ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000248/2014

DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011669/2014

NÚMERO DO PROCESSO: 46208.005116/2014-13

DATA DO PROTOCOLO: 15/04/2014

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO, CNPJ n. 01.662.014/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VANDERLEY NUNES RODRIGUES;

E

CLARO S.A., CNPJ n. 40.432.544/0001-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RENATA VILAS BOAS PRUDENTE ALMEIDA e por seu Diretor, Sr(a). SORAIA LAPA SANTOS;

AMERICEL S/A, CNPJ n. 01.685.903/0001-16, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RENATA VILAS BOAS PRUDENTE ALMEIDA e por seu Diretor, Sr(a). SORAIA LAPA SANTOS;

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 outubro de 2013 a 30 de setembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centros de Atendimentos, Call Centrs (Centro de Atendimento a Distância), Transmissão de Dados, Correio Eletrônico, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos de**

Telecomunicações, Construção de Rede de Telecomunicações, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas: I- Os Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações; II- Os Trabalhadores em Empresas Interpostas com a Empresa de Telecomunicações Tomadas de Serviço, em que se Forma o Vínculo Empregatício, Diretamente, Indiretamente ou Solidariamente com as Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados, Correio Eletrônico e Suporte de Internet (Provedores), Telefonia Móvel, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamada, Telemarketing, Call Centers, Projetos de Telecomunicações, Construção de Rede de Telecomunicações, Instalação, e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, estas Enquanto Tomadoras de Serviço; III- Os Demais Trabalhadores em Atividades Administrativas e Econômicas nas Empresas Telecomunicações; IV- Os Operadores de Mesas Telefônicas, Telefonistas e Teletipistas, com abrangência territorial em **GO**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

Fica estabelecido que a partir de 1º de outubro de 2013 o piso salarial será o seguinte:

a) R$ 742,00 (setecentos e quarenta e dois reais) para os empregados com carga horária semanal de 36 (trinta e seis) horas; sendo R$ 795,00 (setecentos e noventa e cinco reais) após o período de experiência.

b) R$ 1.068,00 (um mil e sessenta e oito reais) para empregados com carga horária semanal de 40 horas, da área de vendas, sendo R$ 1.113,00 (um mil, centro e treze reais) após o período de experiência.

c) R$ 1.147,00 (um mil, cento e quarenta e sete reais) para os empregados com jornada semanal superior a 40 horas e que exerçam funções administrativas, sendo R$ 1.263,00 (um mil, duzentos e sessenta e três reais) após o período de experiência.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplicará o referido piso para os programas do primeiro emprego, jovem aprendiz (Lei 10.097/00) ou qualquer outro de caráter social e/ou profissional promovido pela EMPRESA, aos quais será garantido o recebimento do salário mínimo hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Será garantido ao empregado admitido após a data-base, salário igual ao menor salário da função, desconsideradas vantagens pessoais.

CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

As PARTES estabelecem, a título recomposição salarial para os empregados integrantes da categoria profissional, reajuste a ser aplicado em 1º de outubro de 2013, da seguinte forma:

a) 6% (seis por cento) para salários de até R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

b) 5,69% (cinco vírgula sessenta e nove por cento) para salários superiores a R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão excluídos da presente cláusula os gerentes (G3 e G4) e diretores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os aprendizes, por terem salário ajustado com base no salário mínimo, não estão abrangidos pela presente cláusula.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado e disponibilizado ao EMPREGADO para saque, no último dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeito de pagamento, todos os empregados serão considerados mensalistas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA se compromete a disponibilizar na intranet, contra-cheque mensal até 01 (um) dia antes da data de pagamento, contendo todas as verbas recebidas

pelo EMPREGADO no respectivo mês, bem como os descontos efetuados, inclusive com os valores a serem depositados na conta vinculada do EMPREGADO, a título de FGTS.

PARÁGRAFO QUARTO: Os pagamentos e descontos, vinculados aos salários, que não compuserem a folha de pagamento nos seus meses de competência, serão efetuados com base no salário vigente no mês de seu efetivo acerto.

CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A EMPRESA garantirá ao empregado substituto a percepção do salário do substituído, a partir do 1ª dia de substituição, sempre que a substituição for por período superior a 30 (trinta) dias e que implique o desempenho integral das funções do substituído. O salário substituição será devido somente durante o período em que persistir efetivamente a substituição.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica a EMPRESA autorizada a proceder aos descontos, em folha de pagamento, dos valores relativos a seguros de vida em grupo, planos de assistência médica e odontológica, mensalidades de clubes e agremiações de empregados, prestações de equipamentos e serviços contratados no plano de celular para empregados, mensalidades e colônia de férias para empregados sócios do sindicato e outros valores devidos à entidade sindical, bem como de outros benefícios cujos custos os empregados participem, desde que tais descontos sejam previamente autorizados por escrito pelo empregado.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA – ANUIDADE CARGOS TÉCNICOS

A EMPRESA se compromete a reembolsar as anuidades obrigatórias dos EMPREGADOS com cargos técnicos, que precisem assinar documentos como responsáveis técnicos pela EMPRESA e se mantenham registrados nos respectivos conselhos em decorrência do cargo e por exigência da EMPRESA.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA – ADIANTAMENTO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário será antecipada para os empregados, por ocasião de suas férias, e será correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do salário nominal do mês das férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adiantamento será concedido apenas quando solicitado pelo empregado, no momento do agendamento de suas férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No mês de junho, a EMPRESA concederá, a todos os empregados que ainda não tenham recebido por ocasião de suas férias, antecipação a título de adiantamento do 13º salário (leis nrs. 4.090/62 e 4.749/65), correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do salário nominal do mês de junho, proporcional ao número de meses trabalhados no ano.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso o empregado não queira receber o adiantamento do décimo terceiro salário no mês de junho, deverá manifestar por escrito sua oposição ao RH com pelo menos 30 dias de antecedência.

