ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000588/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/07/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017318/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.006258/2016-60
DATA DO PROTOCOLO: 30/06/2016

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). ALESSANDRO TORRES DA MOTA;

E

ALGAR TELECOM S/A, CNPJ n. 71.208.516/0001-74, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARIA APARECIDA GARCIA e por seu Diretor, Sr(a). LUCIENE GONCALVES ;

ALGAR CELULAR S/A, CNPJ n. 05.835.916/0001-85, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARIA APARECIDA GARCIA e por seu Diretor, Sr(a). LUCIENE GONCALVES ;

ALGAR MULTIMIDIA S/A, CNPJ n. 04.622.116/0001-13, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARIA APARECIDA GARCIA e por seu Diretor, Sr(a). LUCIENE GONCALVES ;

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 setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

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 Centers (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

A partir de 01 de setembro de 2015, nenhum Empregado das EMPRESAS receberá menos que R$ 1.066,90 (hum mil e sessenta e seis reais e noventa centavos), mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E REAJUSTE

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos salários aos seus Empregados no primeiro dia útil do mês subseqüente ao vencido e concederão um reajuste referente ao período de setembro/14 a agosto/2015, no percentual de 8,0% (oito por cento) que incidirá sobre salários de até R$ 5.000,00 e 7,0% (sete por cento) para salários acima de R$ 5.000,00 vigentes em 31 de agosto de 2015, a partir de 1º de Setembro de 2015.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não terão reajuste salarial os Empregados com cargos executivos.

PARAGRAFO SEGUNDO: As diferenças salarias do reajuste dos meses de Setembro, Outubro, Novembro, Dezembro/2015, Janeiro 2016, serão pagos no dia 01 de março de 2016, sendo mês de competência fevereiro.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - CONVÊNIOS E DESCONTOS

Os convênios adotados atualmente, ou seja, médico, hospitalar, odontológico, seguro de vida em grupo, cartões de compra e tickets alimentação ou refeição serão mantidos de acordo com contratos negociados com fornecedores, sendo plenamente válidos os descontos ocorridos nos salários dos Empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: São válidos, ainda, os descontos que ocorrem nos salários dos Empregados a título de Fundo Integrativo e Cooperativa de Crédito.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SEXTA - CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Para o cálculo da gratificação natalina (13º salário), as EMPRESAS considerarão o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o Empregado tenha permanecido em gozo de auxílio-doença ou licenciado por acidente do trabalho, desde que o retorno ao trabalho ocorra até o dia 15 de novembro.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS continuarão computando no 13º salário a média de horas extras e adicionais de periculosidade, quando habitualmente pagos durante o ano.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas trabalhadas em regime extraordinário serão remuneradas com os seguintes acréscimos:

a) Até 02 (duas) horas diárias, acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento);

b) As eventualmente excedentes a 02 (duas) horas diárias terão acréscimo de 100% (cem inteiros por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Empregado poderá optar pela compensação das horas extras trabalhadas, que terão acréscimo idêntico ao pactuado nesta Cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado aos Empregados, o direito de escolha do dia que melhor atenda a seus interesses para gozar a folga em substituição às horas extras trabalhadas, mediante prévio acordo com seu coordenador, dentro de um prazo inferior a trinta dias.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As Empresas manterão o pagamento do adicional de periculosidade para os cargos que exerçam atividade ligada a riscos com energia elétrica, conforme previsto no Decreto 93.412 de 14.10.86.

Adicional de Penosidade/Turno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

As EMPRESAS pagarão o adicional de penosidade tão logo seja regulamentado por legislação ordinária, conforme disposto no Art. 7º, inciso XXlll da Constituição Federal. EMPRESAS e Sindicato, na oportunidade, reunir-se-ão para balizar conceitos, levantamentos e formas de pagamento para aquelas funções enquadradas na legislação, quando impossível a eliminação ou neutralização da penosidade.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA

O Plano de Participação nos Resultados e Remuneração Variável será negociado entre as Partes em até 60 (sessenta) dias, contados da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

A partir de 01 de Setembro de 2015, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (*ticket*) para seus Empregados não executivos, com crédito no valor total de R$ 706,18 (setecentos e seis reais e dezoito centavos), já reajustados em 12% (doze por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício terá seu custo compartilhado, sendo 90% (noventa por cento) pagos pela Empresa e 10% (dez por cento) pagos pelo Empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As EMPRESAS farão o crédito nos cartões de seus Empregados no último dia útil, anterior ao mês vincendo, no qual haja expediente interno nas EMPRESAS.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caberá ao Empregado não executivo a escolha da modalidade do cartão, se Cartão-Alimentação ou Cartão-Refeição.

PARÁGRAFO QUARTO: As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, afastamentos por doenças, acidentes de trabalho e licença maternidade, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO QUINTO: As EMPRESAS concederão o benefício nos casos de afastamentos por doenças e acidentes de trabalho, limitado ao período de 12 (meses) de afastamento.

