

TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2023/2025

V.TAL - REDE NEUTRA DE TELECOMUNICACOES S.A., localizada na Rua Casa do Ator, 919, Vila Olímpia, São Paulo - SP, inscrita no CNPJ sob o nº 02.041.460/0001-93, representando suas demais filiais e na forma de seu Estatuto Social; denominada simplesmente "EMPRESA";

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO, doravante denominada simplesmente **SINDICATO**, representado na forma de seu Estatuto Social, os quais **RESOLVEM**, celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, estipulando as condições previstas nas condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente acordo coletivo de trabalho abrange a todos os empregados da empresa **V.TAL - REDE NEUTRA DE TELECOMUNICACOES S.A.**, na base territorial do sindicato e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA

O período de vigência do presente TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 01 de setembro de 2024 e término em 31 de agosto de 2025.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

O Piso Salarial dos empregados contratados em jornada de trabalho de 40 horas semanais, será de **R\$ 1.540,00** (mil quinhentos e quarenta) e **R\$ 1.700,00** (mil e setecentos reais) para jornada de 44 horas semanais.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 setembro 2024, o salário dos empregados admitidos até 31.08.2024 e que estejam ativos na data de aplicação do ACT, serão reajustados em **3,71% (três vírgula setenta e um por cento)** a ser aplicado sobre o salário já reajustado pelo acordo coletivo em 2023.

PARÁGRAFO ÚNICO – O reajuste previsto no caput desta cláusula não será aplicado aos empregados ocupantes de cargos de confiança, tais como: CEO, Vice-Presidente, Diretor, Gerente, Coordenador e Consultor, na forma do artigo 62, II da CLT) na estrutura da **EMPRESA**.

QUARTA QUINTA – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E AUXÍLIO MEDICAMENTOS

A empresa assegurará a prestação de Assistência Médica, Hospitalar, Odontológica e Auxílio Medicamentos aos empregados e seus dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para a inclusão nos Planos de Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica da Empresa, o empregado deve apresentar toda documentação que comprove a elegibilidade do dependente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os Planos indicados no parágrafo primeiro serão concedidos a todos os empregados em regime de participação mútua, desde que eles façam a opção pelo tipo de Plano a ser utilizado e autorizem o desconto de sua participação através do contracheque.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O Auxílio Medicamentos será concedido, segundo as regras do benefício instituídas pela empresa, para todos os empregados mediante apresentação de receita médica através de convênio com farmácias, com um limite mensal de **R\$207,42 (duzentos e sete reais e quarenta e dois centavos)** não cumulativos, respeitando um limite anual também por empregado de **R\$ 1.241,09 (mil duzentos e quarenta e um reais e nove centavos)**, com custo compartilhado. A participação dos empregados nas compras dos medicamentos ocorrerá nas seguintes condições:

Planos	Participação do Empregado
Salários até 1.700,00	10%
Salários de R\$1.700,01 até R\$3.500,00	20%
A partir de R\$ 3.500,01	30%

PARÁGRAFO QUARTO – Os beneficiários dos programas previstos no “caput” serão os empregados, cônjuge, companheiros (as), filhos e enteados, solteiros até 21 anos ou 24 anos quando estudante universitário e maior inválido (físico e mental) declarado judicialmente.

CLÁUSULA SEXTA - TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de setembro de 2024, o valor facial unitário do Tíquete Refeição ou Alimentação para os empregados com jornada de 08 (oito) horas diárias será de **R\$ 44,50 (quarenta e quatro reais e cinquenta centavos)**, sendo limitado à 23 (vinte e três) tíquetes de refeição/alimentação mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao benefício os empregados em gozo de férias e em todo período de licença maternidade/paternidade, na ocorrência de auxílio-doença na vigência deste acordo fará jus pelo período de até 30 (trinta) dias e na ocorrência de acidente de trabalho na vigência deste acordo fará jus pelo período de até 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas descontarão do empregado uma coparticipação mensal de **3,00% (três por cento)** do valor do benefício recebido, inclusive em caso de refeição por horas extras.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa concederá Auxílio Alimentação, composto por Vale Alimentação (VA) e/ou Vale Refeição (VR), conforme art. 611-A da CLT, utilizando-se de empresas administradoras de sistemas de refeições por convênio, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores acima estabelecidos, que compreendem o VR e o VA, poderão ser distribuídos em 50% em cada benefício (VR/VA), ficando facultado a empresa poderá disponibilizar outros percentuais de distribuição ao seu critério, observando as demais regras do PAT, e não constitui verba de natureza salarial.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados poderão alterar a forma de percepção do benefício anualmente ou em momentos específicos descritos em normativo interno em períodos que serão previamente informados pela **EMPRESA**.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO

Somente para os casos excepcionais e para atender a necessidade de serviço poderá a jornada em regime extraordinário ultrapassar 2:00 extras, sendo devido o valor de refeição hora extra somente para os casos que excederem 2:30, considerando a data de fechamento do ACT, fica mantido a regra do ACT

2023/2025 até outubro de 2024, e a **partir de 01 de novembro de 2024**, a empresa concederá auxílio-refeição aos empregados que trabalharem em regime extraordinário, conforme tabela abaixo:

Número de horas extras	Auxílio Refeição
Acima de 2:30 (duas horas e trinta minutos) extras.	60% do valor do valor de 1 ticket refeição.

PARÁGRAFO ÚNICO – Será aplicado o mesmo percentual de desconto do vale refeição diário.

CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE

Ficam mantidas as regras do ACT 2023/2025 até 31 de dezembro de 2024, e a **partir de janeiro de 2025**, a empresa concederá Auxílio Creche mensal no valor de **R\$ 622,81** (seiscentos e vinte e dois reais e oitenta e um centavos) à mãe/pai/filiação, por criança a partir de 6 meses de idade, O benefício será pago através de reembolso mediante comprovação, através da apresentação de recibo, da despesa de babá, creche ou afins, desde que regulares e registradas conforme legislação específica, assim como registro e prova de guarda legal por ato judicial, conforme regra a seguir:

	Mãe	Pai
Limite	Até 06 Anos	Até 04 Anos

Parágrafo Primeiro - Caso a criança complete o limite de idade conforme tabela acima, o benefício será prorrogado até 31 de dezembro do ano que a criança completar o limite de idade.

Parágrafo Segundo – A V.tal promoverá a extensão do auxílio e incentivo à adoção, fertilização e constituição da família pelo público LGBTQI+, destinando esse auxílio ao cuidador da criança, garantindo igualdade conforme tabela acima.

Parágrafo Terceiro: Caso os responsáveis sejam empregados da EMPRESA, em qualquer uma de suas filiais e/ou EMPRESA do grupo econômico, o pagamento de que trata o “caput”, será feito exclusivamente a um dos dois.

Parágrafo Quarto – O valor do auxílio para crianças, em todas as modalidades, será compartilhado, participando a Empresa com **95%** (noventa e cinco por cento) da despesa realizada ou do valor limite, prevalecendo o que for menor e o empregado com **5%** (cinco por cento), que serão descontados pela Empresa sobre o valor total do benefício concedido a cada criança.

Parágrafo Quinto – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao Auxílio Creche os empregados licenciados por motivo de doença e de acidente de trabalho por período de até 30 (trinta) dias e maternidade e paternidade enquanto perdurar a licença. Para todos os outros casos, a concessão do benefício está condicionada a vigência do presente **ACORDO**.

Parágrafo Sexto – As solicitações de reembolso feitas até dia 10 (dez) do mês e devidamente aprovadas serão processadas na folha de pagamento do mesmo mês. As solicitações de reembolso feitas e aprovadas após o dia 10 (dez) serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente à apresentação e aprovação.

Parágrafo Sétimo: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão.

Parágrafo Oitava - Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO A FILHOS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

A empresa concederá um auxílio mensal no valor **de R\$ 1.040,06 (um mil e quarenta reais e seis centavos)** aos empregados que tenham dependente que seja pessoa com deficiência, atestado por laudo médico e comprovado pela área médica da Empresa, sem limite de idade. Entende-se por pessoa especial, aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade e igualdade de condições com as demais pessoas.

Parágrafo Primeiro - Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo: Os beneficiários deverão realizar o recadastramento anual com renovação dos laudos médicos, podendo ser excluído o dependente cujo laudo não for apresentado.

Parágrafo Terceiro: Consideram-se elegíveis ao benefício os filhos naturais, adotivos ou em guarda judicial definitiva com fins exclusivos de adoção.

Parágrafo Quarto: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão.

CLÁUSULA DÉCIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Fica facultado a partir de 13/11/2017, o parcelamento das férias, a pedido do empregado e de acordo com a concordância da Empresa, em até três períodos, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser inferiores a 5 dias, conforme parágrafo 1º do Art. 134 da CLT.

