

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2009/2011**

EMPRESA BRASILEIRA DE TELECOMUNICACOES S.A - EMBRATEL, CNPJ n. 33.530.486/0001-29, com sede na Av. Presidente Vargas, n. 1012, Rio de Janeiro, RJ, neste ato representado (a) por seu Gerente, Sr. RILDO MARTINS DA SILVA, CPF n. 055.394.318-98 e por seu Diretor, Sr(a) MARIA CRISTINA ZOEGA, CPF n. 553.013.557-91, doravante denominada **EMPRESA**; e do outro lado SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL-RS, doravante denominado **SINDICATO**, CNPJ nº 89.623.375/0001-11, com sede na Rua Washington Luiz, 572, Centro, Porto Alegre, RS, neste ato representado por seu Presidente, Sr(a) FLAVIO LEONARDO SILVEIRA RODRIGUES, CPF nº 335.451.460-49, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **A – DATA BASE, ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA – DATA BASE**

A data base da categoria, a partir de 2010, passa a ser 1º de Novembro.

Parágrafo Único: O período considerado para apuração do índice que orientará a próxima negociação será o compreendido entre 1º de Dezembro de 2009 e 31 de Outubro de 2010.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da EMPRESA, representados pelo SINTTEL no Estado do Rio Grande do Sul, em efetivo exercício em 30 de Novembro de 2009 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência, que compreende o período entre 1º de Dezembro de 2009 e 31 de Outubro de 2011.

Parágrafo Primeiro: O presente Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos menores aprendizes, para os quais será aplicado na íntegra o disposto na Lei 10097, de 19 de Dezembro de 2000.

Parágrafo Segundo: As partes negociarão a renovação das cláusulas econômicas e seus reflexos nos benefícios, por ocasião da próxima data base.

### **B – CONDIÇÕES ECONÔMICAS**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL**

Os salários nominais dos empregados da EMPRESA, ativos em 30 de Novembro de 2009, serão reajustados a partir de 1º de Dezembro de 2009, nas seguintes condições e percentuais:

- a) Salários até R\$ 6.000,00 serão reajustados em 4,20%;

- b) Salários acima de R\$ 6.000,00 terão uma parcela de R\$ 252,00 (Duzentos e cinquenta e dois reais) incorporada ao salário.

Parágrafo Único: O reajuste previsto no caput desta cláusula não será aplicado aos empregados ocupantes de cargos de Presidência e Direção e mapa de funções GS, GF, GCS, GC e categorias acima.

#### **CLÁUSULA QUARTA – PAGAMENTO SALARIAL**

A EMPRESA efetuará o pagamento do salário no último dia útil de cada mês.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A EMPRESA descontará, mensalmente, em folha de pagamento de seus empregados sindicalizados, as despesas que os mesmos, por intermédio da entidade sindical, efetuarem com farmácia, ótica, cooperativa habitacional, de consumo e de crédito, colônia de férias e empréstimos, observados os limites legais.

Parágrafo Primeiro: O SINDICATO, através de modelo de formulação de pedido, definido pela EMPRESA, encaminhará até o dia 5 (cinco) de cada mês, o relatório para desconto, contendo: nome do empregado, matrícula, código da despesa e valor a ser descontado.

Parágrafo Segundo: O SINDICATO discriminará as despesas efetuadas com farmácia e colônia de férias, nos formulários encaminhados à EMPRESA, a fim de que sejam utilizados códigos específicos para efetivação de desconto em folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA, salvo motivo de força maior, deverá repassar ao SINDICATO, através de depósito bancário, as importâncias descontadas dos empregados no segundo dia útil do mês subsequente ao mês de efetivação do desconto em folha de pagamento.

Parágrafo Quarto: Caso, por qualquer motivo, não efetue o desconto em folha de pagamento do empregado sindicalizado e indicado no formulário referido nos parágrafos anteriores, a EMPRESA indicará ao SINDICATO os motivos que determinaram a não efetivação do desconto.

