

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PB000461/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044797/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.119027/2022-29
DATA DO PROTOCOLO: 28/10/2022

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

SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA, CNPJ n. 08.301.707/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

E

LIQ CORP S.A., CNPJ n. 67.313.221/0080-94, neste ato representado(a) por seu ;

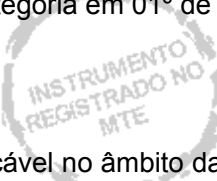
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) I – Os trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satelitais; II – Os trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), e em datacenters de empresas de telecomunicações; III – Os trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; IV – Os trabalhadores em empresas interpostas com empresas de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de sistema de TV por assinatura, operadoras de infraestrutura de redes, provedoras de Internet, incluindo serviços de transmissão de dados, correio eletrônico, suporte de internet, telecomunicações móveis, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos e transmissão de sinais por meios físicos e /ou eletromagnéticos; V – Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação, operação e suporte operacional a clientes; VI – Os trabalhadores e operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call-center, telemarketing e Rádio chamada; VII – Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura a cabo, MMDS (distribuição de sinal multiponto e multicanal), DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VIII – Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e das empresas provedoras de internet, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; IX – Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência social oriundos das empresas de telecomunicações e /ou vinculados aos fundos de seguridade social das empresas de telecomunicações; X – Empresas de Telecomunicações, Telefonia fixa e móvel, Centros de Tele-atendimento, Call Centers, Transmissão



de Dados e Correio Eletrônico, Suporte de Internet, Provedores de internet, Serviços SCM, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Empresas de Projeto, Construção, Instalação, Implantação, e Manutenção de Redes e Serviços de Telecomunicações e Operação de Equipamentos e meios físicos de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas, com abrangência territorial em PB.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

O piso salarial mensal será de R\$ 1.212,00 (um mil e duzentos e doze reais), a partir de 01/06/2022, sempre considerando a carga horária mensal de 180 horas.

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores com jornada inferior a 180 (cento e oitenta) horas mensais, o salário deverá observar proporcionalmente o piso estabelecido no "caput".

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

Parágrafo Terceiro: Fica estipulado o piso salarial aos Promotores no valor mensal de 1.212,00 (um mil e duzentos e doze reais), a partir de 01/06/2022, considerando a carga horaria mensal de 220 horas.

Parágrafo Quarto: Fica estipulado que, em caso de nova alteração do salário mínimo nacional ao longo do ano de 2022, o piso salarial terá o mesmo reajuste, respeitando os parágrafos anteriores.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho que até 31/12/2021, percebiam salário base superior ao mínimo nacional, será concedido reajuste salarial de 7,0%, sendo 5% a partir de junho 2022 e 2% a partir de setembro 2022, ou seja, sem retroatividade. A partir do cargo de COORDENADOR, GERENTES, SUPERINTENDENTES, DIRETORES, ESPECIALISTAS, CONSULTORES E SIMILARES, se aplicará livre negociação.

Parágrafo Único: A empresa realizará os reajustes salariais proporcionais aos empregados cuja contratação tenha ocorrido após a data base de janeiro de 2022, proporcionalmente ao número de meses a partir da admissão, conforme estabelece o art. 5º Lei 7.238 de 29 de outubro de 1984.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 05 (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao trabalho.

Parágrafo Primeiro: Para efeito de contagem do prazo, fica convencionado que o sábado não será considerado dia útil.

Parágrafo Segundo: Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, a empresa compromete-se a efetuar o complemento dos lançamentos errôneos em até 20 (vinte) dias úteis.

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, desde que 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, colônia de férias 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A empresa efetuará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13ºsalário, de acordo com a Lei ou em condições mais benéficas, a todos os trabalhadores, no momento do pagamento das férias a serem gozadas, independente de solicitação prévia.

Parágrafo Primeiro: A empresa respeitará a opção dos trabalhadores que não desejarem receber o referido adiantamento.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que a empresa poderá efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro salário), em única parcela até o dia 15 de dezembro de 2022.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - ABONO INDENIZATÓRIO

A empresa pagará um abono indenizatório limitado ao valor de R\$400,00 (quatrocentos reais), em duas vezes, sendo a primeira parcela de R\$ 200,00 (duzentos reais) até o último dia útil de agosto/2022, e segunda e última parcela de R\$ 200,00 (duzentos reais) até o último dia útil de setembro/2022.