PARAGRAFO SEXTO: As diferenças do reajuste não aplicadas no beneficio, retroativas a data base nos meses de Setembro, Outubro, Novembro Dezembro de 2015, Janeiro 2016, serão creditadas no cartão do trabalhador em 01 de março de 2016, sendo mês de competência fevereiro.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE LANCHE

Fica mantido o fornecimento de lanche gratuito, no início da primeira jornada diária de trabalho, para todos os Empregados.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As EMPRESAS complementarão, observado o limite de 01 (um) salário-base do Empregado, em até 40% (quarenta por cento), o benefício previdenciário “auxílio-doença” a partir do 16° (décimo sexto) dia de afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superiores a 3 (três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 02 (dois) anos de afastamento do Empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para recebimento da complementação, o Empregado deverá:

a) Submeter-se à perícia com médico das EMPRESAS ou por elas credenciado;

b) Apresentar à área de Talentos Humanos os comprovantes de recebimento do benefício do INSS, enquanto perdurar o auxílio-doença.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o valor do benefício, pago pelo INSS, seja igual ou superior ao valor do salário-base do Empregado, as EMPRESAS ficam desobrigadas a realizar a complementação, nos termos do “*caput*” desta Cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRECHE OU AUXÍLIO-BABÁ

As EMPRESAS pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os filhos de Empregadas, durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar idade de 06 (seis) anos, nos termos da Portaria MTB n° 3.296/86 e do Artigo 7°, XXV, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio-creche ou o auxílio-babá será pago, mensalmente, em folha de pagamento da Empregada, e terá o seu valor mensal corrigido em 10% (dez por cento) a partir de 01 de Setembro de 2015, passando a ser R$ 548,00 (quinhentos e quarenta e oito reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício constante no "*caput*" desta Cláusula será estendido aos Empregados que comprovadamente detenha a guarda legal da criança e desde que obedecidos os critérios estabelecidos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As EMPRESAS poderão exigir comprovante de pagamento da creche ou da babá para a liberação do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

PARÁGRAFO QUINTO: O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio-babá, devendo a beneficiária fazer opção escrita por um ou por outro, para cada filho.

PARÁGRAFO SEXTO: As EMPRESAS estenderão a aplicação do benefício por ocasião de férias, afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

PARAGRAFO SÉTIMO: As diferenças do reajuste não aplicado no beneficio na data base, nos meses de Setembro, Outubro, Novembro, Dezembro de 2015, Janeiro de 2016, serão creditadas para o trabalhador em 01 de março de 2016, sendo mês de competência fevereiro.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE EDUCAÇÃO E SAÚDE DE FILHOS COM DEFICIENTES

As EMPRESAS manterão um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os portadores de deficiências, filhos de Empregados, limitado ao valor mensal de R$ 548,00 (quinhentos e quarenta e oito reais), a partir de 01 de Setembro de 2015, já reajustados em 10% (dez por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício constante no "*caput*" desta Cláusula será estendido ao Empregado que comprovadamente detenha a guarda legal do filho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As EMPRESAS poderão exigir comprovante de pagamento da despesa com educação e saúde para a liberação do benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

PARAGRAFO QUARTO: As diferenças do reajuste não aplicado no beneficio na data base, nos meses de Setembro, Outubro, Novembro, Dezembro de 2015, Janeiro 2016, serão creditadas para o trabalhador em 01 de março de 2016, sendo mês de competência fevereiro.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam as funções de caixa por um período superior a 5 (cinco) dias no mês, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos das EMPRESAS, o pagamento de uma parcela mensal, a título de QUEBRA DE CAIXA, no valor de R$ 56,29 (cinquenta e seis reais e vinte e nove centavos), sem considerar quaisquer adicionais ou vantagens outras, pessoais ou não.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recebimento dessa vantagem não retira do empregado exercente da função de caixa, a responsabilidade pela exatidão da prestação de contas inerente à função exercida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento desta parcela dar-se-á tão somente enquanto o empregado desenvolve a função de caixa, não a merecendo quando deixar essa atividade, sendo que essa supressão não é considerada alteração prejudicial ao contrato de trabalho, seja pela natureza da parcela, seja pelo fato de que a mesma não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

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

Adaptação de função

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REAPROVEITAMENTO DE EMPREGADOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo que, depois de readaptado, darão prioridade ao reaproveitamento do Empregado afetado pela desativação das atividades ou órgãos de trabalho, desde que as condições técnicas e econômico-financeiras o permitam.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

As EMPRESAS manterão a atual duração de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, sendo que os Empregados que trabalhem em escala de revezamento deverão observar a jornada, que não poderá ser superior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As EMPRESAS manterão a atual duração de 36 (trinta e seis) horas semanais apenas para os Empregados que exerçam sua atividade utilizando fone de ouvido e terminal de vídeo simultaneamente, em caráter permanente e ininterrupto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica eliminada a necessidade de marcação de ponto e controle de jornada e/ou horário de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É de livre escolha do Empregado, a opção para isenção da marcação de ponto e, caso não concorde, deve o Empregado comunicar por escrito à Empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: O Empregado que optar pela isenção de marcação de ponto assinará termo aditivo que fará parte integrante do seu contrato de trabalho, caso no mesmo já não exista cláusula escrita a esse respeito.