Parágrafo Quinto: Os descontos referentes a convênios e benefícios oferecidos pela EMPRESA e à TELOS ou SISTEL terão preferência sobre os descontos solicitados pelas entidades sindicais, nos casos em que o teto legal da consignação em folha de pagamento for ultrapassado.

#### **CLÁUSULA SEXTA – ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela de 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário do ano 2010 será antecipada para os empregados por ocasião das férias, inclusive no mês de janeiro de 2010.

Parágrafo Único: Para os demais empregados, com mais de 90 dias de efetivo exercício na Empresa, o adiantamento acima previsto será creditado no dia 12 de Fevereiro de 2010.

## **C - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A Embratel concederá, a título de Auxílio-Alimentação, na forma de Cartão-refeição e de Cartão-alimentação, já deduzido o percentual de 15% (quinze por cento) referente à participação do empregado, na seguinte forma e valores:

- a) A partir de 1º de Dezembro de 2009 o valor facial do tíquete-refeição será **R\$ 16,41** (Dezesseis reais e quarenta e um centavos), sendo creditado o valor correspondente a 22 (vinte e dois) tíquetes para empregados que trabalham 5 (cinco) dias por semana e 26 (vinte e seis) tíquetes para empregados que trabalham 6 (seis) dias por semana.
  
- b) A partir de 1º de Dezembro de 2009 o valor mensal do tíquete-alimentação será de **R\$ 149,00** (Cento e quarenta e nove reais).

Parágrafo Primeiro: Será mantida a concessão do auxílio refeição e do auxílio alimentação, nos afastamentos temporários referentes à Licença-Maternidade, ou licença por adoção, no período referente ao gozo de férias e nos casos de percepção de benefício por doença ou acidente do trabalho durante os 90 (noventa) dias iniciais.

Parágrafo Segundo: O funcionário em férias no mês de Dezembro e que tenha sido contemplado com o crédito da cesta adicional, referente ao Acordo Coletivo passado, terá direito à diferença entre estes benefícios.

Parágrafo Terceiro: De caráter indenizatório e de natureza não salarial, o tíquete refeição será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de alimentos em restaurantes, lanchonetes e similares, enquanto que o tíquete alimentação será utilizado para ressarcimento de despesas com a aquisição de alimentos em mercearias, supermercados e similares, ambos de acordo com a legislação vigente, relativa ao programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo Quarto: A Empresa efetuará excepcionalmente no mês de Fevereiro de 2010, um pagamento a título de Auxílio Alimentação Extraordinário no valor de R\$ 148,45 (Cento e quarenta e oito reais e quarenta e cinco centavos), de forma não cumulativa, para os empregados ativos em 30 de Novembro de 2009.

## **D - CONDIÇÕES SOCIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE**

A Empresa concederá Auxílio Creche, na forma de reembolso de despesa, sem participação da empregada, para os filhos até 6 (seis) meses de idade, conforme determinado na Portaria MTB/GM nº 3.296, de 03 de Setembro de 1986.

Parágrafo Primeiro: O auxílio creche, estabelecido no caput desta cláusula, será extensivo aos empregados solteiros, viúvos, separados, separados judicialmente e divorciados, que detenham a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Parágrafo Segundo: Esta concessão se aplica à mãe adotante, desde que a adoção preencha os requisitos legais.

Parágrafo Terceiro: Por se tratar de reembolso de despesa, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

Parágrafo Quarto: Serão consideradas para fins de enquadramento, a critério da EMPRESA, outras despesas diretamente vinculadas ao Auxílio Creche, as quais integrarão o limite fixado para este auxílio.

#### **CLÁUSULA NONA – ASSISTÊNCIA EDUCAÇÃO INFANTIL**

A Embratel reembolsará despesas com educação dos filhos de empregadas, no valor limite de **R\$ 300,00** (trezentos reais), a partir do 6º (sexto) mês até completar 7 (sete) anos de idade, ou até o final do ano letivo do 1º ano do ensino fundamental, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo Segundo: A participação da empregada será de 10% (dez por cento), considerando-se o valor limite.