Parágrafo único: Os valores pagos a título de Abono Indenizatório, não possui caráter remuneratório, portanto, conseqüentemente não incorporarão em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores elegíveis, e ainda sobre os mesmos, não haverá incidências de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas e seus reflexos ou previdenciários.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Farão jus à percepção de adicional noturno, no importe de 20% sobre o valor da hora normal, os empregados que exerçam atividades laborais no período entre as 22h de um dia e as 05h do dia subsequente.

Parágrafo Único: Não se considerará trabalho noturno aquele efetuado em interregno distinto do estabelecido no caput, ainda que o início do labor tenha se dado em período noturno.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos trabalhadores que estiverem no exercício de suas atividades regulares, e para os dias efetivamente trabalhados, modelo alimentação, conforme abaixo:

- a) para os empregados com jornada mensal de 44 horas semanais/220 horas mensais, fica estipulado que a partir de 1º de junho de 2022, o valor do auxílio refeição/alimentação (VR/VA), será de R\$ 17,41 (dezesete reais e quarente e um centavos), e após 1º de setembro de 2022, será de R\$ 17,74 (dezesete reais e setenta e quatro centavos) por dia efetivamente trabalhado;
- b) para os empregados com jornada mensal igual ou inferior a 180 horas mensais, fica estipulado o fornecimento de um voucher para consumo de lanche ou cesta básica que será fornecido pela LIQ CORP;
- c) Fica disponibilizada a opção de troca do auxílio refeição/ lanche para cesta básica, deste que seja realizado via solicitação a empresa por um período não inferior a 6 (seis) meses;
- d) Fica autorizado o desconto do valor diário do benefício VA/VR em caso de ausências a partir da data da assinatura deste ACT.

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

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: O fornecimento de refeições obedecerá aos critérios legais do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), com parcela de custeio a cargo do trabalhador no percentual limite de 20%, não sendo considerado como salário utilidade para todos e quaisquer efeitos legais.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Convencionam as partes que em atendimento à legislação vigente, a empresa poderá fornecer aos seus empregados os vales-transportes em valor correspondente ao deslocamento de ida e volta ao trabalho a cada empregado que optar pelo recebimento do benefício, 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 Primeiro: O pagamento acima estipulado não tem caráter salarial e, conseqüentemente, não 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.

Parágrafo Segundo: A empresa fornecerá os vale-transporte na quantidade necessária para que o trabalhador possa se locomover entre o local de trabalho e a residência e vice-versa, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SAÚDE

A empresa oferecerá para seus empregados que possuam carga horária de 220h (duzentos e vinte horas) mensais, com vínculo empregatício por prazo indeterminado, benefício de saúde destinada a complementar a assistência médica pública, com participação mensal do empregado.

Parágrafo Único: Este benefício não se aplica os empregados que possuam carga horária inferior a 220h (duzentos e vinte horas mensais), bem como aos empregados intermitentes.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA A FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A empresa concederá mensalmente aos empregados que possuem filhos Portadores de Necessidades Especiais o valor R\$ 216,79 (duzentos e dezesseis e setenta e nove centavos) a partir de junho, passando para o valor de R\$ 220,92 (duzentos e vinte reais e noventa e dois centavos) a partir de setembro de 2022;

Parágrafo Primeiro: O auxílio será concedido após 90 dias da admissão a todos empregados com filhos portadores de necessidades especiais, sem limite de idade.

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO/ AUXILIO-CRECHE

As trabalhadoras em atividade regular, cujo valor mensal do auxílio-creche/reembolso creche é de R\$ 189,42 (cento e oitenta e nove reais e quarenta e dois centavos), a partir de junho de 2022 terão seus auxílios -creche/reembolsos creche reajustados em 5,0% (cinco por cento), passando para o valor de R\$ 198,89 (cento e noventa e oito reais e oitenta e nove centavos), mensais, havendo novo reajuste de 2% (dois por cento) a partir de setembro de 2022, passando a vigorar o valor de R\$ 202,68 (duzentos e dois reais e sessenta e oito centavos), tudo, mediante a comprovação da efetiva despesa, até a criança completar 50 (cinquenta) meses de vida.