PARÁGRAFO QUINTO: O Empregado que trabalhe em escala de revezamento atenderá ao disposto na respectiva escala.

PARÁGRAFO SEXTO: Os empregados transferidos da Engeset a partir de 01/04/2013, terão sua jornada de trabalho reduzida para 40hs semanais a partir de 01/03/2014.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESCOLHA DO DIA DE FOLGA

As EMPRESAS continuarão assegurando a seus Empregados o direito de escolha do dia que melhor atenda a seus interesses para gozar a folga em substituição ao repouso remunerado trabalhado, ressalvados os casos de escala de revezamento e plantões.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS

As EMPRESAS asseguram que após cada período aquisitivo o Empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que negociado e acordado com seu superior imediato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Fica facultado ao Empregado, inclusive ao que tenha idade superior a 50 (cinqüenta) anos, o direito de parcelar o período de gozo de férias, obedecidos os seguintes critérios:

a) Os períodos de parcelamento do gozo de férias não poderão ser inferiores há dez dias;

b) O parcelamento não poderá ser superior a 2 (dois) períodos;

c) O Empregado poderá converter 1/3 das férias a que tenha direito em abono pecuniário;

d) A gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias;

e) A antecipação de 50% (cinqüenta por cento) do décimo-terceiro salário, referente ao adiantamento da 1ª parcela, será paga conforme solicitação do Empregado, no primeiro ou segundo período de gozo das férias, desde que o Empregado ainda não a tenha recebido referente ao ano em curso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O segundo período de gozo das férias deverá ocorrer antes do vencimento do período concessivo.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As EMPRESAS concederão a todos os seus Empregados, por ocasião das férias, 66,67% (sessenta e seis inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre a remuneração fixa mensal, a título de gratificação de férias e 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração fixa mensal, a título de salário de férias, conforme Artigo 7º, XVII, da Constituição Federal e Artigo 144 da CLT, perfazendo 100% (cem inteiros por cento) da remuneração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurado piso nunca inferior a R$ 1.066,90 (Hum mil sessenta e seis reais e noventa centavos)caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O piso será corrigido sempre que houver reajuste geral e automático de salários e observará, quando houver, o mesmo parcelamento descrito no parágrafo anterior.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam entendidos como remuneração fixa mensal os valores correspondentes ao salário-base e, se for o caso, gratificações fixas e média de horas extras.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos casos de rescisões contratuais serão observados os seguintes critérios:

a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão e na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na Empresa.

b) Não será paga nas demissões por justa causa.

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica mantida a estabilidade da Empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, ou 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária, o que for mais favorável à Empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave.

PARÁGRAFO ÚNICO: A homologação de rescisão de contrato da gestante demissionária, com menos de um ano de serviço para as EMPRESAS, será realizada pelo SINTTEL-GO.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo a buscar a eliminação de riscos à saúde através da utilização de medidas de proteção coletiva, recorrendo a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) apenas em casos onde tais medidas se revelarem ineficazes e/ou

insuficientes.

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES SOBRE A CIPA

As EMPRESAS continuarão fornecendo ao SINTTEL-GO com relação à CIPA:

a) Data das eleições;

b) Empregados eleitos e indicados;

c) Calendário das reuniões.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fornecerão ainda, sempre que solicitado, relação dos Empregados admitidos, demitidos e transferidos constando: nome data de admissão, demissão, localidade e estabelecimento.

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS PERÍÓDICOS

As EMPRESAS deverão realizar exames médicos periódicos, sem ônus para todos os trabalhadores, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade prevista na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS se comprometem a incentivar aos exames de mamografia e de próstata a seus trabalhadores na mesma oportunidade de que trata o “caput” e nas mesmas condições.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO

As EMPRESAS manterão a liberação dos Empregados para atendimento odontológico de emergência, desde que conste esta condição no atestado fornecido pelo odontólogo.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

As EMPRESAS enviarão ao SINTTEL-GO, sempre que possível, os seguintes documentos:

a) Laudo de insalubridade;

b) PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) elaborado por médico responsável;

c) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);

d) Comunicação de Acidentes de Trabalho;

e)Perfil Epidemiológico dos Empregados.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIVRE TRÂNSITO SINDICATO

