



artigo 477 da CLT, sob pena de atualizações e multas previstas na legislação vigente. **Parágrafo 2º** - Havendo necessidade de suplementação de pagamento de qualquer das parcelas da rescisão, a Empresa deverá efetuar-la no prazo máximo de dez dias diretamente ao empregado, podendo ser com a assistência do Sindicato. **Parágrafo 3º** - No caso do sindicato negar-se a promover a homologação, este deverá manifestar por escrito os motivos de sua recusa, facultando à Empresa o direito de promovê-la no Ministério do Trabalho e Emprego. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO** - A Empresa se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho ao Empregado. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RELAÇÃO DE TRABALHO E ACERVO TÉCNICO** - Desde que solicitado, pelo empregado dispensado, a Empresa fornecerá Declaração constando relação dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, relacionadas às atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional, desde que patrocinados pela Empresa. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADES** - Fica assegurado aos Empregados garantia provisória de emprego, ou salário, nas condições e prazos conforme segue: **a) APOSENTÁVEL** - Aos empregados com no mínimo 10 (dez) anos de serviço na empresa que tenham comprovado junto à mesma estarem a menos de 1 (um) ano da aposentadoria, durante este período; **b) EGRESSOS DO INSS POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL** - Durante os 12 (doze) meses contados do término da licença previdenciária; **c) GESTANTES** - Desde a comprovação da gravidez até 30 (trinta) dia/s após o termino da licença previdenciária; **d) AFASTADOS POR MOTIVO DE DOENÇA** - Aos empregados afastados pela previdência social, por prazo superior a 06 (seis) meses, por 30 (trinta) dias após o retorno da licença previdenciária. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE CONTRACHEQUES** - Será obrigatório o fornecimento, aos empregados, do comprovante mensal dos pagamentos efetuados, discriminando as verbas pagas e respectivos descontos, bem como o valor atinente ao recolhimento do FGTS na conta vinculada do trabalhador. A disponibilização de contracheque por meio eletrônico é suficiente para cumprimento desta cláusula. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS** - Para empregados submetidos ao controle de jornada fica instituído sistema de Banco de Horas, através do qual, o excesso de horas em um dia será compensado pela correspondente diminuição em outro dia, desde que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. **Parágrafo 1º** - O excesso de horas trabalhadas apurado na Compensação Mensal será computado para Banco de Horas na razão de 1 para 2, ou seja, para cada hora trabalhada em excesso serão computadas 2 horas para descanso no Banco de Horas. **Parágrafo 2º** - A compensação deverá ocorrer dentro do período de 1 (um) ano a contar de 09/09/2020. **Parágrafo 3º** - No caso de haver crédito ao final do período de 1 (um) ano contado da inclusão das horas no Banco de Horas, a Empresa se obrigará a quitar, na folha de pagamento subsequente, as horas existentes no Banco de Horas, de forma simples e sem qualquer adicional, uma vez que as horas trabalhadas foram incluídas em dobro no Banco de Horas, representando um adicional de 100% (cem por cento). **Parágrafo 4º** - A Empresa se obrigará a prestar aos empregados todas as informações e esclarecimentos que permitam a verificação do fiel cumprimento do Banco de Horas, sempre que solicitado, ao final de cada mês. **Parágrafo 5º** - Eventual saldo existente no banco de horas vigente quando da assinatura deste Acordo será automaticamente transferido para o Banco de Horas aqui instituído. **Parágrafo 6º** - O Banco de Horas ora instituído será regulamentado por meio da Política Interna da empresa, respeitados os limites instituídos por meio do presente instrumento. **Parágrafo 7º** - Na forma do artigo 59 da CLT a Empresa fica dispensada de acordo individual para prorrogação ou compensação de horário, face ao acordado no presente Acordo Coletivo de Trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS** - Fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, conforme previsão do artigo 1º, parágrafo único, alínea "a", da Portaria nº 945, de 08/07/2015, publicada no DOU de 09/07/2015, do Ministério do Trabalho e Emprego. **Parágrafo 1º** - O feriado trabalhado deverá ser remunerado com 100% (cem por cento) de acréscimo, podendo, alternativamente, as horas serem enviadas para Banco de Horas, conforme as Regras do Banco de Horas vigente na Empresa, que estabelece que para cada 1 (uma) hora de trabalho enviada para o Banco de Horas, o empregado terá direito a 2 (duas) horas de descanso. **Parágrafo 2º** - Fica vedado o trabalho de um mesmo empregado em 3 (três) domingos seguidos. Ou seja, caso o empregado trabalhe por 2 (dois) domingos seguidos, o terceiro, necessariamente, deverá ser de descanso. **Parágrafo 3º** - Além do trabalho em domingos e feriados nos termos acima, a EMPRESA fica autorizada a exigir trabalho em