PARÁGRAFO QUARTO: DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO EM AUXÍLIO DOENÇA: O empregado não sofrerá prejuízo em relação ao pagamento de seu 13º salário, caso venha a ficar afastado, em auxílio-doença, por período de até 180 (cento e oitenta) dias, cabendo à EMPRESA complementar a diferença entre os valores pagos ao empregado a tal título pelo INSS, de forma que lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias devidamente registradas serão remuneradas com o adicional legal.

Aquelas horas laboradas aos domingos (fora das escalas normais do trabalho) e feriados serão remuneradas com adicional de 100%, considerando que todos os empregados são mensalistas para efeito de pagamento dos salários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS: Alternativamente ao pagamento, haverá compensação de eventuais horas suplementares realizadas pela redução de jornada em número de horas equivalente às trabalhadas, respeitando o limite de 60 horas a serem acumuladas por empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: DOMINGOS E FERIADOS: Não são passíveis de compensação as horas suplementares realizadas além da segunda diária (por força de necessidade imperiosa), em domingos (fora da escala normal de trabalho) e feriados, sendo estas remuneradas conforme determinado no caput.

PARÁGRAFO TERCEIRO - PRAZO DE COMPENSAÇÃO: A compensação das horas suplementares deverá ser efetuada no período máximo de 90 (noventa) dias a partir da data de computação das mesmas. Ao final de cada período a empresa obriga-se a efetuar o pagamento ao empregado, juntamente com o seu salário do mês subseqüente, do saldo de horas prestadas e não compensadas no período, respeitando o adicional determinado no caput sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO QUARTO - DESLIGAMENTO COM SALDO POSITIVO: Nos casos de desligamento sem justa-causa ou por iniciativa do empregado antes do prazo de compensação previsto no parágrafo terceiro, a EMPRESA se compromete a efetuar o pagamento do saldo de horas na rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - DESLIGAMENTO COM SALDO NEGATIVO: Nos casos de desligamento por iniciativa da empresa, sem justa-causa, onde haja saldo de horas a favor da empresa, esta se compromete a desconsiderá-lo para fins de quitação das horas trabalhadas.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será pago a todos os EMPREGADOS que vierem a trabalhar em horário noturno, independentemente da data de admissão, no percentual de 20% (vinte por cento) das 22h00 às 05h00, considerando-se a hora de 52:30min.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando a jornada noturna for prorrogada extraordinariamente para além das 05:00 horas, também sobre as horas suplementares será devido o adicional noturno.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A EMPRESA compromete-se a realizar o PPRA e PCMSO para avaliar as possíveis áreas de risco. Se for constatada a necessidade, o Adicional de Periculosidade será pago na forma da lei.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a iniciar as negociações relativas ao Programa de Participação nos Resultados do exercício 2014 até março de 2014.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SERVIÇOS / DIÁRIAS DE VIAGENS

Aos empregados que se deslocarem em viagens a serviço da empresa fica estipulado que estes não arcarão com custos decorrentes de seu deslocamento, cabendo à EMPRESA custear as despesas de locomoção, alimentação e hospedagem, conforme cada situação exija e conforme política interna da empresa

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO

A EMPRESA concederá mensalmente, inclusive no período de férias, a seus empregados, o auxílio refeição, através de cartão magnético, conforme tabela abaixo:

a) R$ 21,73 (vinte e um reais e setenta e três centavos) para os empregados com jornada inferior a 40 horas semanais, sendo considerados 26 dias para os empregados que trabalhem 6 dias semanais e 22 dias para aqueles que trabalhem 5 dias semanais.

b) R$ 25,44 (vinte e cinco reais e quarenta e quatro centavos) para os empregados com jornada semanal de 40 horas semanais ou mais; sendo considerados 26 dias para os empregados que trabalhem 6 dias semanais e 22 dias para aqueles que trabalhem 5 dias semanais.

c) Em abril de 2014, haverá um novo reajuste de 1% sobre os valores então vigentes, totalizando a importância abaixo descrita:

CARGA HORÁRIA DE TRABALHO	VALOR FACIAL (out/13)	VALOR FACIAL (abr/14)	DIAS TRABALHADOS	VALOR DO CRÉDITO	VALOR DO CRÉDITO (abr/14)

				(out/13)	
Inferior a 40 hrs. semanais	R$ 21,73	R$ 21,95	5 dias por semana	R$ 478,06	R$ 482,90
Inferior a 40 hrs. semanais	R$ 21,73	R$ 21,95	6 dias por semana	R$ 564,98	R$ 570,70
40hrs. semanais ou mais	R$ 25,44	R$ 25,69	5 dias por semana	R$ 559,68	R$ 565,18
40hrs. semanais ou mais	R$ 25,44	R$ 25,69	6 dias por semana	R$ 661,44	R$ 667,94

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A participação dos empregados no custeio dos vales será da seguinte forma:

a) Empregados com salário até R$ 3.000,00 (três mil reais), participarão com 1% do valor total dos vales;

b) Empregados com salário entre R$ 3.000,01 (três mil reais e um centavo) até R$ 5.000,00 (cinco mil reais), participarão com 2% do valor total dos vales;

c) Empregados com salário superior a R$5.000,00 (cinco mil reais) participarão com 3% do valor total dos vales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todos os empregados poderão optar por receber o valor do auxílio refeição em vales refeição ou vales alimentação, ou ainda, numa composição desses valores, podendo ser de 50% (cinquenta por cento) para vales refeição e 50% (cinquenta por cento) para vales alimentação, mantendo-se o custo total mensal em cada caso. As escolhas efetuadas deverão permanecer sem alteração por pelo menos 6 (seis) meses. Todos os anos será oferecida aos empregados a possibilidade de reopção na composição de valores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA manterá a concessão do auxílio refeição/alimentação durante o período de férias, licença-maternidade e afastamentos por auxílio- doença acidentária por até 180 dias. Para os afastamentos por auxílio doença o limite será de 60 dias. Na hipótese de afastamento por auxilio doença e auxílio-doença acidentário será exigido que o empregado afastado tenha optado por, pelo menos, a metade dos tíquetes no tipo alimentação.