Fica mantido o livre trânsito de diretores do Sindicato, nas dependências com acesso permitido ao público pelas EMPRESAS, desde que comunicado com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e desde que não haja interrupção dos serviços.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

As EMPRESAS continuarão permitindo a fixação de um quadro de avisos do SINTTEL-GO em cada prédio das EMPRESAS, em local por onde transitem os Empregados e seja permitido acesso ao público, no qual serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário e com ofensas pessoais aos Empregados ou aos dirigentes das EMPRESAS. Fica ajustado que o não cumprimento desta Cláusula acarretará na imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DO DIRETOR DO SINTTEL-GO

As EMPRESAS liberarão Delegados Sindicais, 01 (um) dia por mês, sem prejuízo da remuneração, para trabalhos sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A solicitação deverá ser feita por escrito e com antecedência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica mantida a vaga de um diretor na cidade de Goiânia.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÃO PARA O SINTTEL-GO

As EMPRESAS continuarão procedendo a todos os descontos autorizados pela categoria em favor do SINTTEL-GO e farão o repasse das verbas para o Sindicato, na mesma data em que efetuar o pagamento de salários aos seus Empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: As EMPRESAS fornecerão mensalmente ao SINTTEL-GO arquivo consolidado contendo as seguintes informações: relação nominal dos sindicalizados que foram descontados e relação nominal dos sindicalizados que tiveram seus descontos suspensos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL

A Empresa, em atendimento ao dispositivo no inciso IV, do artigo 8º, da CF/88, descontará de cada empregado, em folha de pagamento, as taxas estabelecidas em assembleias gerais da categoria, que serão repassadas até o quinto dia útil do mês subseqüente ao que forem efetuados os descontos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com fundamento em decisão emanada na assembleia geral da categoria, será descontado 1,0% (um por cento), ao mês (incluindo 13º salário), referente a contribuição assistencial de todos os empregados abrangidos pelo presente ACT e aqueles que venham ser admitidos durante sua vigência. A empresa se responsabilizará pela emissão da relação nominal dos TRABALHADORES para controle da entidade sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Subordinam-se os descontos previstos à não oposição do trabalhador, manifestada perante o sindicato dos trabalhadores a qualquer tempo.

Aqueles que já o fizeram em anos anteriores não precisam refazê-lo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O desconto mensal definido no parágrafo primeiro desta cláusula será recolhido na conta: 20284-2 Banco: Itaú, Agência: 4378.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO

A empresa e o SINTTEL - GO reconhecem que o foro competente para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho é o da Justiça do Trabalho no Goiânia - GO. (Artigo 613, V, CLT).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÕES E REVISÕES

Fica acordado entre as partes que o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral das partes acordantes.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

Surgindo divergências entre as Partes na aplicação dos dispositivos constantes do presente Acordo Coletivo, a Parte que se julgar prejudicada comunicará à Outra por escrito e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, visando entendimentos e saneamento das pendências existentes.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em caso de descumprimento inequívoco e comprovado de qualquer disposição constante do presente Acordo Coletivo, a Parte Infratora comprometer-se-á, prontamente, a regularizar a pendência, sob pena de aplicação de multa mensal de 5% (cinco por cento) do piso salarial estabelecido neste acordo, por infração e por trabalhador, em favor deste ou da parte prejudicada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO DE TR ABALHO

Os empregados que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com a empresa devem dar ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria laboral, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelo empregador com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federarão a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral Extraordinária diretamente aos interessados, sindicalizados ou não, nos termos do Estatuto do sindicato, Federação ou Confederação. **(Artigo. 617, §§ 1º da CLT).**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PUBLICIDADE

O Sindicato convenente promovera, dentro de 8 (oito) dias da assinatura deste Acordo Coletivo, o seu depósito, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho, e a mesma entrará em vigor 3 (três) dias após a data da entrega no referido órgão.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Sindicato convenente, bem como, os estabelecimentos da empresa compreendida no seu campo de aplicação, deverá afixar de modo visível, cópias autênticas deste Acordo Coletivo de Trabalho nas respectivas sedes, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto nesta Clausula, a teor do exposto no (**Artigo 614, §§ 1º e 2º, da CLT**).

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

MARIA APARECIDA GARCIA
Diretor
ALGAR TELECOM S/A

LUCIENE GONCALVES
Diretor
ALGAR TELECOM S/A

MARIA APARECIDA GARCIA
Diretor
ALGAR CELULAR S/A

LUCIENE GONCALVES
Diretor
ALGAR CELULAR S/A

MARIA APARECIDA GARCIA
Diretor
ALGAR MULTIMIDIA S/A

LUCIENE GONCALVES
Diretor
ALGAR MULTIMIDIA S/A

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS TRABALHADORES DA ALGAR TELECOM

Anexo (PDF)

ANEXO II - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS 2015

1 - DEFINIÇÃO

Com base na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo

Algar, este Plano tem como finalidade proporcionar a todos os associados da Algar Telecom, Algar Celular e Algar Multimídia, para o ano de 2015, compensação financeira pelos resultados adicionais atingidos que extrapolem as responsabilidades normais do dia a dia (atribuições do cargo) e participação nos Lucros e Resultados da Empresa.