Parágrafo Primeiro – As partes concordam em estender a possibilidade de eventual parcelamento de férias aos empregados com mais de 50 anos de idade, a requerimento deste.

Parágrafo Segundo – É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

Desde que solicitado pelo empregado, a empresa concederá a seus empregados quando eles fizerem opção no aviso de férias, um adiantamento de até 1 (um) salário nominal que será ressarcido à empresa em até 7 parcelas, ou caso de rescisão, será integralmente descontado, em parcela única, serão inelegíveis ao benefício desta cláusula, os empregados que:

- i) Exercer nível hierárquico de consultor e gestor, compreendo neste grupo os cargos de: consultores e gestores, empregados ocupantes de cargos de confiança, tais como: CEO, Vice-Presidente, Diretor, Gerente, Coordenador e Consultor, na forma do artigo 62, II da CLT) na estrutura da **EMPRESA**.
- ii) Empregado que comprometer 30% da sua renda mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE FREQUÊNCIA

A empresa manterá um sistema de registro eletrônico de ponto em que mensalmente serão registrados os fatos relacionados à presença e/ou ausência do empregado ao trabalho, inclusive os apontamentos referentes à:

- Adicional de horas extras;
- Adicional noturno;
- Adicional de sobreaviso;
- Expediente normal;
- Faltas;
- Atrasos;
- Outros tipos de ausências legais;
- Compensações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado poderá requerer ao sistema, a qualquer momento, informações referentes à sua jornada de trabalho, horas extras, adicionais e compensações.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica autorizada a utilização do sistema de registro eletrônico de ponto alternativo denominado REP-A, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – SOBREAVISO

A empresa poderá designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, inclusive aos sábados, domingos e feriados, os quais farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados enquadrados nesta cláusula serão designados pelas empresas mediante escala e convocação oficial, por escrito, de forma física ou eletrônica, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A partir da convocação do empregado para comparecimento ao trabalho, fora de sua jornada normal de trabalho, e no período de sobreaviso, as horas serão consideradas extraordinárias e serão pagas, desde que não compensadas na forma do presente acordo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Não restará caracterizado como horas de sobreaviso o fato do empregado ser chamado para prestar serviços de urgência, quando estes não decorrerem da obrigatoriedade de permanência em sua residência, bem como pelo fato dos empregados portarem equipamentos de localização (pagers, bips, celulares etc.), que quando cedidos pela empregadora, serão considerados para todos os efeitos legais como ferramenta de trabalho. O pagamento das horas extras somente ocorrerá a partir do momento da convocação formal para o trabalho, fora do horário normal de trabalho do empregado e desde que não compensadas.

PARÁGRAFO QUARTO – O Regime de Sobreaviso não constitui violação ao disposto no Art. 66 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO:

O adicional noturno será de **20% (vinte por cento)** sobre o valor da hora normal e, somente será pago no período compreendido entre 22:00 horas e 5:00 horas, computando-se cada hora noturna como de 52 minutos e 30 segundos, observando o art. 59-A CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO:

A jornada de trabalho dos empregados será de até **40 (quarenta) horas** semanais de **segunda a sexta-feira**, decorrente da liberação do trabalho aos sábados, ficando facultado à empresa opção em adequar a referida jornada em outros dias da semana, inclusive aos sábados e domingos, observando a jornada de trabalho contratual e seus aditivos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para apuração da remuneração de horas extras, horas de sobreaviso, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, será considerado o divisor de **200 (duzentas) horas mensais**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O regime semanal de 40 horas não caracteriza redução de jornada, sendo facultado às empresas o cumprimento da jornada integral de 44 horas semanais pelos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA 12x36 (DOZE POR TRINTA E SEIS)

Aos empregados que vierem a ser contratados para exercerem atividades nas diretorias de Operações, Engenharia e Tecnologia da informação, que venham executar atividades em setores de serviços dedicados e centrais de grande porte que requerem operações presenciais ou suporte de forma ininterrupta, será facultado à empresa estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios, as referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados e trabalho no noturno art. 59 -A CLT, quando compensados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA REDUZIDA

Os empregados que por força de lei, tenham direito à jornada reduzida de trabalho, terão jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, de segunda a sábado. O divisor, neste caso, para apuração de valores unitários de horas, será de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS:

Fica autorizado o trabalho dos empregados aos domingos, observando que as escalas de trabalho deverão ser organizadas devendo coincidir a 1 (uma) folga em um repouso dominical a cada mês.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHO

A não ser quando diferentemente estabelecido pelas empresas, o horário habitual de trabalho poderá ser flexibilizado, sendo transformado em horário móvel, de forma a permitir a administração, pelos empregados, dos horários, em consenso com o gestor, sem prejuízo do desenvolvimento das atividades, no período compreendido entre **08:00 horas e 17:00 horas**, para os empregados com carga horária semanal de 40:00 horas e **08:00 horas e 18:00 horas de segunda-feira à quinta-feira e até 17:00 na sexta-feira**, para os empregados com carga horária semanal de 44:00 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A apuração e o controle de frequência dos empregados serão feitos por marcação eletrônica, somente sendo permitida a permanência nas dependências da empresa, além do horário móvel de trabalho e inclusive no intervalo destinado ao repouso durante a jornada, com a prévia autorização do gestor.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para fins de pagamento de horas extras, em casos eventuais de imperiosa necessidade do serviço, será admitida a prorrogação da jornada diária de trabalho fora do horário flexível mediante o reconhecimento formal dessas horas pelo gestor.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O intervalo para alimentação dos empregados com jornada de 40 horas será de no mínimo 1:00 hora obrigatoriamente usufruído no curso da jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS, PRORROGAÇÃO E REDUÇÃO DA JORNADA E COMPENSAÇÃO DE HORAS/BANCO DE HORAS

Fica instituído e autorizado, pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, o sistema de prorrogação e redução de jornada de trabalho, compensação de horas, positivas e negativas denominado (BANCO DE HORAS), em que as horas extraordinárias, serão compensadas pela correspondente diminuição ou redução em outros dias, no período de até **120 (cento e vinte) dias** e vice-versa a contar do mês da prestação da hora, a compensação sempre observará a proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01:12 (uma hora e doze minutos) de descanso, ou seja, as horas em compensação terão o acréscimo em 20%. As horas destinadas para compensação e que não forem compensadas, quando do pagamento, obedecerão a relação de 1 (uma) para 1 (uma), deduzindo o acréscimo de 20%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Compensação de que trata o “caput” desta cláusula, aplicar – se – á a todos os empregados da EMPRESA, representados por este SINDICATO, em qualquer localidade integrante da base territorial da entidade sindical, desde que possuam controle de horário, excetuando-se os menores (413, I, da CLT), em todos os seus segmentos.

- i) As horas serão compensadas por comum acordo entre o empregado e o seu gestor, segundo interesse comum por necessidade operacional da empresa ou conveniência da folga por parte do empregado.
- ii) A duração da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente a 02 (duas) horas diárias.
- iii) Fica autorizado a compensação de horas em todos os dias, exceto: em Feriados; no qual o adicional será de **100% (cem por cento)**; e aos domingos fora da escala de trabalho, as horas serão pagas com acréscimo de **100% (cem por cento)**.
- iv) Aos empregados cuja jornada de trabalho ocorre normalmente aos domingos em sua escala/jornada, independente de habitualidade, as horas poderão ser integralmente incluídas no banco de horas, no qual serão quitadas nos mesmos moldes do banco de horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados admitidos, transferidos, bem como os que retornem às atividades após a celebração do presente instrumento (afastamentos, folgas, férias etc.), enquadrar-se-ão automaticamente nas regras do presente Acordo Coletivo, sem a necessidade de qualquer termo aditivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ocorrido o fechamento (crédito x débito) no período previsto no Caput desta cláusula, eventuais horas não compensadas, em favor dos empregados, serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente ao fechamento, ou na rescisão de contrato de trabalho, o que ocorrer primeiro, sempre com acréscimo de **50% (cinquenta por cento)** sobre a hora normal. Caso, no fechamento, o crédito de horas seja em favor da EMPRESA, as eventuais horas negativas dos Empregados, serão descontadas integralmente do salário ou rescisão do contrato de trabalho.

3.1 - As partes fixam o período de adaptação para o desconto das horas negativas, sendo que nos dois primeiros fechamentos do banco de horas (240 dias) a empresa não efetuará nenhum desconto dos salários;

3.2 - Fica limitado o acumulado de horas negativas no banco de horas por período em até 100 (cem) horas em caso de concessão de folga além do limite previsto, essas serão anistiadas pela empresa, exceto mediante a solicitação expressa pelo empregado e concordância da empresa.