PARÁGRAFO QUARTO: Os novos valores do auxílio refeição terão vigência a partir de 1° de outubro de 2011. As diferenças relativas aos meses de outubro, novembro e dezembro serão indenizadas no contracheque no mês de dezembro ou em crédito alimentação no mesmo mês. Tendo em vista seu caráter indenizatório, e considerando o fim social da presente cláusula, assim como a previsão contida na Lei 6.321, de 14/07/76, o referido pagamento não será considerado salário, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO QUINTO: As eventuais correções no valor facial do vale refeição não estarão associadas a correções salariais, mas a necessidades específicas identificadas no mercado.

PARÁGRAFO SEXTO: Os créditos para refeição serão fornecidos em conformidade com o "Programa de Alimentação do Trabalhador", instituído pela Lei nº 6321, de 14/04/76, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº 5 de 14/01/91.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO NO LABOR EM SOBREJORNADA

A EMPRESA reembolsará até o limite de valor equivalente a meio vale-refeição diário, o lanche dos empregados nos dias em que, por força de necessidade imperiosa, forem realizadas mais de 2 (duas) horas extras, limitado a 4 (quatro) horas-extras por dia. Na eventualidade de, por força de necessidade imperiosa, ocorrer a necessidade de sobrejornada superior 4 (quatro) horas em um mesmo dia, o valor reembolsado será de até 1 (um) vale-refeição diário.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – VALE TRANSPORTE

A EMPRESA manterá a concessão do Vale Transporte, no trajeto para o início e término do expediente, mediante compartilhamento na forma e critérios definidos pela legislação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O crédito do vale transporte deverá ser disponibilizado ao EMPREGADO até o ultimo dia útil do mês anterior ao da utilização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA deverá custear integralmente as despesas de transportes para os trabalhos realizados em dias de folga.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA

A EMPRESA compromete-se a manter assistência médica básica, sem ônus, a todos os seus empregados e dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA continuará a fornecer convênio para assistência odontológica mediante participação dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A assistência médica oferecida pela empresa terá coparticipação dos empregados na utilização dos serviços de consulta e exames, a título de fator de moderação, nos moldes atualmente praticados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os benefícios previstos nesta cláusula não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO QUARTO: Será assegurado, dentro dos limites e condições de elegibilidade do EMPREGADO, a possibilidade de alteração para outro tipo de plano oferecido pela empresa.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

A EMPRESA assegurará a suplementação do auxílio-doença previdenciário e do auxílio-doença acidentário, desde que devidamente formalizado junto ao INSS, a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, de acordo com os seguintes critérios:

Prazo Máximo de Suplementação do auxílio-doença acidentário: 210 dias

a) Até 150 dias: suplementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

b) De 151 a 210 dias: suplementação que garanta o recebimento de valor equivalente a 80% (oitenta por cento) do salário nominal do empregado.

Prazo Máximo de Suplementação do auxílio-doença previdenciário: 90 dias

a) até 90 dias: suplementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A complementação só será providenciada mediante a comprovação, por parte do empregado, do registro e concessão do valor do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando o caráter social e de natureza não salarial deste benefício, o valor a ele correspondente não integrará a remuneração para qualquer efeito legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO E PREVIDENCIÁRIO

A Empresa garantirá a antecipação dos valores relativos ao auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário, até sua regularização pelo INSS, limitado a 90 (noventa) dias, ou ainda, à concessão da prestação previdenciária pelo INSS, o que ocorrer primeiro.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado compromete-se a informar à EMPRESA, tão logo haja a regularização pelo INSS, devolvendo imediatamente os valores por ela antecipados, sob as penas da lei.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – REEMBOLSO CRECHE/BABÁ

A EMPRESA concederá o reembolso de creche, aos filhos das empregadas ativas, após o retorno do afastamento, até completarem 7 (sete) anos de idade, no valor mensal de até R$ 392,20 (trezentos e noventa e dois reais e vinte centavos), desde que a criança não esteja cursando o ensino fundamental.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por 7 (sete) anos de idade da criança o período de 6 anos, 11 meses e 29 dias de vida, após o qual o reembolso deixa de ser devido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No período entre o retorno do afastamento e os 7 (sete) anos (6 anos, 11 meses e 29 dias) da criança, a EMPRESA aceitará, para concessão do reembolso, a apresentação de recibo de pessoa física, desde que conste o número de identidade e CPF do profissional, registro em carteira de trabalho e previdência social e cópia de guia de recolhimento de Previdência Social. O reembolso de creche será realizado apenas mediante a apresentação da nota fiscal ou recibo com carimbo do CNPJ de pessoa jurídica prestadora de serviços específicos de creche.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Também estão abrangidos por esta cláusula os EMPREGADOS homens solteiros, viúvos ou separados, que detenham a guarda judicial dos filhos, bem como aqueles que possuem uniões homoafetivas, com reconhecimento de união estável, que adotem crianças.