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Semestral e Anual, adiante fixadas as regras e condições.

2 - FORMAS DE PARTICIPAÇÃO

A participação do associado nos resultados da empresa dar-se-á nas seguintes formas:

1. por cumprimento de Objetivos Específicos (Semestrais);
1. por cumprimento de Objetivos Econômicos - Participação nos Lucros (Anual)

Nota:

Os associados que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e remuneração variável por produtividade (RVP), ficam automaticamente excluídos deste plano, no que se refere aos Objetivos Específicos semestrais. Para os Objetivos Corporativos a participação será plena.

2.1- PARTICIPAÇÃO POR CUMPRIMENTO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Cada associado será retribuído, **SEMESTRALMENTE**, de acordo com o nível de atingimento dos Objetivos Específicos, devendo tais objetivos obrigatoriamente:

a)- Serem ***INDIVIDUAIS*** (cada associado terá os seus objetivos), porém "NÃO PESSOAIS" (terminar o curso de inglês é individual, porém com caráter totalmente pessoal) ***e ou*** serem ***COLETIVOS*** (cada Área ou Centro de Resultado terá os seus objetivos).

b)- Redundarem num fator mensurável de produtividade, podendo ser por: otimização e melhoria de processos operacionais, redução de despesas, etc..

c)- Possibilitarem o acompanhamento e a medição extremamente simplificados, de tal forma que não haja a menor dúvida em relação ao cumprimento ou não dos mesmos. A pergunta: "O objetivo ***INDIVIDUAL*** foi cumprido?", deverá ter como resposta exclusivamente o "Sim" ou "Não", devendo cada objetivo individual negociado ser cumprido a 100%, não havendo, por conseguinte, cumprimento proporcional.

d)- Ter a distribuição nas seguintes proporções:

d.1) 50% será baseado no cumprimento de dois objetivos financeiros constantes do seu

orçamento. Deverão ser estabelecidas metas do EBIT (da Empresa, e ou da área e ou do CR) e Despesas Operacionais do Centro de Resultado.

d.2) 50% baseado no cumprimento de até dois objetivos vinculados ao planejamento estratégico da empresa. Essas metas poderão ser de natureza quantitativa ou qualitativa, individual ou coletiva (área, diretoria ou empresa).

e) - Para apuração dos objetivos que possuem metas financeiras ou do planejamento estratégico, quando mensuráveis em valores ou percentuais, serão observadas as regras descritas abaixo:

2.1.1- Definição de Objetivos

a)- O número de objetivos a serem definidos, ***por semestre***, não deve ultrapassar 04 (quatro), representando 100% na sua totalidade.

b)- Para cada objetivo deverá constar no sistema:

- Meio de medição;

- Ponderação (peso percentual);

- Prazo limite para o seu atingimento, dentro do semestre aquisitivo.

Em princípio os Objetivos Específicos não poderão ser renegociados. Em casos excepcionais, por motivo de força maior, os associados poderão solicitar aprovação de novos objetivos junto ao superior imediato, com aprovação da diretoria da área.

2.1.1.1- Objetivos Corporativos para Executivos

Para associados executivos será estabelecido 1 (um) objetivo corporativo para o segundo semestre que influenciará de forma a manter ou reduzir o valor apurado para pagamento da Participação nos Resultados por cumprimento de objetivos específicos.

O cumprimento do objetivo não acrescentará valores ao montante a receber, mas funcionará como PÊNALTI no percentual de 10% (dez por cento) do valor da Remuneração Variável, caso não seja cumprido.

Desta forma, o valor da participação nos resultados dos EXECUTIVOS por cumprimento de objetivos específicos do segundo semestre, pago no mês de abril, será reduzido em 10% (dez por cento) caso o objetivo corporativo não seja cumprido.

2.1.2 - Renegociação de objetivos

Devido à dinâmica do mundo dos negócios, pode ocorrer que, durante o espaço de tempo previsto para o cumprimento dos objetivos previamente negociados, surjam outros desafios mais importantes ou mudanças que demandem a substituição de alguns destes objetivos.

Portanto, em casos excepcionais, tais como mudança no planejamento estratégico, criação, alteração ou extinção de projetos e negócios, etc., poderá haver renegociação de objetivos de forma a adequá-los às necessidades mais significativas da organização.

As mudanças podem ser propostas pelo titular do cargo e/ou pelo superior imediato.

A aprovação deve ser feita em última instância pelo responsável hierárquico.

