

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**

**DATA DE REGISTRO NO MTE:**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

**NÚMERO DO PROCESSO:**

**DATA DO PROTOCOLO:**

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DA BAHIA - SINTTEL-BA, CNPJ n. 15.234.784/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). 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(a). ADRIANO MARTINS DO MONTE e por seu Diretor, Sr(a). ANA ALICE LIMONGI GASPARINI;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de Janeiro de 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) **TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES**, com abrangência territorial em **BA**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial / Reajustes

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Ficam convencionado o seguinte piso salarial à partir de Janeiro de 2019:

- a) **Atendente de Lojas** - O piso salarial do atendente de Loja passará de R\$ 917,09 para R\$ 998,00, correspondendo a um reajuste de 8,82%;
- b) **Salários Fora Piso até R\$ 4.000,00:** Para os demais empregados que recebam salário acima do piso salarial indicado acima e limitado a R\$ 4000,00, será concedido reajuste salarial de 3,43 % (três, quarenta e três por cento), a partir de 1º de Outubro de 2019; sobre os salários e benefícios praticados em 31/12/2018.



## Abono Salarial

### CLÁUSULA QUARTA - ABONO SALARIAL

A Empresa pagará no 5º. dia útil de Setembro de 2019, abono indenizatório considerando os seguintes valores:

- a) Atendente de Lojas, receberá um abono no valor de R\$ 809,10 (oitocentos e nove reais e dez centavos), referente as diferenças salariais do período de Dezembro de 2018 à Setembro/19.
- b) Demais empregados com funções que recebem acima do piso salarial, conforme estabelecido, receberão um abono único equivalente à 34,30% do salário atual, referente as diferenças salariais do período de Dezembro/18 à Setembro/19.
- c) 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 Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** O abono indenizatório correspondente a diferença salarial decorrente da aplicação do piso salarial aplicável ou reajuste salarial no período de Dezembro/18 à Setembro/19 será quitado, em parcela única no 5º. dia útil do mês de Setembro/19, desde que tenhamos a aprovação na Assembleia até o dia 28 de Agosto de 2019.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 nesta Convenção.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

### CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

A EMPRESA efetuará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a Lei ou em condições mais benéficas, a todos os trabalhadores, no momento do pagamento das férias a serem gozadas, mediante opção formal por parte do trabalhador.

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

### Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção de TRABALHADOR para cargo de nível superior ao exercido atualmente comportará um período experimental que não poderá exceder a 60 (sessenta) 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.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS**

A EMPRESA deverá negociar individualmente com o SINDICATO, no prazo de até 90 (noventa) dias a contar da assinatura do presente ACT, as bases para PPR para pagamento no ano de 2020 relativos ao exercício de 2019, o qual constituirá parte integrante do presente acordo coletivo como Anexo I a este.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE 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:

A EMPRESA fornecerá aos empregados vale refeição/vale alimentação reajustando em **3,43 % (três, quarenta e três por cento)**, à partir de **1º de outubro de 2019**, sobre o valor facial do vale refeição ou

②

A

*[Handwritten signature]*





alimentação praticado em 30/11/2018, e a diferença resultante deste ajuste referente aos meses de **Dezembro/18 à Setembro/19, será também corrigido em 3,43% e pago em pecúnia no 5º. dia útil de Setembro de 2019**, sendo que, o valor estabelecido para a jornada diária, será respectivamente, **R\$ 19,44/dia**.

**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:** Os valores acima estipulados não têm caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos TRABALHADORES, não havendo, inclusive, sobre o montante, incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

**Parágrafo Terceiro:** Fica garantido aos TRABALHADORES a possibilidade de escolher o recebimento do benefício na forma de Vale Alimentação ou Refeição, 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\$ 213,09 (Duzentos e treze reais e nove centavos), à partir de 01 de Outubro de 2019, mediante a comprovação da efetiva despesa, até a criança completar 48 (quarenta e oito) meses de vida.

**Parágrafo Primeiro:** os TRABALHADORES deverão apresentar a cada 2 meses 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 20 do mês corrente.

**Parágrafo Segundo:** Fica facultado a EMPRESA, conceder esse benefício, 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.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- SEGURO DE VIDA

A EMPRESA manterá Seguro de Vida em grupo, para todos os trabalhadores, enquanto mantiver o vínculo contratual, mantendo as condições atualmente praticadas pela EMPRESA.





## 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.

**Parágrafo Único:** A EMPRESA fornecerá, gratuitamente, alimentação aos candidatos em teste, que permanecerem na empresa no período de duração da jornada de trabalho referente à função pleiteada.

## 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:



The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular stamp with the text "SINDICATO NEOPRO" around the perimeter and a central logo.

- 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.

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

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá mediante solicitação do trabalhador, uma carta de referência com o seguinte texto: "nada consta em seu prontuário que desabone a sua conduta durante o vínculo empregatício", 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - GARANTIA Á GESTANTE

Fica assegurada à TRABALHADORA gestante a garantia do emprego, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias a partir do início da licença-maternidade.

### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA- 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 à 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 e 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 suprida 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 inexistência de 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.



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

**Parágrafo Terceiro:** 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 .

#### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E MEDICINA PREVENTIVA

A EMPRESA realizará exames periódicos, sem ônus, para todos 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 TERCEIRA - 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 úteis, a contar da hora do início da jornada do dia seguinte à emissão da licença, 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 QUARTA - 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 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 funcionários 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 desfilar.