PARÁGRAFO QUARTO: Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente, a partir da data de comprovação.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese de adoção, o reembolso será devido nas mesmas condições aqui ajustadas.

PARÁGRAFO SEXTO: O reembolso será devido, de acordo com o caput e parágrafo segundo desta cláusula, independentemente do tempo de serviço na EMPRESA, extinguindo-se ao término do prazo fixado ou na rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Em virtude do fim social da presente cláusula, todos os valores discriminados não terão natureza salarial e, por consequência, não integrarão a remuneração do EMPREGADO para nenhum efeito.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – INDENIZAÇÃO POR MORTE DO EMPREGADO

Na ocorrência de morte do empregado, durante a vigência do contrato de trabalho, será paga verba indenizatória através do seguro de vida mantido pela EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – SEGURO DE VIDA / ASSISTÊNCIA FUNERAL

A empresa oferecerá Seguro de Vida aos seus empregados, nas condições acordadas com a seguradora.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de óbito do EMPREGADO e seus dependentes, a EMPRESA proporcionará auxílio funeral, mediante critérios da seguradora.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – PREVIDENCIA COMPLEMENTAR

A EMPRESA se compromete a manter plano de previdência complementar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – REEMBOLSO A DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

A EMPRESA concederá reembolso mensal ao Dependente com Deficiência, para cada filho de EMPREGADO, ou dependente a ele equiparado (assim entendidos, filho (a), enteado (a) ou menor sob guarda legal ou judicial, devidamente declarados junto à Previdência Social), no valor de até R$ 581,30 (quinhentos e oitenta e um reais e trinta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso ao Dependente com Deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula, para fins de acompanhamento especializado ou acompanhamento educacional especializado, tratamento clínico ou médico especializado, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como "Pessoa com Deficiência", mediante a apresentação de relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico da EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica conceituado que "Pessoa com Deficiência" é a pessoa portadora de problema estrutural ou congênito, que compromete sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social, caracterizando-a como deficiente. A deficiência será caracterizada seguindo os tipos a seguir relacionados:

a) Mental: deficiência mental moderada ou severa;

b) Distúrbio de conduta: problemas de psicomotricidade;

c) Física: afecção muscular e/ou ortopédica;

d) Sensorial: auditiva ou visual;

e) Paralisação cerebral: deficiência física com deficiência neurológica;

f) Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O reembolso ao Dependente com Deficiência será concedido ao empregado, de acordo com esta cláusula e parágrafos integrantes, enquanto perdurar o atendimento especializado e a condição de empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

PARÁGRAFO QUINTO: A percepção do presente benefício não exclui a obrigação do pagamento do Auxílio Creche, sendo, portanto, admissível a cumulação desses benefícios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – REEMBOLSO POR DIRIGIR VEÍCULO PRÓPRIO

Os EMPREGADOS autorizados a utilizar veículos próprios a serviço da EMPRESA terão direito a receber reembolso das despesas, conforme política interna da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – AUXÍLIO MEDICAMENTOS

A EMPRESA manterá convênio para compra e pagamento de medicamentos com desconto pelos funcionários.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para empregados com asma, bronquite, enfisema pulmonar, hipertensão arterial, miocardites, valvulopatias, enfarte aguda do miocárdio, diabetes, câncer e AIDS, a EMPRESA concederá reembolso mensal de gastos com medicamentos para tratamento destas doenças, no valor de até R$ 232,52 (duzentos e trinta e dois reais e cinquenta e dois centavos) mensais, mediante a adesão ao programa de Gestão de Crônicos da empresa, apresentação do comprovante fiscal da compra e receita médica.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO – APOSENTADORIA

A EMPRESA se compromete a não dispensar os empregados que estiverem há 24 (vinte e quatro) meses de antecedência da data em que vierem a adquirir direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, leia-se, na modalidade proporcional, desde que:

a) O empregado tenha, no mínimo, 5 (cinco) anos de empresa;

b) Para os diretores da empresa, o tempo mínimo de empresa deve ser de 10 (dez) anos;

c) O empregado apresente, no momento da aquisição do direito à estabilidade, comprovação oficial do tempo de serviço pelo INSS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O previsto no caput desta cláusula não subsiste nos casos de demissão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes com assistência da entidade. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A idade do empregado não influenciará na concessão da garantia definida nesta cláusula, conforme legislação previdenciária.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no parágrafo único do art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pela Empresa observando-se um período de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis automaticamente por igual período, não ultrapassando o período máximo de 90 dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como temporários.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS RESCISÓRIOS

A EMPRESA efetuará o pagamento das verbas rescisórias de seus EMPREGADOS na forma da legislação vigente (artigo 477 da CLT), observando na íntegra os prazos ali assinalados, a saber:

a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA fará a homologação em até 30 dias da data de desligamento, sendo que, caso haja algum impedimento em cumprir este prazo, deverá comunicar ao sindicato, solicitando uma nova data.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

a) O empregado fará jus à sua remuneração integral na hipótese da EMPRESA dispensá-lo do exercício de sua atividade profissional, durante o aviso prévio.

b) Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar seu desligamento ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da EMPRESA e 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, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

c) Aos EMPREGADOS com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinqüenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano completo de trabalho na EMPRESA, desde que no momento do desligamento o EMPREGADO trabalhe há pelo menos 5 (cinco) anos na EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não serão considerados para o cômputo dos 5 (cinco) anos previstos na alínea "c" dessa cláusula, os eventuais períodos em que o contrato de trabalho esteve suspenso por força do EMPREGADO estar em gozo de auxílio junto ao INSS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A extensão do aviso prévio prevista na alínea "c" desta cláusula não é cumulativa com eventuais alterações na legislação que prorroguem o aviso prévio por mais de 30 dias, aplicando-se, neste caso, o que for mais favorável ao empregado.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