2.1.3- Controle de Documentação

Cada associado deverá se responsabilizar pela criação do documento eletrônico com seus objetivos, e enviá-lo, eletronicamente, para aprovação do superior hierárquico.

2.1.4- Valores da Participação

O valor a ser pago ao associado, por cumprimento dos Objetivos Específicos, possui como referência a seguinte tabela:

Cargo	**Nº máximo de salários base por Semestre**
Executivos	2,00
Em Ascensão (Especialistas/ Supervisores)	1,50
Não-Executivos	1,20

Será considerado para a base de cálculo, o valor do salário base do mês imediatamente anterior ao mês do efetivo pagamento.

A tabela acima estabelece o limite máximo a ser pago para o ano de 2015.

2.1.5- Periodicidade de Pagamento

O pagamento ocorrerá nas datas abaixo definidas. Caso haja impossibilidade, por motivo de força maior, a nova data de pagamento deverá ser negociada com os Sindicatos signatários deste acordo.

- Apuração dos resultados do ***1º semestre***, pagamento no mês de ***Outubro do ano de 2015***;

- Apuração dos resultados do ***2º semestre***, pagamento no mês de ***Abril do ano de 2016.***

2.1.6- Critérios de proporcionalidade

Os critérios visando prever alterações no quadro de Associados, no decorrer do semestre aquisitivo, são os seguintes:

- **Transferência para outra Empresa do Grupo Algar**

No momento da transferência será verificado o cumprimento dos Objetivos negociados até aquela data. Em caso de cumprimento, o associado receberá o valor da participação nos resultados por cumprimento dos objetivos específicos na data normal do pagamento aos demais associados, proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo. A base de cálculo será o salário base do mês da transferência.

- **Desligamento da Empresa**

Ocorrendo o desligamento, a pedido ou não, exceto em casos de rescisão por justa causa, será verificado o cumprimento dos objetivos negociados até aquela data.

Em caso de cumprimento, o valor da participação nos resultados será pago, de forma proporcional ao número e peso dos objetivos atingidos, na data normal do pagamento aos demais associados. A base de cálculo será o salário base do mês da rescisão contratual.

Para participar do sistema de participação nos resultados de forma proporcional no semestre, será necessário que o associado tenha trabalhando pelo menos uma fração igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, obedecendo aos critérios e objetivos específicos definidos.

- **Admissão e/ou Promoção**

Os admitidos no período terão direito à participação nos resultados, proporcional ao numero e peso dos objetivos atingidos durante o semestre aquisitivo, *após a definição e aprovação de objetivos junto ao superior imediato*. Os promovidos receberão proporcionalmente ao tempo ocupado em cada cargo

Se a admissão ou promoção ocorrer durante o 1º semestre, os objetivos para o 2º semestre deverão ser negociados até 30 de Junho.

No caso de admissão, para participar do sistema de participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos será necessário que o associado esteja na empresa em tempo hábil a fim de negociar e cumprir os objetivos registrados no sistema para o semestre.

- **Mudança de Cargo**

Quando houver mudança de cargo, os objetivos deverão ser analisados e renegociados, caso seja necessário.

- **Afastamentos em geral (licença maternidade, licença adoção, doença, acidente de trabalho, etc.)**

O pagamento será feito integralmente para os objetivos cumpridos;

Em observância ao princípio da isonomia e por analogia, os pagamentos referentes aos objetivos específicos corporativos serão pagos nos termos da Súmula 451 do TST.

2.1.7- Exemplo de Cálculo

No quadro a seguir, exemplo de cálculo do valor da participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos no semestre, a ser pago a um associado com salário base mensal igual a R$ 1.000,00:

OBJETIVO ESPECÍFICO	**A** **PONDERAÇÃO A 100%**	**B** **PONDERAÇÃO A 120%**	**C** **RESULTADO (%)**	**D** **VALOR R$**
1	20	24	24	240,00
2	40	48	48	480,00
3	30	36	0	0
4	10	12	12	120,00
TOTAL	**100**	**120**	**84**	**840,00**

A) Ponderação do objetivo (soma de pesos igual a 100%)

B) Transformação da ponderação de 100% para 120%, conforme o peso de cada um

B.1. ((A:100) x 120)

C) Cumprimento do objetivo

C.1. Atingimento total ou superação = 100%

Não atingimento ou atingimento parcial = 0%

Valor a ser pago ((R$ 1.000,00 x C) : 100)

2.2- <u>PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS POR CUMPRIMENTO DE OBJETIVOS ECONÔMICOS</u>

2.2.1 - DEFINIÇÃO

A participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos caracteriza-se pela distribuição de até 12% (Doze por cento) do lucro líquido contábil da empresa ou do consolidado do setor de negócios, apurado e auditado ao final do exercício, antes do efeito da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos, aos associados que possuam vínculo empregatício com a empresa e estejam elegíveis dentro das regras desta política e do plano.

