo Quarto: Fica assegurado que em janeiro de 2019 o piso salarial será equivalente ao valor do salário mínimo nacional.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, será concedido reajuste salarial, de **1,81%** (um vírgula oitenta e um por cento), a partir de **01/01/2019**, nos salários praticados em **31/12/2018**.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa procederá ao pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil bancário do mês seguinte ao da competência.

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

CLÁUSULA SEXTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A Empresa implementará a constituição de Comissão com o **SINTTEL/BA** para discussão e esclarecimentos sobre as regras de Remuneração Variável e Pagamento de Comissões, no prazo de até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente acordo.

Parágrafo único: A RV será paga pela EMPRESA regularmente, aos TRABALHADORES em atividade normal. Para os TRABALHADORES demitidos, caso estes tenham algum valor pendente a receber, os mesmos deverão procurar a EMPRESA para pagamento ou informar conta corrente para depósito do valor devido.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Adicionais

CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO INDENIZATÓRIOS

A empresa pagará um abono indenizatório no valor de R\$ 153,00 (cento e cinquenta e três reais) em folha de pagamento adicional de setembro/2018 a todos os trabalhadores que estejam recebendo o piso salarial.



A empresa pagará um abono indenizatório no percentual de 10,86% (dez vírgula oitenta e seis por cento) do salário nominal, em folha de pagamento adicional de setembro/2018, aos trabalhadores que estejam recebendo acima do piso salarial, garantindo-se o valor mínimo de R\$ 204,00 (duzentos e quatro reais) para supervisores e operadores da CAE.

Parágrafo Primeiro: Os valores pagos a título de abono indenizatório não têm caráter remuneratório e conseqüentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores e ainda, sobre os mesmos não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

Parágrafo Segundo: Caso ocorra desligamento do empregado antes do fim do exercício 2018, a empresa poderá reter/descontar, na rescisão, o valor do abono correspondente ao período faltante para o fim do exercício.

Parágrafo Terceiro: São elegíveis os empregados ativos na data da assembleia, os admitidos após a assembleia não são elegíveis.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VR/VA)

Ao valor do Auxílio Refeição/Alimentação praticado em 31/06/2018, será aplicado o reajuste de 2% (dois por cento) a partir de 1º de julho de 2018.

Em 1º de janeiro de 2019 será aplicado o reajuste adicional de 1% (um por cento) ao valor praticado em 31 de dezembro de 2018.

Fica estipulado que, no período de 1º de julho de 2018 à 31 de dezembro de 2018, o valor mensal do auxílio refeição/alimentação (VR/VA), para os empregados com jornada de 180 horas/mês será de R\$ 162,83 (Cento e sessenta e dois reais e oitenta e três centavos) por mês, R\$ 6,26 (Seis reais e vinte e seis centavos) por dia trabalhado.

Fica estipulado que, no período de 1º de janeiro de 2019 à 31 de dezembro de 2019, o valor mensal do auxílio refeição/alimentação (VR/VA), para os empregados com jornada de 180 horas/mês será de R\$ 164,42 (Cento e sessenta e quatro reais e quarenta e dois centavos) por mês, R\$ 6,32 (Seis reais e trinta e dois centavos) por dia trabalhado.

Fica estipulado que, para os empregados com jornada de 220 horas mensais, o valor do auxílio refeição/alimentação (VR/VA) no período de 1º de julho de 2018 à 31 de dezembro de 2018 será de R\$ 352,08 (Trezentos e cinquenta e dois reais e oito centavos) por mês, R\$16,00 (Dezesseis reais) por dia trabalhado.

Fica estipulado que, para os empregados com jornada de 220 horas mensais, o valor do auxílio refeição/alimentação (VR/VA) no período de 1º de janeiro de 2019 à 31 de dezembro de 2019 será de R\$ 355,53 (Trezentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta e três centavos) por mês, R\$



16,16 (Dezesseis reais e dezesseis centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo Primeiro: Os valores referentes ao período de 1º de julho de 2018 até a data da assembleia serão pagos de forma retroativa, em recarga a ser realizada em 27 de setembro de 2018.