Parágrafo Primeiro: O trabalhador(a) precisa apresentar mensalmente à empresa a nota fiscal da instituição (Creche);

Parágrafo Segundo: A empregada deverá apresentar, na Administração de Pessoal de sua localidade, 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 ao pagamento para a creche, com vistas ao recebimento do reembolso na folha de pagamento do mês corrente

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

Parágrafo Quarto: Caso os cônjuges sejam empregados da empresa, em qualquer uma de suas Filiais elou empresa do Grupo Econômico, o pagamento de que trata o "caput", será feito exclusivamente a um dos dois.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

A empresa ofertará 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

A partir da assinatura do presente instrumento a celebração de contrato de experiência será com prazo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de trabalhadores para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de trabalhadores que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LIQUIDAÇÃO DOS DIREITOS RESCISÓRIOS

A empresa efetuará o pagamento dos direitos rescisórios através de crédito bancário e homologação dos títulos pagos conforme a legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA

O trabalhador dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao trabalhador uma carta de referência com o seguinte texto: "nada consta em seu prontuário que desabone a sua conduta durante o vínculo empregatício"

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Nos termos do art. 507-B da CLT, ao final de cada exercício, empresa e empregado firmarão Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, por meio do qual o Empregado atestará o cumprimento das obrigações de dar e fazer a que se comprometeu a empresa por meio do contrato de trabalho havido entre as partes, e que lhe impõe a legislação trabalhista.

Parágrafo Primeiro: O Termo de Quitação conterà todas as obrigações adimplidas pela empresa, discriminadas mensalmente.

Parágrafo Segundo: o Termo de Quitação poderá ser assinado de forma física ou eletrônica pelo empregado, empresa e pelo representante do Sindicato. O sistema interno de certificação digital adotado pela empresa é desde logo admitido pelas partes como válido e aceito, na forma do art. 10 § 2º da MP 2.200-2/2001.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

- a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo com esclarecimentos se será trabalhado ou não;
- b) O 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. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados e descontar os demais dias não trabalhados.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 aprendizes contratados;
- 5) Considera-se para base do salário de aprendiz o salário mínimo nacional para jornada de 220 horas;
- 6) 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;
- 7) Finalmente, 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, 422305, 4223-10, 4223-15, 4223-20 e 5143-25.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO ELETRÔNICO E ATUALIZAÇÕES EM CTPS

A empresa manterá controle informatizado do registro de trabalhadores em conformidade com a Portaria n o 41/2007 do MTE.

Parágrafo Primeiro: Em não havendo Registro Eletrônico, a empresa obriga 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO INTERMITENTE

Faculta-se a utilização de mão-de-obra intermitente pela empresa.

Parágrafo Primeiro. No caso de contratação de trabalhador intermitente, a prestação de trabalho fica vinculada, de modo indissociável, da convocação pela empresa e respectiva aceitação pelo empregado.

Parágrafo Segundo. A convocação para o trabalho será realizada por e-mail, devendo a resposta ser formalizada a partir de mensagem eletrônica para o endereço remetente da mensagem original.

Parágrafo Terceiro. No momento da convocação, informar-se-á ao trabalhador intermitente as atividades que serão executadas, o cronograma do trabalho a ser realizado, com indicação das datas e quantidade de horas, o local respectivo e o período de prestação de trabalho.

Parágrafo Quarto. A convocação será encaminhada ao trabalhador intermitente com no mínimo três dias de antecedência frente ao início da prestação do trabalho.

Parágrafo Quinto. Recebida a convocação, o trabalhador intermitente terá 24 (vinte e quatro) horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

Parágrafo Sexto. No silêncio do trabalhador intermitente, presume-se recebida a convocação passado um dia útil de seu envio, contando-se a partir desse instante o prazo sobre o qual dispõe o parágrafo terceiro e quinto desta cláusula.

Parágrafo Sétimo. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, bem como não é considerada falta do trabalhador.

Parágrafo Oitavo. Conforme expressamente define o artigo 452-A, § 5º e 2º, da CLT, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador para nenhum efeito legal, de modo que nenhuma obrigação, de ambas as partes, será cobrada durante o interregno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO

A contratação de empregado para atuação em regime de teletrabalho será formalizada por escrito no contrato de trabalho respectivo ou, no caso de relação jurídica em vigor, em aditivo contratual específico.