2.2.2 - PREMISSA GERAL

A premissa geral que orienta a participação nos lucros para os associados elegíveis é: TER LUCRO LÍQUIDO, COM CRESCIMENTO, RENTABILIDADE E SAÚDE FINANCEIRA.

2.3 - PREMISSAS BÁSICAS

Para que haja distribuição de lucro para associados com cargos abaixo de Presidente, é imprescindível que a empresa na qual trabalhe tenha dado lucro liquido no ano vigente;

Para que haja distribuição de lucro para o Presidente, é imprescindível que além do requisito acima, o setor de negócios ao qual pertença e o Grupo Algar tenham dado lucro liquido;

O Lucro Líquido é o indicador com 100% de peso sobre o qual se aplica o percentual de 12% para formar o “bolo” a ser distribuído conforme regras e critérios aqui estabelecidos;

O valor do lucro a ser distribuído a cada um, individualmente, será retirado do “bolo” constituído pelos 12% do lucro líquido acima definido, limitado a uma tabela de múltiplos de salários conforme o cargo e o porte da empresa;

Os indicadores de CRESCIMENTO, RENTABILIDADE e SAÚDE FINANCEIRA são estabelecidos pela Holding Algar, como condicionantes, com índices e valores variáveis conforme as atividades, mercado e especificidade de cada empresa;

Haverá retenção de uma parte do valor a receber para pagamento de longo prazo, a título de FATOR RETENÇÃO para os associados com cargos de nível executivo;

2.4 - CONCEITO DE LUCRO LÍQUIDO

O lucro líquido para efeitos desta política e dos planos das empresas é o lucro líquido contábil como previsto na lei das sociedades anônimas com a exclusão das operações societárias e contábeis definidas no item 2.5 a seguir:

2.5 - EXCLUSÕES DE OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTÁBEIS

Na obtenção do lucro líquido a ser considerado para efeito de pagamento da participação nos Lucros e Resultados, serão excluídos, tanto do real, quanto do orçado, quando contemplado, as seguintes operações:

1. i. Operações de reestruturação societária;
2. ii. Planejamentos oriundos da holding;
3. Venda de ativos;
4. Mudanças de práticas contábeis.

1. Constituições ou reversões de contingências serão consideradas como resultados no exercício em que foram contabilizados;

Na eventualidade do surgimento de situações não contempladas no item acima caberá ao CEO do Grupo decidir sobre o critério mais justo a ser adotado.

2.6 - INDICADORES DE CRESCIMENTO, RENTABILIDADE E SAÚDE FINANCEIRA

Com o objetivo de garantir o crescimento, a rentabilidade e a saúde financeira das EMPRESAS, são estabelecidos os seguintes indicadores, com índices e valores variáveis anualmente de acordo com as atividades, mercado e particularidades de cada Empresa, que influenciarão de forma a manter ou reduzir o valor para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados:

INDICADOR	CRITÉRIO DE AFERIÇÃO	PENALTY CASO NÃO CUMPRA
Crescimento real	Crescimento real da Receita Líquida de 1 vez o decréscimo do PIB.	10%
Rentabilidade	Gerar EVA maior ou igual a - 4,3%.	10%
Saúde Financeira	Dívida Líquida/EBITDA menor ou igual a 1,9.	10%

1 Esses indicadores atuarão como deflatores e caso não sejam cumpridos, o valor da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos será reduzido na proporção de 10% (Dez por cento) por cada indicador não atingido.

2 Caso todos os indicadores sejam atingidos o valor apurado para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos será pago integralmente.

3 As empresas divulgarão através dos seus meios oficiais os resultados financeiros que impactam no cálculo destes indicadores.

2.7 - DA OBTENÇÃO DO MONTANTE A SER DISTRIBUÍDO

O montante a ser distribuído será obtido da seguinte forma:

A) Será aplicado o percentual de 12% (Doze por cento) sobre o lucro líquido da empresa definido conforme critério estabelecido no item 2.4. O resultado desta operação determinará o montante a ser distribuído a todos os associados elegíveis da empresa. A distribuição será feita de forma proporcional à possibilidade de ganho de cada um, possibilidade esta considerando a tabela de número de salários possíveis de serem alcançados (anexo

B) Qualquer que seja o montante a ser distribuído na empresa, objeto da aplicação dos 12% sobre o lucro líquido, o valor a ser pago a cada associado não poderá ultrapassaro número de salários possíveis constantes da tabela de múltiplos de salários anexa a esta política (anexo 1).

C) O bolo a ser distribuído, em qualquer das hipóteses acima é de até 12% (doze) por cento do lucro líquido, sendo considerado esse percentual, como o "alvo", podendo, portanto, nos cálculos finais o montante (bolo) representar menos que 12% em função das equações e condicionantes desta política.