Parágrafo Segundo: Os empregados poderão optar por auxílio-refeição (VR) ou auxílio-alimentação (VA) devendo, o trabalhador, manter a modalidade solicitada por pelo menos 06 (seis) meses.

Parágrafo Terceiro: De acordo com a legislação pertinente, não será permitido o manuseio de alimentos (marmitas, lanches e etc.) nos locais de trabalho, exceto os comercializados em locais permitidos pela empresa.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

Convencionam as partes que em atendimento à legislação vigente, a empresa poderá fornecer aos seus empregados os vales-transportes em espécie e no valor correspondente ao deslocamento de ida e volta ao trabalho a cada empregado, juntamente com a folha de pagamento, sob a rubrica "vt", cabendo o desconto de 6% (seis por cento) do salário do empregado, na forma da lei, comprovando o empregado seu endereço residencial e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento (art. 7º do DL 95247/87).

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

Auxílio Educação

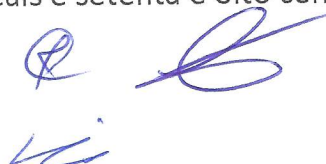
CLÁUSULA DÉCIMA - CONVÊNIO UNIVERSIDADE

A Empresa buscará parcerias com Universidades locais objetivando descontos nas matrículas e mensalidades escolares de seus empregados.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA A FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A Empresa concederá a partir de 1º de julho de 2018 à 31 de dezembro de 2018, aos empregados com filhos portadores de necessidades especiais, sem limite de idade, auxílio no valor mensal de R\$ 202,78 (duzentos e dois reais e setenta e oito centavos) por filho.



A partir de 1º de janeiro de 2019 à 31 de dezembro de 2019 o valor mensal será de R\$ 204,77 (duzentos e quatro reais e setenta e sete centavos) por filho.

Parágrafo Primeiro: Considerar-se-á, para fins de caracterização do PNE (portador de necessidades especiais), a condição de extrema e total dependência, declarada em atestado médico oficial sujeito à validação da empresa. Em sendo, pai e mãe, empregados da empresa, o benefício será pago a somente um deles.

Parágrafo Segundo: O referido auxílio não será cumulativo com qualquer outro benefício igual ou equivalente pago pela empresa, em especial com o auxílio creche.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Empresa manterá para seus empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado, plano de assistência médica destinada a complementar a assistência médica pública, com a participação do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A Empresa se compromete a disponibilizar/manter um plano de assistência odontológica para seus empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado, seus dependentes descendentes e cônjuges, cujo custo será assumido integralmente pelo titular do plano com desconto direto em folha de pagamento.

Parágrafo Único: O empregado poderá aderir ao plano de assistência odontológica no ato de sua admissão (adesão) ou durante as campanhas desenvolvidas pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO FARMÁCIA

A Empresa manterá convênio com uma rede de farmácias, destinado a viabilizar o acesso a medicamentos por seus empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado, mediante fornecimento, por solicitação do empregado, de cartão individual e extensivo aos cônjuges com o desconto de todas as despesas limitado a 10% (Dez por cento) do salário nominal realizado em folha de pagamento.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO/AUXÍLIO-CRECHE

A Empresa concederá a partir de 1º de julho de 2018 à 31 de dezembro de 2018, às empregadas com filhos ou tutela definitiva de até 48 (quarenta e oito) meses de idade, o auxílio/reembolso creche no valor mensal de R\$ 202,78 (duzentos e dois reais e setenta e oito centavos) por filho.

A partir de 1º de janeiro de 2019 à 31 de dezembro de 2019 o valor mensal será de R\$ 204,77 (duzentos e quatro reais e setenta e sete centavos) por filho.