Parágrafo Primeiro. O comparecimento às dependências da empresa, até três vezes por semana, para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Segundo. A aquisição, a manutenção e o fornecimento dos equipamentos tecnológicos necessários e adequados à prestação do trabalho remoto serão de responsabilidade da empresa.

Parágrafo Terceiro. Qualquer valor com a finalidade de reembolso das despesas relacionadas à prestação de trabalho em regime de teletrabalho não constitui salário e não integra a remuneração dos empregados.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXECUÇÃO DA ETAPA TÉCNICA

Fica estabelecido que todos (as) os (as) candidatos (as) ao ingresso na empresa poderão contar com ferramentas de acesso online e/ou presencial, proporcionadas pela mesma para contribuir com o bom desempenho do candidato(a) durante o processo seletivo para o seu aprimoramento.

Parágrafo Primeiro: O processo seletivo terá um caráter eliminatório composto por uma etapa técnica necessária para avaliação do candidato nos requisitos básicos para a plena atividade de atendimento ao cliente. Esta etapa poderá ser realizada presencialmente não excedendo 15 (quinze) dias os eventos presenciais.

Parágrafo Segundo: A admissão do candidato aprovado deverá ocorrer em até 48 (quarenta e oito) horas após a aprovação deste processo seletivo.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECONHECIMENTO UNIÃO HOMOAFETIVA

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA - JORNADA 12 X 36

Os empregados poderão trabalhar em jornada de trabalho sob o regime de 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho, com uma hora de intervalo intrajornada, por 36 horas de descanso.

Parágrafo Primeiro: Nas situações de adoção da jornada de 12x36, não serão tidas como horas extras excedentes a 8ª diária e a 44ª semanal, tampouco será aplicado adicional de horas extras ao labor prestado na décima primeira e décima segunda hora.

Parágrafo Segundo: A remuneração mensal pactuada para os empregados que atuarem em regime 12 X 36 abrangerá os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.

Parágrafo Terceiro: Nesse regime, serão considerados compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS IN ITINERE

Não integrará a jornada de trabalho dos empregados, o tempo por eles despendido desde as suas residências até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, por não estarem, durante tal interregno, à disposição da empresa.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA POR PERÍODO SUPERIOR A DUAS HORAS

Permite-se a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados por período superior a duas horas, no mesmo dia, sendo essas horas computadas conforme regra do sistema de compensação de horas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 norteado pelo seguinte:

Parágrafo Primeiro: Ocorrendo solicitação do trabalho em jornada suplementar, a empresa dispensará o acréscimo salarial, mediante compensação pela correspondente diminuição em qualquer dia útil e/ou crédito

em sistema próprio para tal fim;

Parágrafo Segundo: As horas debitadas e creditadas no sistema de compensação de horas obedecerão à relação de 01 (uma) por 01 (uma) hora, de segunda-feira a sábado, independentemente do horário de sua realização;

Parágrafo Terceiro: A empresa poderá dispensar seus empregados da jornada de trabalho para posterior compensação, respeitando as condições estabelecidas nesta cláusula;

Parágrafo Quarto: A compensação de horas inseridas no sistema poderá ser realizada de segunda-feira a domingo, incluindo feriados trabalhados, sob consulta do empregado em razão de adequação com a escala de trabalho;

Parágrafo Quinto: O prazo limite para a compensação das horas extras é de 180 (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 legal de 50% (cinquenta por cento), assim como realizar o(s) desconto(s) de possíveis horas negativas.

Parágrafo Sexto: Fica a empresa autorizada a negociar outras condições diretamente com o SINTTEL/PB para Sistema de Compensação de Horas.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA.

Permite-se, por ocasião da celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a redução do intervalo intrajornada dos empregados, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas.

Parágrafo Único. A empresa ficará responsável por disponibilizar, mensalmente, escala de revezamento que organize o gozo do intervalo intrajornada, prevendo-se, nela, de modo nominal e individualizado, os horários que serão observados pelos empregados.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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: Os trabalhadores que cumprem escala de revezamento, escala de plantão e trabalham em dias considerados feriados, terão direito ao mesmo número de folgas concedidas, no mês, àqueles trabalhadores que não se sujeitam à escala de revezamento.