Parágrafo Terceiro: O benefício será extensivo aos empregados solteiros, viúvos, separados, separados judicialmente e divorciados, que detenham a guarda legal e exclusiva dos filhos, conforme condições estabelecidas no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Esta concessão se aplica à mãe adotante, desde que a adoção preencha os requisitos legais.

Parágrafo Quinto: Por se tratar de indenização de despesas com assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

Parágrafo Sexto: Serão consideradas para fins de enquadramento, a critério da EMPRESA, outras despesas diretamente vinculadas ao Auxílio Educação Infantil, as quais integrarão o limite fixado para este auxílio.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA PARA EDUCAÇÃO ESPECIAL**

A Embratel reembolsará as despesas efetuadas pelos empregados com filhos com necessidades especiais, conforme previsto em Instrumento Normativo, no valor limite de R\$ 489,17 (quatrocentos e oitenta e nove reais e dezessete centavos). A participação do empregado será de 15% (quinze por cento), considerando-se este limite.

Parágrafo Único: por se tratar de indenização de despesas com educação especial, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO**

A Embratel se compromete, no caso de morte do empregado decorrente de acidente de trabalho, sem prejuízo da indenização legal, a complementar, até o valor de 30 (trinta) salários nominais, a indenização paga pela Telos ou Sistel aos beneficiários legais do empregado. Essa complementação será paga integralmente pela Embratel, caso o empregado não seja segurado destas fundações, em no máximo 30 (trinta) dias após o óbito.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, salvo quando o desligamento ocorrer por acordo entre as partes, devidamente assistido pelo SINDICATO, pedido de demissão ou demissão por justa causa

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A EMPRESA concederá Licença Remunerada por Adoção de 120 (cento e vinte) dias à empregada que adote criança, conforme estabelecido no Artigo 392-A da CLT e Lei nº 12.010, de 03 de Agosto de 2.009.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARCELAMENTO DE FÉRIAS PARA EMPREGADOS MAIORES DE 50 ANOS**

Considerando a evolução da expectativa de vida e a vontade manifestada pelos empregados abrangidos por este acordo, as partes concordam em estender a possibilidade do parcelamento de férias aos empregados com mais de 50 anos de idade, tendo certo que nenhum dos dois períodos de férias poderá ser inferior à 10 (dez) dias de descanso.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – MARIDO/COMPANHEIRO DEPENDENTE**

A EMPRESA, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerá o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a mulher ou companheira como dependente do empregado.

## **E – SAÚDE DO TRABALHADOR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMISSÃO PARITÁRIA DE SAÚDE**

As partes criarão, no prazo máximo de 60 dias a contar da assinatura do presente Acordo Coletivo, uma Comissão Paritária para acompanhar, discutir e propor soluções às questões relacionadas à saúde dos trabalhadores.

Parágrafo Único: A referida comissão será composta de 6 integrantes, sendo 3 representantes indicados pela EMPRESA e 3 representantes indicados pelo SINDICATO.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

A EMPRESA apresentará as informações solicitadas pelo SINDICATO, necessárias ao acompanhamento das questões referentes à saúde do trabalhador.

Parágrafo Único: A EMPRESA fornecerá o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) aos empregados que o solicitarem.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A EMPRESA encaminhará ao SINDICATO, no prazo máximo de 30 dias, cópias das atas de reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA comunicará o SINDICATO sobre o início do processo eleitoral para formação das CIPAs com pelo menos 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato em curso.

Parágrafo Segundo: Dentro das 20 (vinte) horas de treinamento exigidas para os novos integrantes da CIPA, a EMPRESA concederá 8 (oito) horas para que o SINDICATO ministre, através de pessoa capacitada, treinamento sobre qualquer dos itens exigidos na NR 5. A utilização destas horas pelo SINDICATO é facultativa, devendo o mesmo se manifestar quando da notificação da realização do treinamento.

## **F – CONDIÇÕES DE TRABALHO E NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO PROFISSIONAL**

A EMPRESA se compromete a analisar, sempre que possível, a viabilidade de capacitação e realocação funcional dos empregados afetados pela introdução de novas tecnologias ou processos automatizados.