Parágrafo Primeiro: A empregada deverá apresentar 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, até o dia 15 do mês corrente.

Parágrafo Segundo: A concessão acima estipulada não tem caráter salarial e consequentemente 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.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

A Empresa manterá Seguro de Vida em grupo, com participação do empregado, para os seus empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado que optarem pelo Seguro de Vida no momento da admissão.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RECONHECIMENTO UNIÃO HOMOAFETIVA

A Empresa estenderá todos os benefícios do presente Acordo aos casais homoafetivos que comprovarem através de Certidão de Casamento ou Declaração de União Estável firmada em Cartório de Notas.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE GESTANTE

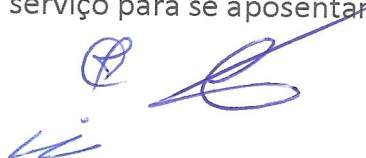
Fica assegurada, à Empregada gestante, a garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até 165 (cento e sessenta e cinco) dias após o parto.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALVAGUARDA PARA APOSENTÁVEIS

O empregado desligado sem justa causa, que contar com mais de 03 (três) anos contínuos de serviço prestados à Empresa e estiver com idade e tempo de serviço para requerer sua aposentadoria, conforme os termos da Legislação Previdenciária receberá 01 (um) salário nominal como indenização.

Parágrafo Único: O empregado deverá comunicar por escrito à empresa, no momento de seu desligamento, que possui idade e tempo de serviço para se aposentar.



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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

Os empregados serão contratados para jornada de trabalho de até 44 (quarenta e quatros) horas semanais, respeitadas as normas da legislação e o limite de prestação de horas extraordinárias.

Parágrafo Primeiro: Para apuração da remuneração de horas extras, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, será utilizado o divisor correspondente à contratação.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: A compensação da jornada de trabalho decorrente da supressão do trabalho aos sábados, domingos e feriados é permitida.

Parágrafo Quarto: O intervalo para repouso e alimentação para atividade de telemarketing/tele atendimento será de 20 (vinte) minutos, respeitando-se sua não inserção no cômputo da jornada.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Empresa manterá um sistema de compensação de horas em conformidade com o artigo 59 da CLT, com controle individualizado do saldo de horas trabalhadas por empregado e que funcionará norteadado pelo seguinte:

1. Ocorrendo solicitação do trabalho em jornada suplementar, a empresa dispensará o acréscimo salarial, mediante compensação pela correspondente diminuição em qualquer dia e/ou crédito em sistema próprio para tal fim.
2. As horas debitadas e creditadas no sistema de compensação de horas obedecerão à relação de 01 (uma) hora, de segunda a sábado, independentemente do horário de sua realização.
3. A Empresa poderá dispensar seus empregados da jornada de trabalho para posterior compensação, respeitando as condições estabelecidas nesta cláusula.
4. A compensação de horas inseridas no sistema poderá ser realizada de segunda-feira a sábado, sob consulta do empregador em razão de adequação com a escala de trabalho.
5. O prazo limite para a compensação das horas extras é de 90 (cento e oitenta) dias contados da realização das horas extras, findos os quais a empresa pagará as quantias correspondentes às horas não compensadas, acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento).



Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PERMANÊNCIA NO EST. DA EMPRESA P/ PROT. PES. OU EXER. DE ATIV. PARTICULARES

Independentemente de sua duração, não serão computados na jornada de trabalho dos empregados os períodos de permanência no estabelecimento da empresa decorrentes de escolha do próprio empregado, sem vinculação com o objeto deste contrato de trabalho, em busca de proteção pessoal ou para o exercício de atividades particulares.