Parágrafo Segundo: As escalas de revezamento deverão ser divulgadas, com antecedência, ressalvando-se alterações em casos emergenciais informados ao respectivo sindicato, respeitando-se o intervalo de 11 (onze) horas entre jornadas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Os empregados que serão contratados para jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, terão respeitadas as normas legais quanto às jornadas reduzidas 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 jornada do mês.

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 é permitida.

Parágrafo Quarto: As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do parágrafo único do artigo 67 da CLT, observada a regra do parágrafo anterior e a escala de trabalho previamente estabelecida, que deverá ser divulgada com antecedência mínima de 10 dias.

Parágrafo Quinto: Fica autorizada a contratação dos empregados em escala 5 X 2, com jornada diária de 7 (sete) horas e 12 (doze) minutos, desde que respeitado o limite semanal de 36 (trinta e seis) horas efetivas em atividade de teleatendimento e as pausas previstas no item 5.3.1, Anexo II da NR 17.

Parágrafo Sexto: Para contratados em jornada diária superior a 06:20h em atividade de teleatendimento, deverão ser concedidas, conforme previsão legal, intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso e 2 (duas) pausas de 10 (dez) minutos cada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 jornada, nos termos da Portaria M.T.E-373/2011.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A empresa considerará justificadas as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes, mediante comprovação legal:

- a) 04 (quatro) dias consecutivos considerando o dia do evento, 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) A empresa abonará 07 (sete) dias faltas por ano para a empregada que tenha um filho, e 8 (oito) 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;
- d) A empresa aceitará como ausência justificada, 05 (cinco) faltas por ano, limitadas a 3 (três) ausências por semestre 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. 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;
- e) Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 70, da CRFB/88, 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, 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 130 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.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO ANTERIOR À REALIZAÇÃO DE JORNADA SUPLEMENTAR

Não deverá ser observado nenhum intervalo entre o término da jornada normal de trabalho e o início da jornada suplementar.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA PARA PROTEÇÃO PESSOAL OU EXERCÍCI

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, o descanso, o lazer, o estudo, a alimentação, aquelas voltadas ao relacionamento social, a higiene pessoal e a troca de roupa ou uniforme.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TELEOPERADOR

Fica mantido o dia 4 (quatro) de julho como Dia do Operador de Teleatendimento.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

A concessão de férias pela empresa, observada a proporcionalidade estabelecida no artigo 130 caput, da CLT, poderá ser realizada em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

Parágrafo Primeiro. A concessão das férias poderá ser informada ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, até 15 (quinze) dias da data de início do gozo.

Parágrafo Segundo. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono pecuniário, deverá ocorrer até o dia do início do gozo do período.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Fica garantido 2 (dois) dias por ano remunerados, considerando o dia do evento, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para os trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGA ANIVERSÁRIO

A Empresa concederá aos seus empregados em atividade regular, 01 (uma) folga do trabalho no mês do aniversário, devendo ser usufruída através de acordo prévio com seu gestor imediato.

Parágrafo Primeiro: O prazo máximo para usufruir da folga não poderá ultrapassar 60 (sessenta) dias após o mês de aniversário;

Parágrafo Segundo: São elegíveis os empregados que não possuem absenteísmo injustificado acumulado no último semestre superior a 4%.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA EDUCAÇÃO

Fica garantido ao empregado(a) sindicalizado 01 (uma) licença do trabalho anual, destinado a educação e desenvolvimento.

Parágrafo Primeiro: Para gozo da presente licença, deverá o empregado(a) formalizar a requisição junto ao seu gestor imediato no prazo mínimo de 15 (quinze) dias que antecede o evento ao qual irá participar;

Parágrafo Segundo: Será necessário que o empregado(a) apresente ao seu gestor imediato a comprovação da existência do curso, palestra, seminário, treinamento ou qualquer outro compromisso de cunho pedagógico/intelectual ao qual irá participar, sob pena de configurar falta injustificada;

Parágrafo Terceiro: A licença não poderá coincidir em semana com feriado e/ou feriados prolongados;

Parágrafo Quarto: São elegíveis os empregados que não possuem absenteísmo injustificado acumulado no último semestre superior a 4%.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

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

Parágrafo Primeiro: A LIQ CORP S/A concorda e garante que sejam eleitos por voto direto 50% dos membros da comissão.