O EMPREGADO dispensado, sob a alegação de justa causa, deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos sob pena de presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – GARANTIAS DO EMPREGADO PARA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA

Se a EMPRESA por qualquer motivo encerrar suas atividades totalmente na base territorial do SINDICATO, obriga-se a comunicar aos EMPREGADOS e ao SINDICATO com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA se compromete ainda, a negociar com o SINDICATO o aproveitamento e condições de trabalho dos EMPREGADOS envolvidos.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ESTAGIÁRIOS

Caso a EMPRESA venha se utilizar de ESTAGIÁRIOS, deverá respeitar integralmente as determinações constantes da legislação específica.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA se compromete a fornecer lista atualizada de todas as empresas prestadoras de serviço de mão-de-obra na área de TELECOMUNICAÇÕES, sempre que solicitado pelo sindicato.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CARTA DE REFERÊNCIA

Nos casos de dispensa sem justa causa, a empresa compromete-se a fornecer carta de referência, sempre que solicitado pelo EMPREGADO.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

A EMPRESA pagará adicional de transferência de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal aos empregados que forem transferidos por imposição da EMPRESA e apenas em caráter provisório. Entenda-se transferência como toda movimentação que exija mudança de domicílio.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para as transferências definitivas, não se aplicam as regras determinadas no caput desta cláusula.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – USO DE VEÍCULOS / TELEFONE CELULAR

A EMPRESA poderá conceder veículo e telefone celular aos EMPREGADOS que necessitem de tal equipamento para o desenvolvimento de suas atividades na EMPRESA, conforme política interna.

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

A EMPRESA se compromete a informar seus EMPREGADOS que não será admitida nenhuma prática de assédio moral ou sexual na companhia.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA

Aos EMPREGADOS afastados do serviço por acidente de trabalho e/ou doença profissional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, serão garantidos emprego e salário, a partir da alta, por período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, além do aviso prévio previsto na CLT e nesta Norma Coletiva.

a) Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

b) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes EMPREGADOS não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo EMPREGADOR, a não ser em razão de prática de falta grave, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre EMPREGADO e EMPRESA, com a assistência do SINDICATO.

c) Os EMPREGADOS garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela EMPRESA. Tais processos, quando necessários, serão, preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA MATERNIDADE

Para licenças-maternidade iniciadas a partir de 01/01/2012, fica assegurada concessão da duração prevista no inciso XVIII do art 7º. da Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do art 7º. da Constituição Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal decorrente da adoção do Programa Empresa Cidadã, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º. e 7º. da Lei nº. 11.770, de 09.09.2008.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação médica da gravidez até 180 dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por acordo para desligamento, com assistência da entidade sindical, pedido de demissão ou justa causa.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA PATERNIDADE

A EMPRESA concederá a seus empregados 5 (cinco) dias corridos de licença paternidade, quando do nascimento do filho ou do dia seguinte ao evento, neles já compreendida a ausência prevista em Lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: PAI ADOTANTE – Ao pai adotante também será concedido 5 (cinco) dias consecutivos de licença remunerada, a partir data de inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda, inclusive de caráter provisório.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

A EMPRESA concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, às empregadas que venham a adotar crianças, com base na Lei nº 12.010/2009.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A possibilidade de prorrogação de licença maternidade mencionada na cláusula anterior, aplica-se também no caso de adoção, nos termos da Lei nº 11.770/2008, que trata do Programa Empresa Cidadã.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – READAPTAÇÃO FUNCIONAL

O EMPREGADO readaptado em nova função por motivo de doença ou acidente de trabalho, atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – IDENTIFICAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

A EMPRESA não efetuará cobrança de valores para emissão da primeira via de documentos necessários à identificação de seus FUNCIONÁRIOS, bem como na hipótese de roubo ou furto, devidamente comprovado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – REGISTRO DE PONTO

Tendo em vista as novas exigências relativas ao controle e administração do ponto eletrônico trazidas pelo artigo 1º da Portaria MTE 373/11, a empresa fica dispensada da impressão imediata das marcações de ponto dos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Apesar da inexigibilidade de impressão das marcações, a empresa compromete-se a disponibilizar impressora, para impressão na intranet, de todas as marcações.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – FOLGAS SEMANAIS

A folga semanal não poderá coincidir com o feriado. Em coincidindo, e se for trabalhado, será pago como hora extra ou concessão de mais uma folga, o EMPREGADO estando ou não em escala de revezamento.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – JORNADA DE TRABALHO

A carga horária semanal de trabalho dos empregados da EMPRESA é de 40 horas, distribuídas em 5 jornadas de 8 horas, sendo admitida a adoção de jornadas inferiores, com exceções previstas abaixo:

a) CARGA HORÁRIA DE 36 HORAS: Caso haja empregados em atividades de atendimento a clientes, utilizando audiofones e terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto, fica estabelecida carga horária semanal de 36 horas, distribuída em 6 jornadas de 6 horas com um intervalo regulamentar de 20 minutos, em observância ao anexo II da NR 17.

b) COMPENSAÇÃO DA SEXTA JORNADA SEMANAL: Os empregados que cumprem carga horária de 36 horas semanais poderão compensar, a critério da EMPRESA, de acordo com as necessidades de serviço do órgão de lotação, a sexta jornada semanal, hipótese em que cumprirão as mesmas 36 horas, distribuídas em 5 jornadas diárias de 7 horas e 12 minutos, caso em que as horas excedentes da 6ª diária, destinadas à compensação mencionada, não serão consideradas como extras, em qualquer hipótese.