Parágrafo Único: São consideradas atividades particulares, entre outras, a prática de atividades religiosas, lazer, o estudo, aquelas voltadas ao relacionamento social, a higiene pessoal e a troca de roupa ou uniforme.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE PONTO

A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, inclusive ponto por exceção, conexão/desconexão ao sistema de atendimento, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizada a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle eletrônico de jornada, nos termos da Portaria M.T.E-373/2011.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZES

Na definição do conjunto das funções que demandam formação profissional para o fim do cálculo da Cota de Aprendizizes, serão observados os seguintes parâmetros:

- 1) ficam excluídas da base de cálculo as funções que demandam, para seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do artigo 62 e do § 2º do artigo 224, ambos da CLT;
- 2) ficam igualmente excluídas as funções que demandam, para o seu exercício, habilitação prevista em lei específica não alcançável por curso de aprendizagem (exemplos: vigilantes e motoristas);
- 3) ficam também excluídas as vagas ocupadas por empregados contratados por prazo determinado, diante da transitoriedade da prestação de trabalho que será por eles executada;
- 4) ficam excluídos, ainda, os aprendizizes contratados;
- 5) também não serão consideradas na base de cálculo da Cota de Aprendizizes as funções que, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, apresentam ao menos alguma das seguintes características: a) formação profissional adquirida na experiência prática, independentemente de formação teórica; b) formação profissional adquirida com curso de



duração inferior a 220 horas-aula.

6) por derradeiro, não integram a base de cálculo as funções existentes na empresa que exigem o ensino superior e aquelas que exigem o ensino médio e que correspondem na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO aos códigos 3172-10, 3222-35, 3516-05, 4110-10, 4222-10, 4223-05, 4223-10, 4223-15 e 4223-20.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ACOMPANHAMENTO DE FILHOS

A Empresa abonará/justificará 08 (oito) dias faltas por ano para a empregada que tenha um filho, e 9 (nove) dias faltas por ano, para a empregada que tenha mais de um filho, no período de vigência do presente acordo, da empregada que tenha que acompanhar o filho de até 12 (doze) anos de idade ao médico, hospital, clínica ou casa de saúde, sendo indispensável a apresentação de atestado/declaração de acompanhamento oficial.

Paragrafo Único: A empresa aceitará como ausência justificada, 05 (cinco) faltas por ano dos empregados que são pais ou responsáveis legais de crianças de até 12 anos quando estes necessitarem se ausentar do trabalho para comparecer às reuniões nas escolas onde os filhos estudarem, sendo o máximo de 3 (três) por semestre.

A justificativa será concedida apenas um dos pais/responsáveis, mediante comprovação expedida pela escola, por meio de declaração de frequência, que deverá ser entregue no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do início da próxima jornada.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

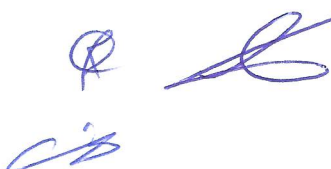
CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

A Empresa assegurará a eleição dos membros da CIPA de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: A empresa concorda e garante que sejam eleitos por voto direto 50% (Cinquenta por cento) dos membros da comissão.

Parágrafo Segundo: A empresa concorda e garante a criação e adoção de condições para a liberação dos membros da CIPA, por 02 (duas) horas mensais para inspeção dos locais de trabalho.



Parágrafo Terceiro: A empresa concorda a participação do SINTTEL/BA no treinamento de novos cipeiros, com carga horária de 32 (trinta e duas) horas, sendo que deste total 20 (vinte) horas serão utilizadas pelo SINTTEL/BA, conforme programa básico determinado pela NR 05 do Ministério do Trabalho – Portaria 3214/78, sendo vedada a utilização de material político partidário e/ou com ofensas pessoais aos empregados e à empresa, incluindo seus dirigentes.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos deverão ser apresentados no ambulatório médico da Empresa em até 72 (setenta e duas) horas úteis, a contar à data de emissão do atestado, devendo ser entregues no Ambulatório, mediante ao protocolo na via do empregado.