Parágrafo Segundo: A LIQ CORP S/A concorda e garante a criação e adoção de condições para liberação dos membros da CIPA por 2 (duas) horas mensais, para inspeção dos locais de trabalho.

Parágrafo Terceiro: A LIQ CORP S/A concorda com a participação do SINTTEL no treinamento de novos cipeiros, com carga horária de 32 (trinta e duas) horas, sendo que desde total 20 (vinte) horas serão utilizados pelo SINTTEL-PB/FUNDACENTRO, conforme programa básico determinado pela NR-05 do Ministério do Trabalho – Portaria 321478, sendo vedada a utilização de material político partidário

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - ENTREGA DE ATESTADO MÉDICO

Os atestados médicos, deverão ser apresentados no ambulatório médico da empresa em até 48 (quarenta e oito) horas, a contar da data de emissão do atestado ao qual o empregado poderá inclusive apresentar via aplicativo CLOSECARE, ao qual estabelece a comodidade de apresentação do atestado de forma imediata, sem a necessidade de deslocamento até a empresa para apresentação do atestado no formato físico.

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: Os atestados odontológicos, serão aceitos nos mesmos critérios dos atestados médicos.

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: A empresa aceitará Declaração de Horas somente emitidas por médicos, considerando 2 (duas) horas de atendimento e 1 (uma) hora de deslocamento, desde que, o funcionário tenha trabalhado no dia da emissão da Declaração

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FISIOTERAPIA

A LIQ CORP S/A 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 20% (vinte por cento) dos valores pagos pelo convênio médico ao hospital credenciado.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa, sempre que solicitada, avaliará a possibilidade de liberação para que o SINTTEL/PB utilize material e faça campanha de sindicalização nas suas dependências, junto aos trabalhadores.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL

A empresa garantirá estabilidade provisória, nos termos do artigo 8º, inciso VIII da CRFB/88, aos dirigentes sindicais eleitos pelos trabalhadores na forma da legislação vigente.

Parágrafo Único: A empresa compromete-se a liberar 01 Dirigente Sindical eleito, 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADOS/ REPRESENTANTES SINDICAIS

A empresa permitirá a indicação de 01 delegado/representante sindical a cada 500 empregados por site, observando-se o arredondamento com fração superior a 375 empregados.

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

Parágrafo Segundo: Fica assegurado a eleição de pelo menos 01 delegado sindical.

Parágrafo Terceiro: A LIQ CORP S.A. garantirá estabilidade provisória aos delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

a) Representante Sindical

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

b) Delegado Sindical

Fica facultado ao SINTTEL-PB o credenciamento de 01 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 500 (quinhentos) trabalhadores, observando-se o arredondamento com fração superior a 350 empregados, asseguradas as prerrogativas do artigo 543, parágrafo 3º da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REPASSE DAS MENSALIDADES E CONTRIBUIÇÕES

A empresa se compromete a repassar ao SINTTEL/PB as mensalidades e contribuições devidas pelos associados, aprovadas em assembleia, descontadas em folha de pagamento, no prazo de até 20 (vinte) dias a partir da data em que for efetuado o pagamento aos seus empregados, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios trabalhadores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ENVIO DE RELAÇÃO DE DESCONTOS

A empresa encaminhará mensalmente ao sindicato, no meio que melhor lhe convir, a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais e demais contribuições definidas em assembleia, constando nome do empregado, local de trabalho, matrícula e valor do desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

A empresa se obriga a manter as condições mais benéficas atualmente existentes, inclusive no que tange aos benefícios praticados, devendo os mesmos serem reajustados com a aplicação do reajuste previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho, ou seja, às condições mais benéficas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTAS

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, a empresa pagará multa mensal de 5% (cinco por cento), do piso salarial estabelecido neste Acordo, por infração e por trabalhador em favor deste ou da parte atingida.

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO - REVISÃO - DENÚNCIA OU REVOGACÃO

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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

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

MARTA BERNARDINO SENA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA

GIANCARLO TARDIN SANTOS
GERENTE
LIQ CORP S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA ACT LIQ

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.