ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000123/2014

DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/03/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005868/2014

NÚMERO DO PROCESSO: 46208.001983/2014-80

DATA DO PROTOCOLO: 20/02/2014

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 por seu Secretário Geral, Sr(a). ALESSANDRO TORRES DA MOTA;

E

NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA., CNPJ n. 66.970.229/0001-67, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). AMERICO RODRIGUES DE FIGUEIREDO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). ALFREDO HORACIO SALDINI FERRARI ;

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 2014 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

O piso salarial fica fixado, a partir de 1º de outubro de 2013, em R$ 1.073,11 (Hum mil e setenta e três reais e onde centavos) para trabalhadores de 8 (oito) horas de jornada diárias e em R$ 900,16 (Novecentos reais e dezesseis centavos) para trabalhadores de 6 (seis) horas de jornada diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças decorrentes do reajuste constante nesta cláusula, serão pagas juntamente com os créditos salariais em 30/12/2013.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

A empresa reajustará os salários vigentes em 30.09.2013, pelo percentual de 6,19% (seis virgula dezenove por cento), a partir de 1º de Outubro de 2013, para a faixa salarial de até R$ 8.000,00 (Oito mil reais). Para os salários acima de R$ 8.0001,00 (Oito mil e um real), será acrescido o valor fixo de R$ 495,00 (Quatrocentos e noventa e cinco reais, com exceção do Presidente, Vice Presidente e Diretores, sendo aplicado sobre os salários fixos, não podendo ser compensados eventuais aumentos individuais concedidos anteriormente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reajuste mencionado no caput da presente cláusula, no caso dos trabalhadores comissionados, foi convencionado para incidir exclusivamente à parte fixa da remuneração.

PARÁGRAFO SEGUNDO: "As comissões são regidas pela" Política de Pagamento de Comissões" e pelos planos de vendas de produtos (Rate Plans), editados pelo Departamento Comercial, e periodicamente atualizado para direcionar, priorizar ou incentivar a venda de determinados produtos ou serviços, ou, ainda, para atender a exigências ou a diretrizes tecnológicas e mercadológicas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As diferenças decorrentes do reajuste constante neste cláusula, serão pagas juntamente com os crédito salariais em 30/12/2013.

Remuneração DSR

CLÁUSULA QUINTA – DESCANSO REMUNERADO

A empresa, dispensará do trabalho seus empregados por ½ (meio) período, nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam permitidos à EMPRESA por este Acordo, os descontos em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos Vale-Refeição e Vale-Transporte limitado esta participação ao valor máximo de 10% (dez por cento) do salário fixo e Comissões, com exceção do Vale-Transporte, cujo limite é 6% (seis por cento) da remuneração mensal e/ou disposição legal aplicável, bem assim alimentação, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, clube/agremiações de funcionários, e também as mensalidades e outros valores devidos à entidade sindical.

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

CLÁUSULA SÉTIMA – MÉDIA SALARIAL

A média das parcelas habituais, tais como comissões e horas extras para compor o cálculo de férias, aviso prévio indenizado, remuneração dos quinze primeiros dias de Auxílio-Doença, de Auxílio-Acidente, será formada pelas parcelas dos últimos 12 meses antecedentes ao mês do pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para fins de Décimo Terceiro Salário, a média das parcelas habituais considerada será calculada com base nos meses de Janeiro a Dezembro do ano corrente.

CLÁUSULA OITAVA – ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIO

O adiantamento de 40% do salário fixo será pago no dia 15 (quinze) de cada mês, ou no primeiro dia útil imediatamente anterior, quando o dia 15 coincidir com sábado, domingo ou feriado. O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13° salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o funcionário trabalhar um número inferior a 25 dias no mês, não terá adiantamento quinzenal.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
13º Salário

CLÁUSULA NONA – PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 30 de cada mês, ou no primeiro dia útil imediatamente anterior, quando o dia 30 coincidir com sábado, domingo ou feriado.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAS

As horas extras de segunda a sábado serão pagas com adicional legal de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora normal e serão computadas a partir do cumprimento integral da jornada diária normal. As horas extras

serão apuradas no período do dia 16 do mês anterior até o dia 15 do mês do pagamento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando as horas extraordinárias forem realizadas em feriados, ou no dia da folga semanal (que pode ser em domingo ou em outro dia, conforme a escala), o adicional será de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas extras também poderão servir para compensação, conforme termos do Acordo principal, na Cláusula 9ª e ou em conformidade com Acordo de Banco de horas em vigor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não fará jus as horas extras (CLT, Artigo 62), os trabalhadores exercentes de cargos de confiança, e aqueles trabalhadores que desempenham atividades externas, que pela natureza das funções estejam dispensados do controle de horário.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS – DIAS-PONTE

A Empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e final de semana, os ditos dias-ponte, de sorte que os funcionários, ou parte deles, possam ter períodos de descanso mais prolongados.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Em caso de dispensa sem "justa causa", empregado fará jus ao pagamento de 01 (um) dia adicional para cada ano completo de serviço na EMPRESA, exceto em caso de pedido de demissão pelo funcionário, sem prejuízo das disposições contidas na Lei nº 12.506, dede 11 de outubro de 2011.

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de serviço na EMPRESA, dispensados sem "justa causa", o aviso-prévio será de 45 (quarenta e cinco dias), sem prejuízo das disposições contidas na Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – VALE-REFEIÇÃO

A EMPRESA fornecerá mensalmente a seus funcionários, durante os períodos de trabalho, vales refeição em número equivalente aos dias úteis de sua jornada por mês, passando para o valor facial de R$ 25,00 (vinte e cinco reais) para jornada de 8 (oito) horas de jornada diárias e valor facial de R$ 14,50 (quatorze reais e cinquenta centavos)para jornada de 6 (seis) horas de jornada diárias, a partir de 1º de outubro de 2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As diferenças decorrentes do reajuste do benefício constante no caput da presente cláusula, serão pagas juntamente com os créditos de 23.12.2013.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa concederá vale refeição aos trabalhadores que sejam convidados à trabalhar em regime de horas extras nos fins de semana, feriado e folgas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os trabalhadores participarão do custeio mensal dos Vales, limitando-se esta participação ao valor estabelecido pela Lei do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, de 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.

PARÁGRAFO QUARTO: As eventuais correções no valor facial do Vale-Refeição não estarão associadas a correções salariais, mas a necessidades específicas identificadas no mercado.

PARÁGRAFO QUINTO: No mês de admissão e retorno de afastamento dos trabalhadores até a primeira solicitação eletrônica a EMPRESA concederá os Vales – Refeição, podendo, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou crédito em conta corrente.

PARÁGRAFO SEXTO: Será facultado ao trabalhador optar em receber o presente benefício, através de vale refeição ou alimentação, podendo optar ainda pela proporcionalidade entre os mesmos.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – VALE-TRANSPORTE

No atendimento às disposições da Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/87, a EMPRESA concederá aos seus empregados o Vale-Transporte, podendo, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou pagar em dinheiro, até o prazo previsto na Cláusula – Pagamento Mensal de Salários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, a EMPRESA efetivará a competente complementação no mês subseqüente.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O número de Vales corresponde aos dias úteis do mês, excluídos os dias de férias.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa concederá vale transporte aos trabalhadores que sejam convidados à trabalhar em regime de horas extras nos fins de semana, feriado e folgas.

PARÁGRAFO QUINTO: O cálculo do desconto de até 6% (seis por cento) do salário é feito com base no salário fixo mensal.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONVÊNIO MÉDICO, ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA, PREVIDÊNCIA PRIVADA E CRECHE

A EMPRESA manterá convênios, de forma compartilhada, com a participação dos trabalhadores nos custos, de no máximo 10% (dez) por cento do salário fixo e comissões, relativamente às modalidades básicas ou "standard" dos seguintes planos:

a) Convênio Médico;

b) Convênio Odontológico;

c) Seguro de Vida e Assistência Funeral;

d) Previdência Privada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – CONVÊNIO FARMÁCIA

A empresa disponibilizará convênio Farmácia para todos os trabalhadores com desconto em folha de pagamento.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO-CRECHE

A EMPRESA reembolsará as suas empregadas mães, para cada filho, até 06 (seis) anos de idade, a importância mensal de R$ 274,80 (duzentos e setenta e quatro reais e oitenta centavos) a partir de 1º de outubro de 2013, iniciando do término da licença-maternidade, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício acima também será estendido aos trabalhadores do sexo masculino, sendo aplicável apenas à um dos genitores, quando os dois forem empregados da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças decorrentes do reajuste do benefício constante da no caput da presente, serão pagas juntamente com os créditos de 30.12.2013.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AUXÍLIO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS COM COMPROMETIMENTO INTELE