Parágrafo Único: Estes empregados, após treinados e realocados, estarão submetidos aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeitos às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – DIREITO DE RECURSO**

A EMPRESA assegurará o direito de recurso aos empregados nos casos de demissão ou de aplicação de sanção disciplinar. Este recurso deverá ser apresentado à Diretoria de Recursos Humanos, por escrito, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da comunicação da decisão.

Parágrafo Primeiro: A Gerência de Administração de Pessoal e Relações Trabalhistas será o órgão responsável pela análise de todos os recursos apresentados e, após apuração dos fatos que deram origem à demissão ou sanção disciplinar, enviará parecer ao empregado envolvido e a seus superiores, imediato e mediato.

Parágrafo Segundo: Será facultado ao SINDICATO o acesso às informações e o exercício da assistência ao empregado, desde que por ele expressamente autorizado.

Parágrafo Terceiro: É facultado a qualquer empregado, por essa mesma via, solicitar esclarecimentos sobre quaisquer atos/procedimentos praticados pela EMPRESA, pelos quais se sinta lesado, preterido ou prejudicado, comprometendo-se a EMPRESA, por intermédio da Gerência de Administração de Pessoal e Relações Trabalhistas e da Diretoria de Recursos Humanos, a analisar os pedidos de informações.

## **G – JORNADA DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados da EMPRESA é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, salvo aqueles que pela atividade da EMPRESA, trabalhem em regime de escala ou de jornada diferenciada.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que tiverem modificadas as condições de trabalho em razão de realocação, reestruturação, mudança de tecnologia ou em decorrência de restrições médicas, passarão a cumprir nova jornada de trabalho, não configurando novação do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo: Parágrafo Terceiro: A Embratel se compromete a apresentar ao SINDICATO, dentro de 60 (sessenta) dias a partir da assinatura do Acordo, o levantamento dos postos de trabalho onde ocorre regime de sobreaviso, nos termos do parágrafo segundo, art. 244 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTÕES**

A EMPRESA e o SINDICATO concordam em rediscutir e redefinir as escalas de revezamento em plantões atualmente praticadas, em até 90 (noventa) dias e introduzir cláusula específica em Termo Aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: Até o prazo definido para assinatura do Termo Aditivo mencionado no caput desta cláusula, ficam mantidas as jornadas e escalas praticadas na EMPRESA.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – TRABALHO À DISTÂNCIA (NO CLIENTE)**

Considerando a natureza da atividade a EMPRESA poderá adotar o Trabalho à Distância (no cliente).

Parágrafo Primeiro – O Trabalho à Distância (no cliente) ocorrerá quando a natureza da atividade requer que o empregado fique fisicamente disponível nas dependências do cliente durante a sua jornada de trabalho (parcial ou total).

Parágrafo Segundo – A jornada de trabalho a ser executada pelos empregados que executam o Trabalho à Distância (no cliente) deverá ser equivalente àquela praticada por ele nas dependências da EMPRESA.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas suplementares trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, conforme estabelecido no capítulo COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO E CONTROLE DE FREQUÊNCIA, constantes neste Acordo Coletivo.

Parágrafo Único: Para obtenção do salário hora do empregado deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) Para jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas, a remuneração do empregado deverá ser dividida por 180 (cento e oitenta) horas;
- b) Para jornada semanal de 40 (quarenta) horas, a remuneração do empregado deverá ser dividida por 200 (duzentas) horas;
- c) Para trabalho em escala a remuneração do empregado será dividida conforme jornada mensal realizada.