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 QUINTA - 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 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 SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTAS

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, a EMPRESA pagará multa de 5% (cinco por cento), do piso salarial estabelecido nesta Convenção, por infração e por trabalhador comprovadamente prejudicado em favor deste ou da parte atingida.

#### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA -- DEPÓSITO**

E, por assim estarem justos e avençados assinam o presente em 03 (três) vias de igual teor, destinando-se a primeira para fins de arquivo e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho.

  
**JOSELITO EMANUEL CONCEIÇÃO FERREIRA**  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DA  
BA**

  
**ADRIANO MARTINS DO MONTE**  
Diretor

**NEOBPO SERVIÇOS DE PROCESSOS DE NEGÓCIOS E TECNOLOGIA  
S.A.**

  
**ANA ALICE LIMONGI GASPARINI**  
Diretor

**NEOBPO SERVIÇOS DE PROCESSOS DE NEGÓCIOS E TECNOLOGIA  
S.A.**





## ANEXO I

### ANEXO I - ACORDO COLETIVO PPR-2019

#### CLÁUSULA PRIMEIRA: DO OBJETO DO ACORDO

O presente Acordo decorre de negociação entre as partes, com observância do disposto na Lei nº. 10.101/2000, nos termos do artigo 2º, inciso I e conforme previsto no Acordo Coletivo de Trabalho já celebrado, cito a cláusula 10ª., com o escopo de implementar o programa de participação nos resultados, com a finalidade de incentivar a melhoria dos níveis de qualidade, produtividade e resultados globais do negócio, através do comprometimento de todos os trabalhadores empregados da NEOBPO.

#### CLÁUSULA SEGUNDA: DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

O presente acordo abrange os empregados da empresa que prestam serviço no endereço supracitado, identificado inclusive pelo seu CNPJ.

#### CLÁUSULA TERCEIRA: ELEGIBILIDADE

São elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados, todos os trabalhadores empregados da NEOBPO, que exerçam suas atividades nas filiais mencionadas na cláusula segunda e preâmbulo do presente, que tenham trabalhado pelo menos 01 (um) mês completo no exercício de 2019, a partir de Junho/2019, com exceção daqueles excluídos expressamente neste documento.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídos do Programa de Participação em Resultados:

- a) Estagiários;
- b) Aprendizes;
- c) Trabalhadores avulsos, autônomos e temporários;
- d) Prestadores de serviço (empregados de empresas terceirizadas);
- e) Empregados dispensados por justa causa;

**Parágrafo Segundo** – Os empregados inseridos no grupo salarial igual ou superior a “17” não serão destinatários do presente acordo uma vez que, detém programa de PPR atinente aos respectivos cargos e salários, programa este, denominado BSC.



#### CLÁUSULA QUARTA: PROPORCIONALIDADE

O pagamento do PPR 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 Primeiro:** Os empregados afastados por qualquer outro motivo que não seja, licença maternidade ou decorrência de acidente de trabalho e doença profissional, farão jus ao recebimento do PPR correspondente aos meses efetivamente trabalhados, ou seja, proporcional, sendo que o período de afastamento não será considerado para cálculo dos avos do PPR.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados transferidos para outras unidades da empresa farão jus ao PPR proporcional ao tempo trabalhado na filial descrita na cláusula **segunda** e preâmbulo do presente, desde que, cumpridos os requisitos previstos no presente instrumento.

#### CLÁUSULA QUINTA – DAS FORMAS DE APURAÇÃO DO PPR:

Será quitado aos trabalhadores empregados NEOBPO elegíveis, o PPR nos valores conforme condições abaixo, levando em consideração a proporcionalidade estipulada na cláusula quarta:

**Parágrafo Primeiro:** O mínimo para o recebimento do indicador Faltas Injustificadas e ou Suspensão será calculado, considerando a tabela abaixo:

FALTAS/SUSPENSÃO O No Período ( 9 MESES)	VLR RECEBER R\$
0	80,00
1	40,00
2	20,00
=> 3	Não recebe

#### CLÁUSULA SEXTA: PRAZO E CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

**Parágrafo Primeiro:** O PPR será quitado em uma única parcela até o dia 30/04/2020.





**Parágrafo Segundo:** Os empregados elegíveis e que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos, salvo por justa causa, farão jus ao recebimento do respectivo PPR a ser calculado com base na cláusula quarta e desde que venham a requerer o pagamento ao departamento de Recursos Humanos da respectiva filial descrita na cláusula segunda até 31 de maio de 2020.

**Parágrafo Terceiro:** A solicitação do pagamento do PPR deverá ser realizada pessoalmente no Departamento de Recursos Humanos da empresa descrita na cláusula segunda.

**Parágrafo Quarto:** Para o cômputo do valor atinente a presente cláusula, será considerado o período de apuração de 01 de junho de 2019 a 28 de fevereiro de 2020.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA: BASE DE INCIDÊNCIA**

Os pagamentos advindos deste Acordo não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não lhes aplicando o princípio da habitualidade, tampouco servindo de base de cálculo para qualquer outro tipo de pagamento.

  
**JOSELITO EMANUEL CONCEIÇÃO FERREIRA**  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DA BA**

  
**ADRIANO MARTINS DO MONTE**  
Diretor

**NEOBPO SERVIÇOS DE PROCESSOS DE NEGÓCIOS E TECNOLOGIA S.A.**

  
**ANA ALICE LIMONGI GASPARINI**  
Diretor

**NEOBPO SERVIÇOS DE PROCESSOS DE NEGÓCIOS E TECNOLOGIA S.A.**