A EMPRESA pagará Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais com Comprometimento Intelectual, no importe de R$ 400,00 (quatrocentos reais), a partir de 01 de Outubro de 2013, aos empregados que tenham filho(s) ou dependente(s) reconhecido(s) pela Previdência Social, portador (es) de síndrome com comprometimento intelectual, devidamente atestado por laudo médico e comprovado pelo Sistema de Assistência Médica da EMPRESA, sem custeio do empregado

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais com Comprometimento Intelectual não será cumulativo com o Auxílio Creche.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica garantido o benefício independentemente da idade do filho ou dependente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O benefício somente será pago para um dos pais, quando ambos forem empregados da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO – Quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.

PARÁGRAFO QUINTO – Por se tratar de reembolso de despesas, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

PARÁGRAFO SEXTO – O pagamento do beneficio somente será devido pela EMPRESA, a partir da data em que o empregado formalizar a solicitação do benefício, bem como apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO – As diferenças decorrentes do reajuste do benefício constante nesta cláusula serão pagas juntamente com os créditos em 30/12/2013.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado afastado pela Previdência Social, em razão de doença ou acidente de trabalho, a EMPRESA complementará, a partir do 16º dia de afastamento até o 180º dia de afastamento, o benefício recebido pela Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido. Entende-se por salário nominal, o salário fixo acrescido da média comissional, sendo esta calculada conforme Cláusula 7ª deste Acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados, compensando-se eventuais diferenças no pagamento imediatamente posterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Recusando-se o empregado a submeter-se à perícia do órgão previdenciário ou, a ela submetendo-se, mas não fornecendo ao empregador cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada.

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA – TRABALHADORES EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a Empresa, irá desde que comunicada sobre essas condições por escrito, antes da rescisão contratual, concederá estabilidade provisória aos Trabalhadores que necessitem de até 12 (doze) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 da Lei n.º 8.213/91, desde que devidamente comprovados e tenham 05 (cinco) anos contínuos de trabalho na Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Trabalhador nessa condição não poderá ser despedido, a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre Empresa e Trabalhadores, ou encerramento de atividade do Trabalhador, sendo que nestas duas últimas hipóteses, mediante assistência e homologação perante o Sindicato dos Trabalhadores.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para exercício da mesma função na EMPRESA.

PARÁGRAFO ÚNICO: A duração do Contrato de Experiência é de até 90 (noventa) dias.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – MÃO-DE-OBRA

Caso a Empresa venha utilizar mão-de-obra de reeducando provenientes do sistema prisional pagarão a estes os mesmos salários e benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

a) A Empresa responderá, na forma da lei, por obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes de trabalhos prestados por pessoas contratadas para execução dos seus serviços.

b) A Empresa signatária deste instrumento, quando contratar terceiros para execução de seus serviços na área de Telecomunicações representada pelo SINTTEL-GO deverá orientar as empresas contratadas sobre o exato enquadramento de seus trabalhadores na categoria deste Sindicato, observando o presente Acordo e as obrigações legais e sindicais pertinentes e informar o SINTTEL-GO.

c) Caso a Empresa venha se utilizar de mão de obra de estagiários, deverá respeitar integralmente as determinações constantes da legislação específica.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada a garantia adicional de emprego de 45 dias, a contar do término da estabilidade de 5 (cinco) meses previstos no artigo 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, podendo tal período, no caso de despedida sem justa causa, ser convertido em indenização, no valor equivalente aos salários dos meses da garantia.