## **H – COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO E CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DO SISTEMA DE CONTROLE DE FREQUENCIA**

As partes, por mútuo interesse, adotarão a sistemática de horário flexível e de registro de ponto por exceção de frequência dos empregados, de acordo com os seguintes critérios:

- a) As partes concordam que a jornada diária de trabalho poderá ser cumprida em horário flexível, desde que, a critério gerencial, esta flexibilidade não comprometa a continuidade das atividades administrativas ou operacionais da EMPRESA.
- b) As exceções de frequência consistem nas ausências totais ou parciais ao trabalho, nas horas compensadas e abonadas, e nas horas suplementares trabalhadas e previamente autorizadas pela EMPRESA.
- c) A qualquer momento o empregado poderá acessar as suas informações de frequência através dos terminais de vídeo.
- d) Ao término de cada período mensal de apuração, a sistemática permite que o empregado justifique e valide, através de processo de controle informatizado, o resultado final da apuração que servirá de informação para o processamento do pagamento ou compensação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

As partes estabelecem que fica autorizada a compensação da jornada de trabalho, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Dentro do horário de funcionamento da EMPRESA, entendido como o período estabelecido pela EMPRESA para desenvolvimento de suas atividades de segunda à sexta-feira, os empregados poderão gerar créditos ou débitos de horas a compensar em relação ao seu horário de trabalho.

- b) No período de apuração mensal da frequência do empregado, os créditos e débitos poderão ser mutuamente compensados, sendo que, para apuração final do balanço de horas, será considerada a seguinte regra:
- a. Até a 1ª hora excedente à jornada normal de trabalho, a compensação se dará na razão de 01:00 (uma hora) acumulada por 01:00 (uma hora) a ser compensada, gerando um saldo de horas decorrente desta compensação.
  - b. A partir da 1ª hora excedente até a 2ª hora excedente à jornada normal de trabalho, a compensação se dará na razão de 01:00 (uma hora) acumulada por 01:30 (uma hora e trinta minutos) a ser compensada, gerando um saldo de horas decorrente desta compensação.
- c) As horas de trabalho realizadas fora do horário de funcionamento serão pagas como horas extras remuneradas e não serão objeto de compensação, ressalvada a possibilidade do empregado optar, por iniciativa própria, pelo não recebimento em dinheiro das horas extras realizadas quando da validação da apuração mensal e sua respectiva inclusão no balanço de horas, sendo que estas horas serão lançadas para compensação com o respectivo adicional.
- d) As horas trabalhadas em sábados, domingos e feriados não previstas em escalas de jornada de trabalho serão pagas como horas extras remuneradas, acrescidas dos respectivos adicionais, e não serão objeto de compensação, ressalvada a possibilidade do empregado optar, por iniciativa própria, pelo não recebimento em dinheiro das horas extras realizadas quando da validação da apuração mensal e sua respectiva inclusão no balanço de horas, sendo que estas horas serão lançadas para compensação com o respectivo adicional.
- e) As horas previstas em escalas de jornada de trabalho realizadas em feriados e as horas trabalhadas em dias de folga do empregado serão pagas como horas extras remuneradas, acrescidas dos respectivos adicionais, e não serão objeto de compensação, ressalvada a possibilidade do empregado optar, por iniciativa própria, pelo não recebimento em dinheiro das horas extras realizadas quando da validação da apuração mensal e sua respectiva inclusão no balanço de horas, considerando-se, neste caso, o critério de 2 (duas) horas a serem compensadas para cada 1 (uma) trabalhada em dias de folga e feriados.
- f) A quantidade de horas acumuladas para compensação no balanço de horas não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas. As horas que excedam ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas serão pagas, automaticamente, como Hora Extraordinária, em caso de saldo positivo, ou descontado, em caso de saldo negativo, no mês subsequente à sua ocorrência.
- g) A apuração de horas acumuladas será realizada mensalmente e o prazo limite para compensação das horas acumuladas será de 6 (seis) meses.
- h) Caso não ocorra a compensação dentro do limite estabelecido na alínea “g” desta cláusula, as horas acumuladas serão pagas como Hora Extraordinária,

no mês subsequente ao do vencimento do prazo para compensação, ressalvada a possibilidade de o empregado optar, por iniciativa própria, pela extensão do prazo de compensação para até 12 (doze) meses. Na hipótese de horas de débito, estas serão descontadas do empregado no mês subsequente ao do vencimento do prazo para compensação.