c) COMPENSAÇÃO DE FOLGAS: Os períodos de dias trabalhados, e as suas respectivas folgas semanais, poderão ser alterados de modo que os dias trabalhados a mais, em uma semana, sejam compensados na semana seguinte, mantidas correspondentes folgas para cada período.

d) PLANTÕES DE ESCALAS DE REVEZAMENTO: Considerando a natureza e a necessidade dos serviços, a EMPRESA poderá adotar o regime de rodízios e plantões, sem prejuízo dos esforços que visem à racionalização da composição de equipes aos domingos e feriados.

e) HORÁRIO FIXO PARA ESTUDANTE: A EMPRESA, dentro do possível, poderá conceder horário fixo aos empregados que estudem, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

f) Fica a EMPRESA proibida de prorrogar a jornada de trabalho do EMPREGADO - estudante, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitam.

g) Os registros de freqüência utilizados pelos empregados da EMPRESA serão apurados do dia 1° ao dia 30 de cada mês, ficando estabelecido que os pagamentos e descontos deles decorrentes, se houver, dar-se-ão juntamente com o salário do mês subseqüente.

h) TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS: Para atender às necessidades de suas atividades, a EMPRESA poderá adotar o regime de trabalhos aos domingos e feriados federais, estaduais e municipais.

PARÁGRAFO ÚNICO: JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS LOTADOS NAS LOJAS: Para os empregados lotados nas lojas da EMPRESA, para as equipes que dão assistência e estão vinculadas às lojas credenciadas, e para os empregados que realizam vendas, em função das necessidades de atendimento ao público nos horários regulares de atendimento, a jornada semanal será de até 44 horas distribuídas em 6 jornadas semanais.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do EMPREGADO para prestação de exame vestibular, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado e/ou reconhecido e, desde que pré-avisada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação de inscrição e de comparecimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA, se possível, concederá férias ao EMPREGADO estudante na mesma época do recesso escolar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DEFICIENTES FÍSICOS

A EMPRESA abonará as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos relacionados a sua deficiência, mediante apresentação de laudo médico e comprovação do período de comparecimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O EMPREGADO poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

* 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade, nos termos do parágrafo único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;

* 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;

* 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;

* Por meio período de uma jornada diária, quando devidamente comprovado, para o recebimento de sua parcela do PIS, caso a EMPRESA não tenha celebrado convênio com a finalidade de efetuar ela mesma o pagamento;

* 01(um) dia em cada 12 (doze) meses trabalhados, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

* 05 (cinco) dias em caso de internação hospitalar de filho menor com até 14 anos de idade.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS POR MOTIVO MÉDICO

As ausências ao trabalho por motivo médico devem ser justificadas por documentos hábeis emitidos por profissionais credenciados nos orgãos competentes, mediante protocolo.

Sobreaviso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – SOBREAVISO

Para atender as necessidades dos seus serviços, a EMPRESA poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os EMPREGADOS envolvidos, à base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime. O sobreaviso se aplica nas condições em que os

empregados são previamente comunicados, por escrito (através da divulgação da escala mensal), da necessidade de disponibilidade para atendimento à situação de emergência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O EMPREGADO em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando, conforme dispõe o presente instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os TRABALHADORES que não estiverem em escala de sobreaviso poderão permanecer com os equipamentos de comunicações desligados.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções da jornada trabalho, por motivo de força maior, que independam da vontade do EMPREGADO, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS

A data de início das férias deve ser comunicada ao EMPREGADO com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA 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. Em casos excepcionais, e desde que alterada a data de gozo de férias por iniciativa da empresa, a mesma deverá reembolsar o EMPREGADO das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando porventura, durante o período do gozo de férias, existir saldo positivo em banco de horas do EMPREGADO, o gozo de férias poderá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos, mediante negociação individual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando a EMPRESA conceder férias coletivas, e os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro caírem em dias úteis, os mesmos não serão descontados.

PARÁGRAFO QUARTO: Ao retornar de férias, o EMPREGADO terá garantido emprego ou salário pelo prazo de 30 (trinta) dias. Em se tratando da indenização aqui prevista, a mesma será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

PARÁGRAFO QUINTO: No caso das férias serem gozadas em dois períodos as garantias desta cláusula apenas aplicar-se-ão no retorno do primeiro período.

PARÁGRAFO SEXTO: A EMPRESA envidará esforços para implantar férias coletivas, todavia, deverá comunicar os EMPREGADOS envolvidos com prazo mínimo de 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O pagamento das férias ocorrerá até 2 (dois) dias antes do início do gozo, em observação ao contido no artigo 145 da CLT.

PARÁGRAFO OITAVO – FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS: Fica facultado ao empregado, em casos excepcionais, requerer a concessão das férias em dois períodos, os quais, mediante concordância da EMPRESA, não poderão ser inferiores a 10 (dez) dias corridos.

PARÁGRAFO NONO: Considerando a evolução da expectativa de vida e a vontade manifestada pelos empregados abrangidos por este acordo, as partes concordam em estender a possibilidade do fracionamento de férias aos empregados com mais de 50 anos de idade, nas mesmas condições descritas no caput da presente cláusula.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – ADIANTAMENTO NO RETORNO DAS FÉRIAS

É facultada ao EMPREGADO, no mês de retorno das férias, a obtenção de um adiantamento no valor correspondente a 1 (um) salário nominal mensal, mediante as seguintes condições:

a) O adiantamento será concedido uma única vez para cada período aquisitivo;

b) Os EMPREGADOS manifestarão por escrito sua opção pelo adiantamento, pelo menos 30 dias antes do início das férias;

c) O referido adiantamento será descontado em 8 (oito) parcelas iguais e sem juros, mensais e sucessivas, a partir do mês subseqüente ao retorno das férias;

d) Os EMPREGADOS que optarem por gozar as férias em 2 (dois) períodos poderão receber o adiantamento apenas quando do primeiro período.

e) Os Empregados somente poderão solicitar novo adiantamento, após a total quitação do adiantamento anterior.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o contrato de trabalho seja rescindido antes do término do período previsto para pagamento, haverá o vencimento antecipado de todas as parcelas e o respectivo desconto do saldo remanescente no termo de rescisão contratual.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – ALEITAMENTO MATERNO

Para cumprimento do que dispõem o artigo 396 da CLT, a EMPRESA concorda em reduzir em até 1 (uma) hora diária a jornada de trabalho das suas EMPREGADAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (seis) meses de idade da criança.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – TRABALHO EM CONDIÇÕES DE RISCO

O EMPREGADO tem o direito de recusa ao trabalho em condições de risco acentuado, se houver, sem que isso lhe gere qualquer punição.

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS / MATERIAIS / FERRAMENTAS DE TRABALHO E

A EMPRESA fornecerá aos EMPREGADOS, gratuitamente, uniformes que se fizerem necessários ao desempenho da função.

a) Serão também fornecidos, gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais, óculos de segurança graduado, quando se fizer necessário.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – CIPA – PROGRAMAS DE SAÚDE OCUPACIONAL

A EMPRESA convocará eleições para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o endereço e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pela EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O edital deverá também explicitar o prazo de 10 (dez) dias para inscrições que ocorrerão do 20° (vigésimo) ao 10° (décimo) dia em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições na forma da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições, informando, além dos nomes, departamento e função.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. A EMPRESA setorizará a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao Sindicato, sempre que solicitado.

PARÁGRAFO QUARTO: O eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registro de documentos em folha apropriada para votação, caso a eleição seja em cédula de papel.

PARÁGRAFO QUINTO: Todo o processo eleitoral será coordenado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o S.E.S.M.T. e acompanhado pelo Sindicato, sempre que solicitado pelo mesmo;

PARÁGRAFO SEXTO: No prazo máximo de 10 (dez) dias após a posse dos membros eleitos, a EMPRESA deverá encaminhar cópia da ata respectiva ao sindicato, contendo nome, data de nascimento e número de matrícula, desde que solicitado pelo mesmo.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O não cumprimento do disposto nos parágrafos supra por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO OITAVO: Os representantes efetivos dos empregados na CIPA não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato.

PARÁGRAFO NONO: O curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo aos reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias a contar da data das

eleições dos mesmos. Após 10 (dez) dias do encerramento do curso, a empresa deverá enviar ao sindicato, quando solicitado, cópia do certificado;

PARÁGRAFO DÉCIMO: O cipeiro, representante dos empregados, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na EMPRESA, sempre que necessário.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Todas as atas da CIPA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), no prazo máximo de 3 (três) dias após a realização das reuniões, estarão disponíveis para consulta.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: A empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de realização da SIPAT.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: O cipeiro deverá ser liberado o tempo necessário para desenvolver suas atividades referentes à CIPA, como também elaboração e acompanhamento das etapas dos mapas de risco.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: Os cronogramas das providências acordadas com a CIPA, oriundas dos mapas de riscos, estarão disponíveis para consulta.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

A EMPRESA deverá realizar exames médicos periódicos, sem ônus, para todos os EMPREGADOS, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA se compromete a incentivar os exames de mamografia e de próstata a seus EMPREGADOS na mesma oportunidade de que trata o “caput” e nas mesmas condições.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

A EMPRESA, sempre que assim solicitado, enviará ao SINDICATO os seguintes documentos:

a) O PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – elaborado pelo médico responsável;

b) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;

c) Laudos de insalubridade, periculosidade e condições de trabalho, elaborados por técnicos da empresa ou por instituições fiscalizadoras;

d) Comunicação de acidentes de trabalho;

e) Perfil epidemiológico dos empregados;

f) Análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme previsto na NR-17;

g) Atas das reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA);

h) Outras informações solicitadas pelos sindicatos, necessárias ao acompanhamento das questões referentes à saúde dos empregados.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Mediante laudo emitido pelo médico do trabalho da EMPRESA, bem como por especialista indicado por ela e credenciado junto ao plano de saúde que mantém para seus EMPREGADOS, a EMPRESA emitirá, se for o caso, imediatamente a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) em favor do EMPREGADO.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA colocará à disposição do respectivo SINDICATO, quadros de avisos para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria profissional, que serão encaminhados ao setor competente da EMPRESA, para que seja afixado em local acessível e visível a todos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – TRÂNSITO / ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO

Fica permitido o acesso dos representantes do SINDICATO, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, para tratar de assuntos de natureza trabalhista e/ou de interesse da categoria profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado ao SINDICATO distribuição de boletins, panfletos, jornais e outros materiais de divulgação de interesse da categoria nas portarias de acesso às dependências da EMPRESA.

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – DOS DIRIGENTES, DELEGADOS E REPRESENTANTES SINDICAIS

A EMPRESA se compromete a liberar os dirigentes sindicais, até 2 (dois) dias por mês, sem ônus para o SINDICATO, para desenvolver atividades sindicais, ficando a critério de a Entidade Sindical indicar o(s) EMPREGADO(S) a ser liberado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O SINDICATO deve solicitar, sempre por escrito e com antecedência de 7 (sete) dias, a liberação de EMPREGADOS, dirigentes e/ou delegados sindicais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A liberação de que trata a presente cláusula será sem prejuízo da remuneração e benefícios concedidos aos EMPREGADOS liberados, como se em efetivo exercício estivesse.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os dirigentes sindicais no exercício de suas funções, desejando manter contato com a EMPRESA na sua base territorial, terão garantido atendimento pelo representante que a EMPRESA designar, sendo lhe facultado fazer-se acompanhar por assessor.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – REPRESENTANTES SINDICAIS

Ficam asseguradas aos empregados indicados para exercer função de Representante Sindical, as prerrogativas do Art. 543 da CLT, vigente a partir da notificação feita pelo representante legal do SINTTEL. A estabilidade dos mesmos será automaticamente extinta no caso de encerramento das atividades da EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão eleitos 02 (dois) Representantes Sindicais por EMPRESA, sendo um efetivo e outro suplente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As condições de trabalho, as condições contratuais, bem como o local de trabalho dos representantes sindicais, não poderão ser alterados durante a vigência de seus mandatos, salvo por acordo entre as partes, com o aval do SINTTEL.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS SINDICAIS

A EMPRESA se compromete a analisar, individualmente, os pleitos de liberação de EMPREGADOS para participação em cursos, seminários e eventos assemelhados de interesse da entidade sindical, desde que os mesmos sejam encaminhados com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA – DIREITO A INFORMAÇÃO

Fica assegurado à Entidade Sindical o direito de acesso às informações sobre condições de saúde, relações de trabalho, mudanças tecnológicas, e outros assuntos de interesse dos EMPREGADOS.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS DE TAXA ASSISTÊNCIAL

A EMPRESA, em atendimento ao disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, descontará de cada empregado, em folha de pagamento, as taxas estabelecidas em Assembléias Gerais da Categoria, que serão repassadas até o decimo dia útil do mês subsequente ao que for efetuado o desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com fundamento em decisão emanada na Assembléia Geral da Categoria será descontado 1,% (um por cento), ao mês de Contribuição Assintencial de todos os empregados abrangidos pelo presente ACT, e aqueles que venham a ser admitidos durante sua vigência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Subordinam-se os descontos previstos a não oposição do trabalhador, manifestada perante o Sindicato do Trabalhadores a qualquer Tempo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O desconto Mensal definido no parágrafo primeiro desta cláusula será recolhido na conta 20284-2 banco Itau, agência 4378.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA – SINDICALIZAÇÃO

A EMPRESA, quando solicitada por escrito, cederá em dia e hora previamente fixados, autorização para que o SINDICATO possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos EMPREGADOS, preferencialmente nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho, sendo vedada a propaganda político-partidária e conteúdo ofensivo a quem quer que seja.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – DA SINDICALIZAÇÃO E MENSALIDADE SINDICAL

A EMPRESA se compromete a disponibilizar, mensalmente, o comprovante de depósito bancário ou cheque nominal ao SINDICATO, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos EMPREGADOS sindicalizados, inclusive os desligados, e o valor de sua contribuição individual.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – INTERNET

A EMPRESA se compromete a permitir o acesso de seus EMPREGADOS aos sites dos SINDICATOS e da FENATTEL.

Disposições Gerais
Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

Fixação de multa diária no valor de 10% (dez por cento) do Piso, por infração e por EMPREGADO, mediante notificação circunstanciada, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O SINDICATO na sua condição de representante da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA – JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme preconiza o artigo 114 da Constituição Federal.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O Processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA – SUBSÍDIO

A EMPRESA poderá proporcionar aos seus EMPREGADOS subsídio na aquisição de produtos do GRUPO, conforme política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO: O subsídio mencionado nesta cláusula não tem natureza salarial e não será considerado salário para nenhum efeito.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal, aos empregados que, a seu serviço, vierem a se envolver em acidentes com veículos da EMPRESA.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – RECONHECIMENTO DE DEPENDENTES

A EMPRESA, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerá o marido ou companheiro da EMPREGADA nas mesmas condições em que reconhece a mulher ou companheira como dependente do EMPREGADO. O benefício é extensivo aos casais que mantenham relação homoafetiva constituída na forma legal, mediante comprovação legal de união estável.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – RESERVA DE POSTOS DE TRABALHO

A EMPRESA manterá, no mínimo, 90% (noventa por cento) dos seus postos de trabalho destinados exclusivamente a brasileiros, isto tanto no corpo funcional quanto no gerencial.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA – QUEBRA DE CAIXA

A EMPRESA não efetuará descontos por diferenças no caixa, enquanto não houver empregado que exerça a função de caixa com exclusividade e de modo permanente.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – GARANTIAS GERAIS

A EMPRESA respeitará benefícios e vantagens concedidos a seus empregados eventualmente superiores às previstas neste acordo.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos EMPREGADOS, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – DEPÓSITO E REGISTRO

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para a categoria econômica e de EMPREGADOS por ela abrangida, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho local (antiga DRT), nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

VANDERLEY NUNES RODRIGUES
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS – SINTEL-GO

RENATA VILAS BOAS PRUDENTE ALMEIDA
Diretor
CLARO S.A.

SORAIA LAPA SANTOS
Diretor
CLARO S.A.

RENATA VILAS BOAS PRUDENTE ALMEIDA
Diretor
AMERICEL S/A

SORAIA LAPA SANTOS
Diretor
AMERICEL S/A