PARÁGRAFO ÚNICO: A indenização prevista nesta cláusula não será devida nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão com a assistência do Sindicato ou desligamento por término de contrato por prazo determinado ou de experiência.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – LICENÇA-PATERNIDADE

De acordo com o Art. 7º, Inciso XIX da Constituição Federal de 1988, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Aos empregados que adotarem filhos, a licença será de 120 (cento e vinte) dias, a teor da Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei nº 12. 873 de 25 de outubro de 2013.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – SERVIÇOS EXTERNOS

Nos casos de viagem a serviço, a Empresa arcará com todas as despesas necessárias, cujo valor poderá ser antecipado. Após realização das despesas deverá haver a prestação de contas pelo Trabalhador, de acordo com as normas e procedimentos da Empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos trabalhadores da EMPRESA é de 8 (oito) horas, distribuídas em 5 (cinco) dias, perfazendo a carga horária semanal de 40 (quarenta) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os trabalhadores exercentes dos cargos de Assistente de Atendimento ao Cliente, lotados no Departamento de Serviços de Atendimento ao Cliente (Customer Care and Services) terão jornada de trabalho de 6 (seis) horas, distribuídas em 6 (seis) dias por semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os trabalhadores que cumprem carga horária de 36 (trinta e seis) horas semanais, de conformidade com o parágrafo primeiro supra, poderão COMPENSAR, a critério da NEXTEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA, de acordo com as necessidades de serviço do órgão de lotação, a sexta jornada semanal, hipótese em que cumprirão as mesmas 36 (trinta e seis) horas, distribuídas em 5 (cinco) jornadas diárias de 7 horas e 12 minutos, caso em que as horas excedentes da 6a. (sexta) diária, destinando-se à compensação mencionada, não serão consideradas como extras, em qualquer hipótese.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os trabalhadores lotados nas lojas da EMPRESA, bem como para as equipes que dão assistência às lojas credenciadas, em função das necessidades de atendimento ao público, nos horários regulares de funcionamento, a carga horária semanal será de 44 horas, distribuídas em 6 dias por semana.

PARÁGRAFO QUARTO: Para atender às necessidades de seu serviço, a EMPRESA poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos à base de 1/3 (um terço) da hora normal, quando ficarem sujeitos a esse regime. O sobreaviso se caracterizará unicamente nas situações em que os trabalhadores forem previamente comunicados por escrito, do regime de sobreaviso. O regime de sobreaviso cessará a partir do instante em que o funcionário vier a ser convocado para o trabalho, iniciando-se, então, o cômputo da jornada extraordinária.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – AUSÊNCIA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Aos empregados que necessitarem se ausentar para levar filho ao médico, fica assegurado o percebimento da remuneração, conforme descrito abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ausência por 1 dia, limitado a 4 vezes ao ano (exercício 2014), sob débito de banco de horas para acompanhar filhos menores de 18 anos ao médico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ausência por 1 dia, limitado a uma vez ao ano (exercício 2014), sob débito de banco de horas, para fins de internação de cônjuge, ou filhos menores de 18 anos de idade.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – INÍCIO E CRÉDITO DE FÉRIAS

O início de férias não pode coincidir com sábados, domingos ou feriados.

PARÁGRAFO ÚNICO: O crédito das férias será feito obrigatoriamente 02 (dois) dias úteis antes do dia de início do descanso.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A EMPRESA adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CIPA

A EMPRESA se obriga ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocando eleições para as CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato ao SINDICATO representativo da categoria profissional, nos termos do item 5.38.1, da NR5.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

A EMPRESA fará realizar exames médicos periódicos, nos termos da NR-7, da Portaria 3.214/78, para fins de verificação de moléstias profissionais e outras, em todos os trabalhadores.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As ausências ao trabalho por motivo médico, devem ser comprovadas através do atestado médico, com prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados a partir do dia seguinte a emissão do referido atestado e/ou sua ausência, contendo os seguintes dados:

• tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;

• assinatura do médico ou odontológico sobre carimbo do qual conste o nome completo e registro no respectivo Conselho Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para que os atestados sejam reconhecidos.

Relações Sindicais
Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – GARANTIAS SINDICAIS

a-Dirigente Sindical

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a EMPRESA de sua base territorial, terá garantido atendimento pelo representante que a EMPRESA designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor.

b-Delegado sindical

Fica facultado ao SINTTEL-GO o credenciamento de 01 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 500 (quinhentos) empregados, asseguradas as prerrogativas do artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E AUTORIZAÇAO DE DESCONTOS