- i) Em caso de rescisão contratual por iniciativa da EMPRESA, o saldo positivo acumulado no balanço de horas será pago quando da quitação das verbas rescisórias. Caso exista saldo negativo acumulado, as referidas horas não serão descontadas dos empregados.
- j) Em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregado, tanto o saldo positivo quanto o saldo negativo acumulados no balanço de horas, serão pago ou descontado, respectivamente, quando da quitação das verbas rescisórias.
- k) A EMPRESA, a partir de 1º de Fevereiro, considerará uma flexibilidade de até 01:00 (uma) hora em torno dos horários de entrada e saída dos empregados, durante o qual poderão ser gerados créditos ou débitos de horas sem a necessidade de autorização prévia do gerente e de justificativa do empregado.
- l) O pagamento das ocorrências de frequência mencionadas nas alíneas “c”, “d” e “e” desta cláusula, bem como o pagamento / desconto das ocorrências previstas nas alíneas “f” e “h” desta cláusula será realizado no mês subsequente à ocorrência da frequência, considerando os valores salariais vigentes no mês do efetivo pagamento / desconto.
- m) Ficam mantidos pela EMPRESA todos os benefícios e vantagens atualmente praticados, no que se refere aos adicionais e percentuais de pagamento de horas extraordinárias.

## **I – RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA**

É permitido o acesso dos dirigentes sindicais às dependências da EMPRESA, durante o expediente normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ACESSO ÀS INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

A EMPRESA se compromete a atender às solicitações de informações recebidas do SINDICATO, considerando, entre outros critérios, a preservação da privacidade do empregado, os interesses estratégicos e os aspectos sigilosos da EMPRESA.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – LICENÇA REMUNERADA DE DIRIGENTE SINDICAL**

A EMPRESA se compromete a conceder 2 (duas) licenças remuneradas para a Federação, para diretores efetivos das entidades sindicais, durante a vigência do presente Acordo Coletivo ou até o término do mandato sindical que ocorrer durante esta vigência, limitadas a 1 (um) diretor sindical licenciado por base territorial.

Parágrafo Primeiro: Na ocorrência de novo mandato sindical, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, a EMPRESA se compromete a manter as referidas liberações, nas mesmas condições estabelecidas no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo: A liberação do dirigente sindical prevista no caput desta cláusula assegura ao empregado o pagamento do seu respectivo salário e benefícios, como se estivesse em efetivo exercício.

Parágrafo Terceiro: Cabe ao SINDICATO informar à EMPRESA o período para concessão de férias do empregado liberado, definindo, inclusive, a opção pela conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL NÃO LICENCIADO**

A EMPRESA concederá, uma vez por mês, a liberação de 1 (um) dia de expediente aos dirigentes sindicais ou empregados credenciados como representantes sindicais, para comparecimento às reuniões programadas pela diretoria do SINDICATO.

Parágrafo Primeiro: A liberação de que trata a presente Cláusula será de 3 (três) dias por mês, nos casos em que o comparecimento exigir deslocamento para fora da localidade de trabalho.

Parágrafo Segundo: Para efetivação da concessão contida na presente Cláusula, o SINDICATO deverá comunicar com antecedência o calendário ou programação desses eventos, bem como informar as alterações que venham ocorrer nas referidas programações.

Parágrafo Terceiro: A liberação de que trata a presente Cláusula será considerada como abono concedido pela EMPRESA.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – EVENTOS SINDICAIS**

A EMPRESA se compromete a analisar, individualmente, os pleitos de liberação de empregados para participação em cursos, seminários e eventos assemelhados de interesse do SINDICATO, desde que os mesmos sejam encaminhados com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis e as liberações não venham comprometer o bom andamento dos serviços, conforme avaliação do superior imediato.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – REUNIÕES TRIMESTRAIS**

A EMPRESA se compromete a realizar reuniões trimestrais, com os sindicatos indicados pela Federação, mediante pedido formal endereçado à Gerência de Relações Sindicais, com pauta específica e antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