sábados. As PARTES convencionam que é vedada a exigência de labor acima da 10<sup>o</sup> hora diária em sábados, domingos e feriados nos termos do art. 59 da CLT. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE REVEZAMENTO OU FOLGA** - A Empresa poderá utilizar escala de revezamento em regime 6x1 (seis dias de trabalho e um de descanso), 6x2 (seis dias de trabalho e dois de descanso), 5x1 (cinco dias de trabalho e um de descanso), 5x2 (cinco dias de trabalho e dois de descanso), e 4x2 (quatro dias de trabalho e dois de descanso), em turnos fixos, com jornada semanal de 40 (quarenta) horas. **Parágrafo 1º** - O descanso semanal remunerado (DSR) deverá coincidir com o domingo no mínimo uma vez a cada 3 (três) semanas. Ou seja, caso o empregado trabalhe por 2 (dois) domingos seguidos, o terceiro, necessariamente, deverá ser de descanso. **Parágrafo 2º** - No trabalho em escala de revezamento ou folga, a jornada normal de trabalho em domingos e feriados é remunerada sem acréscimo de adicional. **Parágrafo 3º** - Fica assegurado aos empregados em escala de revezamento ou folga que trabalharem em feriados a remuneração do feriado trabalhado com 100% (cem por cento) de acréscimo, podendo, alternativamente, as horas serem enviadas para Banco de Horas, conforme as Regras do Banco de Horas vigente na EMPRESA, que estabelece que para cada 1 (uma) hora de trabalho enviada para o Banco de Horas, o empregado terá direito a 2 (duas) horas de descanso. **Parágrafo 4º** - A escala para o mês deverá ser divulgada aos empregados com, no mínimo, 7 (sete) dias de antecedência ao início do mês. **Parágrafo 5º** - Na concessão de folga antecipada para ajuste de escala a fim de evitar o trabalho em 7 (sete) dias consecutivos, caso o empregado venha a faltar em dia de trabalho que recaia em domingo ou feriado, perderá o dia de trabalho e o DSR (descanso semanal remunerado) respectivo. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO** - Para efeito de exceção prevista no disposto no artigo 7º, inciso XIV da Constituição Federal, estabelecem as Partes que a jornada que venha a ser estabelecida em sistema de turnos ininterruptos de revezamento será fixada em 8 (oito) horas diárias. **Parágrafo 1º** - Os empregados que cumprirem jornada em turnos ininterruptos de revezamento poderão, a qualquer tempo e sem que represente prejuízo, ser transferidos para a jornada normal e regular da Empresa. **Parágrafo 2º** - Não será devida remuneração de horas extras, tampouco adicional, pelo excesso de 06 (seis) horas diárias de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, em razão do presente Acordo. **Parágrafo 3º** - O presente Acordo se aplica também aos empregados admitidos ou transferidos para o sistema de turnos ininterruptos de revezamento após a data de sua celebração. **Parágrafo 4º** - As jornadas de trabalho, os locais de trabalho e a lotação de empregados em turno ininterruptos de revezamento poderão ser alterados em comum acordo entre as partes considerando-se as necessidades do serviço, respeitado, sempre, o limite de 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) horas mensais de trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO INTERMITENTE** - Fica estabelecida a possibilidade de a Empresa promover a contratação de empregados para prestação de trabalho Intermitente, na forma do artigo 443 da CLT. **Parágrafo 1º** - A Empresa convocará os empregados, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços para o trabalho por correio eletrônico com antecedência mínima de 5 dias. **Parágrafo 2º** - Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. **Parágrafo 3º** - O período de inatividade, independentemente de seu tempo de duração, não será considerado tempo à disposição da Empresa, podendo o empregado prestar serviços a outros contratantes. **Parágrafo 4º** - Os empregados contratados sob o regime de trabalho intermitente terão direito a vale transporte e vale refeição nos dias trabalhados. Nenhum outro benefício ou política da empresa é aplicável aos trabalhadores sob regime intermitente. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA EM ANIVERSÁRIO** - O empregado terá direito ao dia de folga na data de seu aniversário. **Parágrafo 1º** - O benefício só será válido para as datas de aniversário que recaiam em dias úteis trabalhados. A folga não será concedida no caso de o aniversário recair em feriado, férias, final de semana, licenças remuneradas, inclusive médicas, ou licenças não remuneradas. **Parágrafo 2º** - Excepcionalmente, caso o dia do aniversário recaia em dia já compensado de emenda de feriado, o profissional poderá tirar a folga em outra data, a combinar com seu gestor. A nova data deverá ser formalizada por e-mail. **Parágrafo 3º** - Em casos excepcionais onde a demanda profissional impossibilite a folga no dia do aniversário, o profissional deverá negociar com seu gestor ou com o gestor do projeto outro dia para usufruir a folga. A nova data deverá ser formalizada por e-mail. **Parágrafo 4º** - Nos casos excepcionais mencionados acima, a folga deverá ser usufruída em até um ano a partir da data do aniversário do empregado, sob pena de perda do direito. **CLÁUSULA**





**VIGÉSIMA OITAVA - DO SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

- A Empresa poderá manter Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, observadas as disposições da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO MENSAL DE JORNADA** - As horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho em um dia poderão ser compensadas por correspondente redução em outro(s) dia(s) dentro do mesmo mês, sem que nenhum adicional seja devido. **Parágrafo 1º** - O acréscimo à jornada regulamentar não deverá ultrapassar 2 (duas) horas por dia. A jornada diária não deverá ultrapassar 10 (dez) horas. **Parágrafo 2º** - Ao fim do mês, eventual saldo positivo de horas poderá ser pago como horas extraordinárias ou enviado para Banco de Horas, e eventual saldo negativo de horas será enviado para Banco de Horas, tudo nos termos da Política Interna da Empresa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE PONTES DE FERIADOS** - A Empresa poderá planejar a compensação de dias pontes de feriados aumentando a jornada regulamentar em no máximo 2 (duas) horas diárias, desde que a jornada não ultrapasse 10 (dez) horas no dia. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIDADE NA DURAÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÃO** - Os empregados maiores de 18 (dezoito) anos poderão reduzir o intervalo para refeição e descanso para o mínimo de 30 (trinta) minutos, ou estendê-lo para até 2 (duas) horas, desde que a compensação seja realizada no mesmo dia, nos termos da Política Interna.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA JORNADA 12 X 36** - Fica autorizado o uso da escala 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso). No trabalho em escala 12x36, a jornada normal de trabalho em domingos e feriados é remunerada sem acréscimo de adicional. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE ESTUDANTE** - Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do Empregado estudante, caso a jornada de prorrogação seja conflitante com o horário escolar, ressalvadas as hipóteses dos Artigos 59 e 61 da CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE** - As empregadas da Empresa terão direito a licença maternidade com duração de 180 (cento e oitenta) dias. **Parágrafo 1º** - Empregados do sexo masculino que forem cuidadores primários serão elegíveis a licença de 180 (cento e oitenta) dias, desde que o/a companheiro/a, se houver, não seja elegível à licença maternidade (ou similar) ou tenha optado por não usufruir deste benefício. **Parágrafo 2º** - Os empregados que adotarem criança de até 12 anos serão elegíveis à licença de 180 dias, desde que o/a companheiro/a, se houver, não seja elegível à licença maternidade (ou similar) ou tenha optado por não usufruir deste benefício. **Parágrafo 3º** - Caso a empregada ou empregado elegível ao benefício não queira usufruir da extensão da licença-maternidade, permanecendo afastada/o somente pelo prazo legal de 120 dias corridos, deverá preencher e entregar o "Formulário de Solicitação de Cancelamento da Extensão da Licença-Maternidade", conforme previsão em Política Interna. **Parágrafo 4º** - Durante a licença maternidade, a empregada (ou empregado) manterá direito aos benefícios flexíveis aos quais for elegível.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIDADE PARA MÃES OU ADOTANTE** - As empregadas que retornarem de licença maternidade poderão usufruir da flexibilidade para mães até que seu bebê complete 1 ano de idade. **Parágrafo 1º** - A flexibilidade para mães será estendida a empregadas e empregados adotantes, até que a criança complete 1 ano de idade, desde que a/o empregada/o tenha usufruído de licença maternidade. **Parágrafo 2º** - As/os empregadas/os elegíveis poderão optar por uma das seguintes condições: **a)** Jornada de trabalho reduzida para 30 horas semanais, com ajuste proporcional de salário pelo tempo em que durar a redução de jornada; **b)** Jornada de trabalho reduzida para 20 horas semanais, com ajuste proporcional de salário pelo tempo em que durar a redução de jornada; **c)** Realização de trabalho remoto ("home office") por até dois dias na semana, sem alteração da carga diária de trabalho e do salário; **Parágrafo 3º** - Se aplicável, será feita a adequação do *job list* (lista de clientes pelos quais a/o empregado é responsável) e/ou do tipo de trabalho de modo a evitar a realização de horas extras e viagens.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS** - O Empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nas seguintes situações: **a)** 02 (dois) dias corridos por falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente; **b)** 03 (três) dias corridos por casamento; **c)** Os Empregados que comprovarem sua inscrição no concurso vestibular universitário, e no ENEM terão abonadas, para compensação posterior, suas faltas nos dois dias corridos imediatamente anteriores a realizações de cada uma das provas, sendo obrigatória a comunicação ao Empregador em até 72 horas anteriores às datas dos exames, sob pena de deixar de receber o abono das faltas.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE** - Os empregados da Empresa que