A EMPRESA descontará em folha de pagamento as contribuições devidas ao SINDICATO por seus funcionários e as depositará em favor do beneficiário até o 5º (quinto) dia útil subseqüente ao do pagamento do salário dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com fundamento em decisão emanada em assembléia geral da categoria, de todos os empregados da EMPRESA serão descontados no valor de 1% (um por cento) ao mês, referente à contribuição assistencial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados contrários ao desconto poderão a qualquer tempo manifestar por escrito ao SINDICATO a sua oposição ao desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sempre que desejar estabelecer contribuição financeira, o SINDICATO fará inserir no edital de convocação da Assembléia item específico sobre o assunto.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica a EMPRESA autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e em rescisão contratual de adiantamentos salariais, prejuízos causados ao patrimônio da EMPRESA por negligência, imprudência ou imperícia do empregado, e, desde que oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, campanhas de vacinação, empréstimos decorrentes da Medida Provisória 130/2003 e Decreto 4840/2003, bem como as mensalidades e outros valores devidos a entidade sindical, quando expressamente autorizado pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – MENSALIDADES DO SINDICATO

As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao SINDICATO, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao SINDICATO até o 10º (décimo) dia útil após o desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA deverá efetuar a entrega dos recibos das mensalidades já descontadas dos associados ao SINDICATO, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à EMPRESA, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – RELACIONAMENTO SINDICAL

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESA/SINTTEL-GO, fica estabelecido que:

a) A EMPRESA e o SINTTEL/GO 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 Departamento 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA assegura a freqüência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, desde que a EMPRESA seja previamente comunicada com 48 horas de antecedência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A EMPRESA poderá se utilizar do sistema de Comissões de Conciliação Prévia para solucionar pleitos na esfera trabalhista, conforme sistema a ser instituído de comum acordo em condições a serem estabelecidas com o SINDICATO.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – JUÍZO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das Cláusulas contidas no presente Acordo serão dirimidas através de Conciliação, Mediação, e Tribunal Arbitral, ou através da justiça do trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – MULTA

Fixação de multa no valor de 5% (cinco por cento) do Piso, por infração e por trabalhador, mediante notificação, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho e das normas previstas em Lei, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada.

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

ALESSANDRO TORRES DA MOTA
Secretário Geral
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS – SINTEL-GO

AMERICO RODRIGUES DE FIGUEIREDO
Vice – Presidente
NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA.

ALFREDO HORACIO SALDINI FERRARI
Vice – Presidente
NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA.

ANEXOS

ANEXO I

BANCO DE HORAS 2014

Cláusula 1ª: Fica instituído BANCO DE HORAS para os empregados da EMPRESA definidos neste Acordo, com contratos de trabalho em vigor e para os que vierem a serem doravante admitidos, para a finalidade de compensação de horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho, segundo os critérios ora acordados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O Acordo abrange a sede e as filias da EMPRESA instaladas no Brasil, estendendo-se automaticamente às que futuramente forem abertas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Acordo não se aplicará aos empregados exercentes de cargos de confiança; aos que exercem cargos sem fiscalização de horário de trabalho, e, ainda aos enquadrados no Parágrafo Terceiro da 10ª Cláusula do Acordo Coletivo de **2013/2014** firmado entre a EMPRESA e o SINTTEL-GO.

PARÁGRAFO TERCEIRO – De acordo com o § 2º, do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído o BANCO DE HORAS, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito do empregado junto à EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO – As horas a serem creditadas ou debitadas no BANCO DE HORAS deverão ser previamente autorizadas pelo Gestor da respectiva área.

PARÁGRAFO QUINTO – As horas executadas em sobre-jornada de segunda a sábado, serão acrescidas de 50% (cinqüenta por cento), e, as trabalhadas aos domingos e feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento), e posteriormente, lançadas no BANCO DE HORAS.

PARÁGRAFO SEXTO – Em caso de saldo negativo no BANCO DE HORAS do empregado, a compensação de tal débito será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem o acréscimo de adicionais.

PARÁGRAFO SÉTIMO – As horas lançadas no BANCO e não compensadas, serão computadas para efeito de integração em férias, 13º salário e FGTS, excluindo-se o cômputo em DSR.

PARÁGRAFO OITAVO – As horas em sobre-jornada somente poderão ser lançadas no BANCO DE HORAS até o teto de 60 (sessenta) horas mensais no primeiro mês, não podendo ultrapassar, a qualquer tempo, a soma de 100 (cem) horas a crédito ou a débito.

PARÁGRAFO NONO – As horas trabalhadas em sobre-jornada excedentes ao limite mensal de 60 (sessenta) horas ou ao limite de 100 (cem) horas referidos no PARÁGRAFO OITAVO, serão pagas com o salário do mês do evento de excesso, não sendo devida diferença por eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao mês a que se referir o pagamento feito.

PARÁGRAFO DÉCIMO – O registro e reconhecimento das horas a crédito e a débito no BANCO DE HORAS observarão o conceito de quadrimestre fixo.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – As horas que integram o BANCO DE HORAS, poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, nos meses posteriores do quadrimestre, sem o prejuízo do recebimento dos benefícios constantes do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a Empresa e o SINTTEL-GO.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – Com salário do primeiro mês subseqüente ao do semestre correspondente, serão pagas ou descontadas contra qualquer verba do empregado, as horas de sobre-jornada que não tiverem sido compensadas na forma do presente Acordo.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no BANCO DE HORAS, a EMPRESA poderá conceder folgas individuais ou coletivas ou reduzir a jornada, disto informando previamente o empregado, podendo ainda, lançar mão de folgas adicionais de horas ou dias, atrasos, saídas antecipadas, licenças, prorrogação de férias, pontes para compensação de feriados.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO – A critério da EMPRESA, o saldo credor do empregado no BANCO DE HORAS poderá ser pago antecipadamente, e, neste caso, o pagamento será considerado final, com base no salário em vigor no mês do pagamento, sem direito a qualquer diferença futura, em razão de eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao pagamento.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO – O saldo existente no BANCO DE HORAS ao final do presente Acordo, caso não haja prorrogação do mesmo, será automaticamente pago ao empregado com o salário em vigor no mês do pagamento.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO – Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da EMPRESA, o saldo credor do BANCO DE HORAS do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias, ficando abonado o saldo devedor do empregado, se houver. Em caso de dispensa por justa causa, ou pedido de demissão do empregado, as horas a crédito do empregado serão pagas da mesma forma acima, e, as horas a débito do empregado serão descontadas contra os créditos salariais e rescisórios.

Cláusula 2ª: As faltas e atrasos injustificados ou que não forem autorizados pelo gestor da área respectiva não serão incluídos para efeito de compensação no BANCO DE HORAS.

Cláusula 3ª: Para efeito do presente Acordo, a jornada normal de trabalho dos empregados, bem como o intervalo para refeição e descanso, são aqueles estipulados no Contrato individual de trabalho, no Acordo Coletivo ou ainda a partir de sua implantação, os constantes da Política de Horário Móvel na EMPRESA.

Cláusula 4ª: As cláusulas aqui estipuladas prevalecerão sobre as constantes do Acordo Coletivo de trabalho vigente, quando conflitantes.

Cláusula 5ª: As partes convencionam que somente as horas efetivamente trabalhadas como parte da jornada diária, como horas-extras ou incluídas no BANCO DE HORAS serão computadas para fins de apuração do intervalo de 11 horas entre jornadas.

Cláusula 6ª: Fica pactuado entre as partes que a renovação do Banco de Horas se dará até o dia 31 **(trinta e um) de Setembro de 2013**, discutindo-se as bases do presente Acordo.

Cláusula 7ª: Em caso de divergência ou omissão, as partes se comprometem a negociar, desde já estabelecendo que tanto que surgido o impasse, serão

convocadas 3 (três) reuniões sucessivas, com intervalos de 7 (sete) dias entre cada uma, na sede da EMPRESA, com a finalidade de alcançar uma solução amigável. Não havendo acordo, a questão será encaminhada à Justiça do Trabalho.

Cláusula 8ª: O presente Acordo terá vigência de 17 (dezessete) meses, compreendidos entre 01/01/2014 a 31/09/2014. Em havendo interesse das partes, a renovação poderá ser negociada.

Independente de qualquer formalidade, os empregados que forem admitidos na vigência do presente Acordo serão considerados automaticamente abrangidos pelo Acordo.

ANEXO II

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

DAS PREMISSAS BÁSICAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

O alcance da participação nos resultados crescerá de 0% até 200% da meta dependendo dos resultados da empresa e do desempenho individual estabelecidos e definidos para o exercício de 2013.

- Efetuar o eventual pagamento a título de PPR conforme o nível de atingimento das Metas estabelecidas para o programa.

- Divulgar as metas periodicamente.

DO PERÍODO DO PPR

O período de estabelecimento e apuração das metas para o PPR é de 01/01/2013 a 31/12/2013.

DA ELEGIBILIDADE

Excepcionalmente para os trabalhadores elegíveis ao PPR de 2013 o pagamento será efetuado a aqueles que tenham trabalhado até o 31º dia do mês de dezembro, 31/12/2013, e que tenham contribuído para os resultados e as metas coletivas e individuais de 2013.

A)Os empregados admitidos entre 01/01/2013 até 30/09/2013 farão jus ao pagamento proporcional do PPR, na razão de 1/12 (um doze avos) do valor a ser distribuído por mês trabalhado a razão igual ou superior a 1 (um) dia de trabalho.

B)Os empregados Afastados por acidente do trabalho ou doença profissional durante o exercício de 2013 receberão o PPR relativo a este período de afastamento normalmente, considerando-se, portanto, este tempo como efetivamente trabalhado para efeito do programa.

C)A empregada afastada por Licença Maternidade receberá de forma integral.

D)Os empregados afastados durante o exercício de 2013 não incluídos no item B) farão jus ao pagamento proporcional do PPR, na razão de 1/12 (um doze avos) do valor a ser distribuído por mês efetivamente trabalhado, a razão igual ou superior a 1 dia de trabalho.

E)Não serão contemplados com o PPR os funcionários que além do salário fixo são elegíveis ao recebimento de comissões e prêmios, tais como assessores comerciais, executivos de canais indiretos, executivos de vendas de dados, executivos de pós-vendas, executivos de contas coorporativas, supervisores de vendas e de contas corporativas, Gestores de Vendas, assistentes da central de vendas, etc.

F)Aos Gerentes, Diretores, Vices Presidentes e Presidente aplicar-se-ão os critérios e condições específicas de avaliação de resultados e premiações/bonificações que constam do Programa Específico de Premiação, que integra este acordo.

DA COMPOSIÇÃO DO PROGRAMA

Pagamento conforme a seguinte configuração:

INDICADOR	**PESO**	**META**				
		0%	De 1% a 99%	100%	De 101% a 200%	>200%
RESULTADO OPERACIONAL	55%		Pagamento proporcional conforme o nível de atingimento das metas	100% do Previsto para o Ano	Pagamento proporcional conforme o nível de atingimento das metas	
CLIENTES ADICIONAIS	25%			100% do Previsto para o Ano		

O Desempenho Individual responde por 20% da participação nos resultados. Esta tabela mostra a porcentagem de cada classificação de desempenho, bem como o modo pelo qual o percentual do componente de Desempenho Individual se traduz no cálculo geral do PPR. No caso da classificação 'Excede as expectativas', por exemplo, o percentual do pagamento é 40% (20% x 200%).

Classificação de Desempenho Pagamento

DESEMPENHO INDIVIDUAL	20%	Não Atende Expectativas	Quase Atende Expectativas	Atende Expectativas	Supera Expectativas	Excede Expectativas
		0%	15,00%	20,00%	30,00%	40,00%
METAS DE RESULTADO	80%	0%	De 1% a 99%	100%	De 101% a 200%	>200%
PPR EM Nº SALÁRIOS		0	De 0,13 a 1,05 sals	1,1 sals.	De 1,18 a 2,11 sals.	2,2

Nota: Os valores listados como metas a serem atingidas pelos empregados são sigilosos e de uso interno da Nextel no estrito contexto de um plano de incentivo aos empregados, conforme legislação vigente, com esta única finalidade. Assim posto, não representam qualquer compromisso perante terceiros, não ensejando quaisquer responsabilidades pelo atingimento ou não, das metas e ou índices.

Estas metas não poderão ser publicadas ou divulgadas em nenhum tipo de veículo de comunicação fora da empresa.

Definição dos indicadores:

RESULTADO OPERACIONAL (OBTDA): É a medida de desempenho financeiro utilizada para demonstrar a lucratividade das atividades comerciais, excluindo-se os efeitos da depreciação, amortização, custos financeiros e impostos.

CLIENTES ADICIONAIS: Este indicador mede o aumento de clientes ativos que a Nextel obteve na sua base comparada com o exercício anterior. O resultado deste indicador será medido pela diferença de clientes ativos em 31 de Dezembro/12 versus 31 de Dezembro/13.

DESEMPENHO INDIVIDUAL: O resultado deste indicador será medido através da ferramenta de avaliação de desempenho oficial da Nextel.

DA FORMULA PARA PAGAMENTO DO VALOR DO PPR

O valor a ser distribuído aos empregados a título de PPR será de 0% a 200% de 1,1 salário nominal de dezembro/13 dos elegíveis ao plano.

Sobre este montante incidirá o índice resultante da evolução anual dos indicadores e metas, ponderados pelos respectivos pesos nos termos da cláusula quarta deste Acordo e calculado conforme a equação abaixo:

PLR = {(RO x 55) + (CA x 25) + (DI x 20)}/100

0% de atingimento das metas não haverá pagamento de PPR.

O alcance da participação nos resultados crescerá de 0% até 200% da meta, dependendo dos resultados da empresa e do desempenho individual.

Para um nível de atingimento das metas de 0,1% a 200% haverá um pagamento de 0,1 a 2,2 salários nominais.

DO PROGRAMA ESPECÍFICO DE PREMIAÇÃO DOS SUPERVISORES, COORDENADORES, CONSULTORES, GERENTES, DIRETORES, VICE-PRESIDENTES E PRESIDENTE.

As partes acordam que faz parte deste acordo o Programa Específico de Premiação dos Supervisores, Coordenadores, Consultores, Gerentes, Diretores e Vices Presidentes e Presidente, que possui critérios e condições específicas de avaliação de resultados e premiações/bonificações conforme política da NII.

DA DATA PARA O EFETIVO PAGAMENTO

O pagamento do PPR será efetuado em uma única parcela após aprovação pelos acionistas das demonstrações financeiras do exercício de 2013, com data limite até o primeiro quadrimestre do ano seguinte.

DA VIGÊNCIA

As cláusulas e condições do presente Acordo vigorarão a partir da data de sua assinatura e seus efeitos retroagem a 1º. de Janeiro de 2013.

ANEXO III –

SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO 2013/2014

Definição: ***New Ponto***: O *New Ponto* compreende as formas de marcações utilizadas e manejadas exclusivamente pelos empregados da Nextel: *Access Less, Login/Logout e/ou* Catraca.

CLÁUSULA PRIMEIRA: Fundamenta-se o presente Acordo Coletivo no § 2º do art. 74 da CLT e na Portaria MTE nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, que prevê a possibilidade de adoção de Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho atendidas as condições da mencionada Portaria.

PARÁGRAFO ÚNICO – O uso do NEW PONTO, em qualquer uma de suas formas de marcações implicará na presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencional ou acordada vigente no estabelecimento.

CLÁUSULA SEGUNDA: A EMPRESA manterá Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente NEW PONTO, para controle da jornada de trabalho de seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O NEW PONTO não admite: I – restrições à marcação do ponto; II – marcação automática do ponto; III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV – alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O NEW PONTO deverá reunir, também, as seguintes condições: I – estar disponível no local de trabalho; II – permitir a identificação de empregador e empregado; e III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA TERCEIRA: Com a adoção do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho de que trata a Portaria MTE nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, fica acordado que a EMPRESA está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria MTE nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

CLÁUSULA QUARTA: O presente Acordo terá vigência de 12 (doze) meses, compreendidos entre 15 de agosto de 2013 a 14 de agosto de 2014. Em havendo interesse das partes, a renovação poderá ser negociada.

CLÁUSULA QUINTA: Fica pactuado entre as partes que a renovação deste Acordo se dará até o dia 15 de agosto de 2014, sendo que o mesmo poderá ser revisado parcial ou integralmente, antes mesmo da expiração do seu prazo, caso ocorram modificações nas condições estipuladas e mediante entendimento entre as partes.

CLÁUSULA SEXTA: Em caso de divergência ou omissão, as partes se comprometem a negociar, desde já estabelecendo que tanto que surgido o impasse, serão convocadas 3 (três) reuniões sucessivas, com intervalos de 7 (sete) dias entre cada uma, com a finalidade de alcançar uma solução amigável. Não havendo acordo, a questão será encaminhada à Justiça do Trabalho.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.