Parágrafo Primeiro: 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 ou outro convênio que venha beneficiar o empregado 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 Segundo: Caso não tenha médico no ambulatório e o empregado tenha que retornar outro dia, a empresa deverá fornecer um comprovante de comparecimento, constando o cumprimento do prazo.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado comprove a impossibilidade de locomoção até a empresa, um representante nomeado pelo empregado deverá entregar o mesmo, respeitando o prazo no “Caput”.

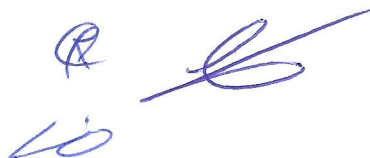
Parágrafo Quarto: Caso o período de afastamento constante do atestado ultrapasse 05 (cinco) dias, deverá o empregado, ou pessoa por ele nomeada, entregar cópia do atestado ao ambulatório médico da empresa, em até 05 (cinco) dias úteis contados da emissão do atestado, mediante protocolo que será obrigatoriamente fornecido pela empresa.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GINÁSTICA LABORAL

A Empresa manterá o programa de ginástica laboral no mesmo modelo do praticado atualmente.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais



CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FISIOTERAPIA

A Empresa disponibilizará o tratamento de fisioterapia, desde que prescrito pelo Médico da Empresa e respeitadas às regras determinadas pelo convênio médico.

Parágrafo Único: O desconto do fator moderador para os tratamentos de fisioterapia será limitado a 10% (dez por cento) dos valores pagos pelo convênio médico ao hospital credenciado.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADOS/REPRESENTANTES SINDICAIS

A Empresa permitirá a indicação de 01 delegado/representante sindical a cada 1200 (hum mil e duzentos) empregados por site, observando-se o arredondamento com fração superior a 1000 (Mil) empregados.

Parágrafo Primeiro: Deverão ser deduzidos do dimensionamento acima explicitado os dirigentes sindicais eleitos.

Parágrafo Segundo: Fica assegurada a indicação de pelo menos 01 delegado sindical.

Parágrafo Terceiro: A empresa garantirá estabilidade provisória aos Delegados Sindicais indicados no prazo de vigência do presente Acordo Coletivo.

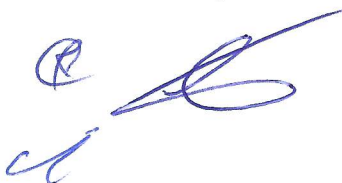
Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL

A empresa garantirá estabilidade provisória, nos termos do artigo 8º, inciso VIII da Constituição Federal de 1988, aos dirigentes sindicais eleitos pelos trabalhadores na forma da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: A empresa compromete-se a liberar 03 Dirigentes Sindicais eleitos, para exercício das atividades sindicais, sem prejuízo do pagamento mensal de sua remuneração, como se na ativa estivesse devendo o Sindicato, comunicar oficialmente qual o representante a ser liberado.

Parágrafo Segundo: Os dirigentes Sindicais terão livre acesso às dependências da empresa, desde que o Sindicato comunique com antecedência de 72 (setenta e duas) horas por escrito o nome dos dirigentes.



Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

O presente acordo abrange todos os empregados da **LIQ CORP S/A** em efetivo exercício em 1º de julho de 2018 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência, ressalvadas as disposições contidas em cláusulas próprias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA

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

E por estarem ajustadas, as partes celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que se constitui como único instrumento entabulado e estabelecem, de comum acordo, que a falta de previsão em qualquer benefício neste instrumento, determinará a aplicação da lei que o regulamenta. Assinam, pois, o mesmo em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, e determinam seu encaminhamento para o competente registro.

Salvador, 29 de outubro de 2018.


JOSELITO EMANUEL CONCEICAO FERREIRA
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BAHIA


ALVARO DA SILVA REIS FILHO
Gerente
LIQ CORP S.A.


AUGUSTO ROCHA NEVES
Gerente
LIQ CORP S.A.

Augusto Neves
Gerente de RH.
LIQ CORP S/A