3.3 - A partir de 01 de setembro de 2024, em caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas negativas poderão ser descontadas pela empresa, somente nas situações em que: i) empregado pedir demissão; ii) justa causa, iii) comum acordo (50% do saldo), o desconto máximo a ser aplicado será de até 100 (cem) horas.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos termos do artigo 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho, a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, ainda que as atividades exercidas sejam consideradas como insalubres.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos termos do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o presente ajuste de compensação e Banco de Horas será aplicável, sem restrições, às eventuais atividades consideradas insalubres.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

A partir de 31 de julho de 2024, fica revogada a cláusula de dispensa do aviso prévio do acordo coletivo 2023/2025, será mantida a cláusulas de dispensa do aviso prévio por motivo de novo emprego nos termos do acordo de PPR 2024/2024, com a redação abaixo:

a) Será assegurado aos empregados dispensados pela empresa ou que pedirem demissão entre **01/08/2024 e 31/12/2024** a isenção do desconto do aviso prévio mediante a apresentação de carta de novo emprego, devidamente assinada pelo novo empregador, devendo o ex-empregado efetuar a formalização legal ao RH da V.tal, observando o processo vigente de desligamento estabelecido pela empresa.

b) O direito à liberação do aviso prévio será facultado ao empregado, ficando a empresa obrigada a efetuar pagamento proporcional, somente dos dias de aviso prévio efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL SINDICAL/MENSALIDADE SINDICAL

Estipula-se a exclusão da **CLÁUSULA** do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025**, cujo teor é **CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO**, tornando-a sem efeitos para todos os fins de direito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - MENSALIDADE SINDICAL: À empresa fica autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e/ou em rescisão contratual das mensalidades sindicais, desde que previamente autorizados pelo empregado interessado, por escrito ou por meio eletrônico quando couber, devendo as entidades sindicais encaminhareм os dados/ficha de associação para o RH da empresa em tempo hábil para inclusão/exclusão em folha de pagamento, a empresa se compromete a repassar o valor para o sindicato, até o 5º quinto dia útil do mês subseqüente ao desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas encaminharão, sempre que solicitado, relação contendo nomes, matrículas e o valor descontado ou não dos empregados sindicalizados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REVOGAÇÃO DA CLÁUSULA - ABONO 13º SALÁRIO

Considerando a recomposição do décimo terceiro em 2023 e perda do objeto, a partir de 1 de setembro de 2024, fica revogada a manutenção da referida cláusula, sem prejuízo a seus efeitos jurídicos anteriormente aplicados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARGO DE CONFIANÇA

Conforme o inciso V do Art. 611-A da CLT, Considerando as constantes evoluções das relações de trabalho, as novas competências profissionais, e sobretudo, a criação de novas posições profissionais com habilidades específicas para o desempenho de atividades especiais, executando serviços com produtividade e perfeição técnica singulares, é possível o pagamento de remuneração diferenciada aos demais membros da sua equipe, incluindo, mas não se limitando, aos profissionais que ocuparem função hierarquicamente superior ao da sua posição.

PARÁGRAFO ÚNICO :Em se tratando de atividade especial, de alta complexidade técnica, com total autonomia de atividades, o empregado enquadrado com essa função será definido como cargo de confiança, excetuando-se do controle de jornada, na forma do Art. 62, inciso II da CLT, a presente cláusula poderá ser aplicada pela empresa para os níveis/cargos por exemplificação, mas não se limitando à Consultores, Especialistas e Supervisores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - NÃO APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Serão inelegíveis ao presente Acordo Coletivo de Trabalho os **Aprendizes e Estagiários**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DIFERENÇA DE SALÁRIO/DATA BASE

Desde que o presente TAACT seja assinado até o dia 18 de outubro 2024, as diferenças das cláusulas econômicas do presente acordo coletivo referente a data-base setembro de 2024, poderão ser aplicadas até a folha de pagamento do mês subsequente a assinatura do presente ACT, sendo elegíveis somente aos empregados ativos na data de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DEMAIS CLÁUSULAS DO ACORDO COLETIVO 2023/2025

As demais cláusulas do acordo coletivo principal 2023/2025 que não foram objetos de negociação pelo presente termo aditivo, serão mantidas inalteradas, sendo parte integrante deste instrumento.

Parágrafo único: As entidades sindicais ratificam o acordo de reestruturação de pessoal assinado com as federações 09 de janeiro de 2024.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025 por meio de assinatura eletrônica, sistema DocuSign, sendo tal meio válido para comprovar a autoria e integridade do acordo para que produza seus legais efeitos e seu devido arquivamento na entidade sindical.

São Paulo, 18 de outubro de 2024.

V.TAL - REDE NEUTRA DE TELECOMUNICACOES S.A.

SINTETEL- SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO