



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2007/2008

GERENCIAL BRASIL PONTO DE VENDA LTDA, inscrita no CNPJMF sob o nº 00.078.599/0001-86, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, na Rua João de Freitas, nº 288, bairro Santo Antônio, CEP 30350-100, com Filial em Goiânia/GO, neste termo mencionada simplesmente como **GERENCIAL**, por seus representantes legais ao final assinados, e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE GO/TO**, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 01.662.014/0001-33, sob registro sindical nº 4600001.13599/00-16, com sede em Goiânia/GO, na Avenida B n.º 914, Setor Oeste, neste ato representado por seu(s) diretor(es) ao final assinado(s), doravante denominado simplesmente "**SINDICATO**", na qualidade de representantes dos empregados da "**GERENCIAL**", por deliberação da assembléia realizada em 15/10/2007 às 18h00min, na forma do disposto no art. 614 da CLT, celebrado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com as cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

ABRANGÊNCIA

O **SINDICATO** abrange, de acordo com seus estatutos, os trabalhadores das empresas que prestam serviços administrativos no canal Back Office ou callcenters, telemarketing, marketing por telecomunicações e outras atividades correlatas, conexas, similares ou afins, sediadas ou estabelecidas no Estado de Goiás e Tocantins.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados da "**GERENCIAL**", que prestam serviços na base territorial do **SINDICATO** ou admitidos a partir da vigência deste acordo.

1. DATA BASE

Fica mantida em 01 de julho a data base para renovação deste Acordo, sendo que, para 2008, as partes definirão reajuste salarial considerando para tanto o período de 01/07/2007 a 30/06/2008, para os empregados admitidos neste período.

2. REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da **GERENCIAL** contratados no decorrer de 2007/2008 serão reajustados a partir de 01/07/2008, mediante celebração de novo Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Fica definido um reajuste salarial de 5%, aplicado sob o salário dos empregados constante no AC 2006/2007, referente ao período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008.

Parágrafo segundo: Serão compensados os reajustamentos concedidos por antecipação espontânea no período de julho/2007 a junho/2008, exceto os decorrentes de promoção, equiparação ou transferência.

4. SALÁRIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS:

O piso salarial, para o Estado de Goiás, a partir de 1º julho de 2007, referente à função de Auxiliar Administrativo, com jornada mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, será de R\$ 1.109,81 (hum mil cento e nove reais e oitenta um centavos), em razão da aplicação do índice de reajuste da cláusula segunda.

Parágrafo primeiro: A **GERENCIAL** poderá, a seu exclusivo critério, adotar formas de remuneração variável, temporárias ou permanentes. O **SINDICATO** será comunicado dessas políticas, para orientação aos empregados.

Parágrafo segundo: Aos empregados contratados como APRENDIZES, estes deverão seguir as regras previstas na legislação própria.

5. SALÁRIO DE ADMISSÃO

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, fica assegurado o recebimento de salário igual ao de menor valor da faixa salarial respectiva, sem considerar vantagens pessoais.

6. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

A **GERENCIAL** fica obrigada a anotar na Carteira de Trabalho (CTPS) a função efetivamente exercida pelo empregado.

Dilmo Alfredo da Silva
Diretor do SINTTEL - GOTO





7. ANOTAÇÕES DE COMISSÕES NA CTPS

A GERENCIAL anotará, caso haja e expressamente pactuada, na CTPS do empregado, a forma contratada de pagamento das comissões a que faz jus o empregado.

8. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO:

A GERENCIAL fornecerá, gratuitamente aos seus empregados, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por ela exigidos na prestação do serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem.

9. JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada diária efetiva de trabalho será de 44(quarenta e quatro) horas semanais, assegurado no mínimo 1(uma) hora de intervalo diária para refeição e descanso, não computado na duração do trabalho.

Parágrafo primeiro: A carga semanal poderá, a critério da GERENCIAL, ser distribuída de segunda a sexta-feira, restando compensado o sábado, ou de segunda-feira a sábado, respeitando sempre a jornada contratual de 44(quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo segundo: Para fins de cálculos e pagamentos, a GERENCIAL considerará a jornada mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, para os ocupantes dos cargos de auxiliares administrativos, exceto para aqueles que trabalhem em tempo parcial, para os quais o cálculo de pagamento será proporcional.

10. TURNO DE REVEZAMENTO OU PLANTÃO

Em todas as atividades sujeitas a turno de revezamento ou plantão, a GERENCIAL elaborará escalas de trabalho que assegurem um domingo de folga após 02 (dois) domingos trabalhados ao mês. Fica permitida a troca entre empregados lotados na mesma unidade de trabalho.

11. CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

A GERENCIAL poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB-1.120/95, inclusive registro por conexão ou desconexão à rede informatizada, no equipamento de cada posto de trabalho.

12. HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

É facultado a GERENCIAL adotar regime de compensação e prorrogação de horas, inclusive em período noturno, podendo as horas extras serem compensadas em até 90(noventa) dias após a sua realização, na razão de 1h realizada por 1h compensada. As horas extras não compensadas dentro do citado prazo, serão remuneradas com acréscimo de 70%(setenta por cento)

As horas extras prestadas em dias de repouso, feriados ou dias já compensados, desde que o respectivo descanso não seja concedido em outros dias, serão pagas com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, além da remuneração desses dias, já incluída no salário,

13. JORNADA DO ESTUDANTE

Fica a GERENCIAL proibida de prorrogar a jornada de trabalho do empregado-estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT, da cláusula de Banco de Horas aqui prevista e hipóteses em que a prorrogação não afete o horário escolar e nos dias em que não haja expediente escolar.

14. INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do empregado e exigirem prorrogação de jornada, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração adicional ou compensação.

Dirto Alfredo da Silva
Diretor do SINTEL GOITO





15. ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 30% (trinta por cento), entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até às 6:00 horas do dia seguinte.

16. PROMOÇÕES

A promoção do empregado para cargo ou nível superior, enquanto não efetivada, comportará uma experiência não superior a 90 (noventa) dias, período no qual o empregado receberá a diferença entre o cargo anterior e o novo cargo sob o título "Experiência promocional", sobre a qual incidirá os reflexos de INSS, FGTS e Imposto de Renda. Caso o empregado não seja aprovado ou não se adapte ao novo cargo, poderá ele retornar ao cargo anterior, sem que se agregue ao salário a diferença promocional aqui mencionada.

17. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto pendurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituto.

Parágrafo Único - Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, salvo nos casos decorrentes de acidentes do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

18. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A **GERENCIAL** considerará justificada a ausência ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

- a) até 3 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível, irmão ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;
- b) até 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento.
- c) atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai adotante, será concedido o mesmo benefício constante desta cláusula, desde que a adoção seja de criança de até 60 (sessenta) dias de vida.
- d) ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a **GERENCIAL** não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do empregado, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

Parágrafo único: O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

19. ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

A **GERENCIAL** assegurará o direito à ausência remunerada do empregado (a), no caso de consulta médica ou de acompanhamento, exclusivamente no dia da internação hospitalar de dependente até 16 anos (dezesseis) anos de idade ou inválido, mediante a comprovação por declaração médica, limitado a 4(quatro) ausências durante o ano.

20. ATESTADOS MÉDICOS

A **GERENCIAL** aceitará os atestados médicos emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, desde que o empregado identifique a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas concedidas de afastamento, devendo o empregado comunicar imediatamente a empresa, sob pena de não serem abonadas suas ausências.

21. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes e vestibulando, para realizações das provas em cursos oficiais, assim como em vestibulares, desde que pré-avisada a **GERENCIAL** com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

Dilino Alfredo da Silva
Diretor do SINTTEL - GOTO





22. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE:

A **GERENCIAL** concederá licença às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve:

- a) Para adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;
- b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;
- c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamentos.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data da inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

Parágrafo Segundo - Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

23. FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

O apontamento mensal da folha de pagamento considerará o período entre o dia 25 de um mês e o dia 25 do mês seguinte, ou outro período mensal diferenciado, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo.

24. PAGAMENTO SALARIAL

A **GERENCIAL** procederá o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da competência.

25. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da **GERENCIAL** e o valor do recolhimento do FGTS, podendo o mesmo ser emitido ou disponibilizado eletronicamente ao empregado, mediante sua senha pessoal.

26. PLANEJAMENTO E FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

A **GERENCIAL** elaborará planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais individuais, as quais, por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério exclusivo da **GERENCIAL**, poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias.

27. FÉRIAS EMPREGADO ESTUDANTE

Na medida do possível, a **GERENCIAL** poderá conceder férias ao empregado estudante na mesma época do recesso escolar.

28. FÉRIAS – CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO

A **GERENCIAL** somente poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízos financeiros ao empregado. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

29. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

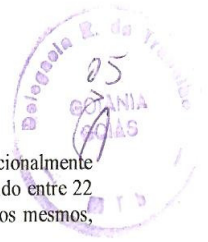
O pagamento da primeira parcela do 13º (décimo-terceiro) salário, equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração normal do mês em que ocorrer o evento, será antecipado aos empregados por ocasião das férias, inclusive quando concedidas em janeiro, desde que solicitado expressamente pelo empregado.

30. TRANSPORTE

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei no. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto no. 95.247, de 16 de novembro de 1987.

Divino Alfredo da Silva
Diretor do SINTÉL - GOIÃO





Parágrafo primeiro: Aos empregados que, por exigência operacional e em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência, no horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas e 6 (seis) horas, a GERENCIAL assegurará alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

Parágrafo segundo: Desde que o afastamento médico seja superior a 2 (dois) dias, a empresa não descontará um dia do vale-transporte, para que o empregado possa ir à empresa comprovar seu afastamento.

31. TÍQUETE REFEIÇÃO OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O valor facial do tíquete será de R\$ 13,65 (treze reais e sessenta e cinco centavos), por dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo único: Os tíquetes serão fornecidos exclusivamente para dias efetivamente trabalhados, isto é, não abrangerão afastamentos pelo INSS, licença maternidade ou paternidade, férias e ausências ao trabalho.

32. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A GERENCIAL cumprirá o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, conjuntamente com suas demais unidades, preenchendo seus cargos com empregados portadores de necessidades especiais ou reabilitados e somente procederá à dispensa destes trabalhadores, desde que proceda a contratação de substituto em condição semelhante.

Parágrafo único: A GERENCIAL abonará as faltas daqueles trabalhadores cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior.

33. CONVÊNIO COM ESCOLAS, CURSOS E FACULDADES

A GERENCIAL envidará esforços para firmar acordos e/ou convênios com escolas, cursos, faculdades para que ofereçam condições facilitadas, especialmente de pagamento, a seus empregados.

34. CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A GERENCIAL concederá benefício que assegure convênio de assistência médica particular ou plano de saúde aos empregados abrangidos por este acordo, cujos detalhes do plano serão informados ao empregado no ato de sua admissão, para que este manifeste seu interesse ou não em participar do plano.

Parágrafo primeiro: O plano abrangerá exclusivamente o empregado efetivo, desde que o mesmo concorde expressamente em participar do custeio mensal, nas condições vigentes na data de sua admissão e reajustes anuais, ficando autorizado o desconto da co-participação mensal em seus rendimentos. Caso o empregado deseje incluir seus dependentes legais no plano, de acordo com as normas da empresa de saúde, deverá arcar integralmente com todos os custos da mensalidade de seus dependentes.

Parágrafo segundo: Os empregados e seus dependentes não terão custos em relação à co-participação dos procedimentos de utilização do plano de saúde, de acordo com as condições estabelecidas em lei e pela operadora de plano de saúde contratada.

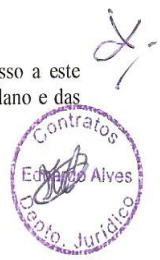
Parágrafo terceiro: A GERENCIAL compromete-se a reunir-se com o SINDICATO, para apresentar qualquer alteração em relação à prestadora e condições de cobertura, para esclarecimentos e orientações pertinentes ao mesmo.

Parágrafo quarto: A Gerencial fornecerá aos empregados optantes pelo plano de saúde, garantia funeral no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de acordo com as condições estabelecidas pelo convênio médico firmado.

35. CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

A GERENCIAL envidará esforços para firmar acordos e/ou convênios odontológicos que permitam o acesso a este benefício a seus empregados, cabendo exclusivamente a estes optar pela adesão e pagamento, em razão do plano e das condições de custo que vierem a ser oferecidas.

Divino Alfredo da Silva
Diretor do SINTTEL - GO/TO



53040



36. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

A GERENCIAL complementar, durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) contado da data do afastamento do trabalho e limitado ao 90º (nonagésimo) dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença e/ou acidente do trabalho, desde que contem com mais de 90 (noventa) dias de trabalho na empresa, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido devido no mês.

37. CONSTRANGIMENTO MORAL

A GERENCIAL envidará esforços para que, na sua política interna, sejam implementadas orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou anti-ético contra seus subordinados.

38. DIREITO DE DEFESA

A GERENCIAL assegurará, a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar, o direito de defesa, que deverá ser exercido mediante a apresentação das alegações na comunicação de penalidade, devendo o empregado consignar, na cópia desta, seus argumentos de defesa em relação à ocorrência à ele imputada.

39. INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

A GERENCIAL envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de Segurança e Medicina do Trabalho ao SINDICATO, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicações de acidentes de trabalhos
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho
- c) CIPA

Parágrafo primeiro: Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a Dort/Ler e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

Parágrafo segundo: A GERENCIAL realizará, sem ônus para os empregados e conforme definido em seu PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, devendo os trabalhadores receber cópia dos resultados desses exames.

Parágrafo terceiro: As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 3 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o Sindicato.

40. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria.

41. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE

De acordo com o art. 7º, Inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico. Fica garantido ainda, emprego ou salário, até 60 (sessenta) dias após a garantia acima estabelecida.

42. PROGRAMA DE REALOCAÇÃO FUNCIONAL, TRANSFERÊNCIAS COLETIVAS E OU DESLIGAMENTO ESPECIAL

A GERENCIAL se compromete, durante a vigência do acordo coletivo, quando da implementação de reestruturações internas que resultem no fechamento de unidades organizacionais, com extinção de postos de trabalho e reduções de quadros, ou em casos de transferências coletivas, a garantir assistência aos empregados abrangidos, oferecendo, dentro de suas possibilidades, critérios e exigências legais, a possibilidade reaproveitamento interno, caso de vagas em aberto.

43. RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO (ANTIGO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS)

Desde que solicitado pelo empregado demitido, a GERENCIAL fornecerá a R.S.C. (Relação de salários de contribuição, antigo atestado de afastamento e salários), tendo, para tanto, um prazo mínimo de 10 (dez) dias úteis.

Dirino Alfredo da Silva
Diretor do SINTTEL GO/TO





44. CERTIFICADOS DE CURSOS E TREINAMENTOS

A **GERENCIAL**, no ato da homologação de rescisão de contrato, deverá fornecer ao empregado toda a documentação original dos cursos e treinamentos realizados na empresa e que estejam em seu prontuário.

45. RELACIONAMENTO SINDICAL E SINDICALIZAÇÃO

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento **GERENCIAL-SINDICATO**, fica estabelecido que:

- a) A **GERENCIAL** e o **SINDICATO** se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;
- b) A parte contrária, através de seu Órgão Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista.
- c) Com o objetivo de incrementar e apoiar a sindicalização dos empregados, a **GERENCIAL** facilitará o acesso do **SINDICATO** aos empregados, indicando local e meios para esse fim, quando solicitados.

46. DIRIGENTES SINDICAIS - FREQUENCIA LIVRE

A **GERENCIAL** assegurará a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, desde que seja previamente comunicada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

47. REPRESENTANTES SINDICAIS

O **SINDICATO** poderá promover a eleição de representantes sindicais na **GERENCIAL**, os quais observarão os seguintes requisitos:

- a) Eleição direta, pelos empregados, de um representante para cada grupo de 500 (quinhentos) empregados, sendo o mínimo de 1 (um) e o máximo de 4 (quatro) representantes por unidade operacional da empresa;
- b) Havendo necessidade de mais de 1 (um) eleito na unidade, a escolha deverá recair, obrigatoriamente, sobre empregados de diferentes equipes, áreas e horários, para que a representação possua maior extensão;
- c) Para se candidatar, o empregado necessitará ter, pelo menos, 1 (um) ano na empresa, contados até a data em que for aberto o processo eleitoral;
- d) Na vacância de algum representante, o seguinte mais votado passa automaticamente a ocupar a vaga;
- e) Em caso de empate entre 2 (dois) ou mais candidatos, terá preferência de escolha aquele de maior tempo de casa, idade mais avançada e aqueles que não ocupem outra representação na empresa (Cipa, PLR/PPR etc.), nesta ordem;
- f) Só se admitirá uma única reeleição para esta representação;
- g) Os eleitos gozarão de garantia de emprego ou salário durante o período de vigência deste acordo;
- h) Os eleitos deverão se abster de praticar a representação durante o expediente normal de trabalho, devendo fazê-lo nos intervalos ou fora de seus horários, desde que isto não implique interferência no andamento normal dos atendimentos.

48. TRANSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Aos dirigentes sindicais do **SINDICATO** acordante é permitido o acesso às dependências da **GERENCIAL**, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas e desde que autorizados pelo cliente da empresa.

Dirceu Alfredo da Silva
Diretor do SINTTEL-GO/TO





Parágrafo único: O acesso de dirigentes sindicais nos locais de trabalho, para tratar assuntos de interesse da categoria, não poderá trazer interrupção ao curso normal dos serviços e deverá ser autorizado pela Gerência de Recursos Humanos da GERENCIAL, sendo que, em se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser escrita.

49. QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse e desde que não contenham comunicações agressivas ou ofensivas a membros da empresa, serão obrigatoriamente afixados no quadro de avisos da GERENCIAL, situado em local visível e de fácil acesso.

50. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

A GERENCIAL descontará em folha de pagamento as contribuições de um (1%) por cento, devidas ao SINDICATO por seus associados e as depositará em favor do beneficiário até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados. Para efeito de comprovação da filiação, o empregado ou Sindicato deverá entregar a GERENCIAL o documento que comprove a filiação do empregado ao SINDICATO, autorizando expressamente a empresa o desconto previsto neste item.

Parágrafo Único: Fica a GERENCIAL autorizada a proceder os descontos em folha de pagamento ou em rescisão contratual de adiantamentos salariais, prejuízos causados ao patrimônio da empresa por negligência, imprudência ou imperícia do empregado, benefícios concedidos, seguro de vida, despesas médicas, empréstimos firmados com a empresa, sob pena de enriquecimento sem causa por parte do empregado.

51. MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do maior salário normativo aqui previsto, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer contidas neste Acordo, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

52. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

53. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou o SINDICATO representativo da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

54. JUÍZO COMPETENTE

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir dúvidas surgidas na aplicação do acordo e que não puderem ser dirimidas pela via negocial.

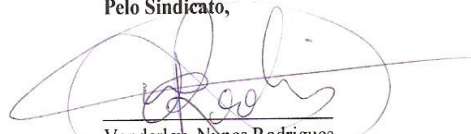
55. VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará até 30/06/2008.

E por estarem assim justos e avençados, assinam o presente em 6 (seis) vias de igual teor, destinando-se a primeira para fins de arquivo e registro junto à Delegacia Regional do Trabalho/GO.

Goiânia/GO, 29 de novembro de 2007.

Pelo Sindicato,


Vanderley Nunes Rodrigues
CPF: 369.684.201-04




Divino Alfredo da Silva
Diretor do SINTEL/GOIÃO

Pela Gerencial,

Jacques Sidney Porto Junior

Jacques Sidney Porto Junior
CPF: 241.744.836-04



TESTEMUNHAS:

1º *Edmar dos Santos Almeida*
NOME: Edmar dos Santos Almeida
RG: MG-7-186-136

Dirceu Alfredo da Silva
Diretor de SINTTEL - GOIÁS
CPF: 857396891-20

2º _____
NOME:
RG:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOIÁS

Nos termos do artigo 614, da CLT, doiro o pedido de registro da presente Convenção/Acordo Coletivo de Trabalho/ Alterações, constantes do processo nº 46208.011606/07-20
Registrado e Arquivado na DRT/GO sob nº 664/07,
às fls 09 do livro nº 02/07.

Goiânia, 27, 12, 2007
Paulo Gama Lyra Filho
Paulo Gama Lyra Filho
Auditor Regional do Trabalho - DRT/GO
Data do Protocolo de depósito 27, 12, 2007