2.8 - DA BASE DE CÁLCULO

A base de cálculo para apuração do valor a ser distribuído é o lucro líquido contábil apurado e auditado ao final do exercício anterior ao pagamento, excluído integralmente o efeito do valor da provisão contábil realizada a título de Participação nos Lucros e Resultados, conforme conceito definido no item 2.4.

2.8.1 – SALÁRIO BASE

Para efeito de todas as comparações que forem necessárias aos cálculos, será considerado o salário base do associado do mês imediatamente anterior ao efetivo pagamento.

2.8.2 – DEFINIÇÃO DO PERCENTUAL INDIVIDUAL

Para efeito do cálculo da proporcionalidade a que o associado fará jus sobre o montante apurado para distribuição, considera-se a possibilidade de ganho de cada um, conforme a tabela de múltiplos de salários possíveis. (ANEXO 1)

2.8.3 – PORTE DAS EMPRESAS

As Empresas são classificadas num "Ranking" de Pequeno, Médio e Grande porte, conforme (ANEXO 1).

As mudanças de "Ranking" (passar de empresa de Pequeno Porte para Médio Porte ou Médio Porte para Grande Porte) somente poderão ocorrer após o segundo ano consecutivo de resultados, que as classifiquem no novo patamar e mediante carta de reconhecimento expedida pela Holding.

2.9 – FORMAS E PERIODICIDADES DE PAGAMENTOS

2.9.1 - Pagamento aos associados de cargos não executivos

Para este nível de cargos os pagamentos serão feitos aos seus ocupantes em única parcela do valor que lhe for devido e ocorrerá no mês de a*bril do ano subseqüente a vigência do plano*, exceto se houver motivo de força maior ou negociação que impossibilite o pagamento.

O dia do pagamento seguirá o calendário estabelecido na cláusula 2.1.5 deste acordo.

São considerados cargos não executivos aqueles situados na base da estrutura da carreira Y:

Cargos básicos: Atendentes, Assistentes, Analistas, Engenheiros, Advogados, Consultores de Vendas, etc.

Cargos em ascensão: Supervisores e Especialistas.

2.9.2 - Pagamento a associados de cargos executivos

Para este nível de cargos os pagamentos serão feitos aos seus ocupantes em duas parcelas do valor que lhe for devido conforme critérios abaixo:

1ª. Parte – Participação de curto prazo: 70% (setenta por cento) do valor apurado para pagamento aos ocupantes destes cargos serão pagos em uma única parcela e ocorrerá no mês de a*bril do ano subseqüente a vigência do plano*, exceto se houver motivo de força ou negociação que impossibilite o pagamento.

2ª. Parte – Participação de longo prazo (fator retenção): 30% (trinta por cento) do valor apurado para pagamento aos ocupantes destes cargos poderão ser pagos no mês de abril do terceiro ano subseqüente aquele em que recebeu a 1ª. Parte.

Condicionante Cumprimento de Lucro Líquido Orçado nos Últimos 3 anos: O recebimento integral deste valor (Participação de Longo Prazo) dependerá do atingimento dos resultados líquidos contábeis previstos nos 3 exercícios anteriores, sendo reduzido à proporção de 10% (dez por cento) por ano cujo resultado líquido contábil tenha sido inferior ao valor orçado para aquele ano.

Correção: Cumprida a condicionante acima, os valores a que o associado faça jus ao recebimento desta 2ª. parte, serão corrigidos pelo índice do INPC, desde a competência de sua retenção até a competência de seu pagamento.

Pagamento em caso de desligamento: Se for demitido sem justa causa, o Executivo receberá integralmente o valor retido na data da rescisão. Se for demitido por justa causa ou pedir demissão não terá direito de receber o valor retido.

São considerados cargos executivos aqueles situados na parte superior da estrutura da carreira Y:

Cargos gerenciais: Coordenadores, Diretores Regionais, Diretores Adjuntos, Diretores de Área e Presidente;

Cargos técnicos: Consultores Executivos JR, PL, SR, MT.

2.10 - ***FATOR DE SOLIDARIEDADE***

2.10.1 - Nível Grupo

É um coeficiente regulador da relação de cooperação, integração e solidariedade existentes entre as empresas do Grupo Algar e, portanto influenciará nos resultados dos cargos participantes deste fator.

Este fator será denominado COEFICIENTE SOLIDARIEDADE GRUPO e representa a relação percentual existente entre o resultado líquido orçado e o resultado líquido realizado consolidado do GRUPO ALGAR no exercício de competência do Plano.

Participam deste coeficiente todos os ocupantes dos cargos de **Presidentes** das Empresas do GRUPO e será aplicado sobre o valor bruto individual para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos.

2.10.2 - Nível Setorial

É um coeficiente regulador da relação de cooperação, integração e solidariedade existentes entre as empresas do mesmo setor e, portanto influenciará nos resultados dos cargos participantes deste fator.

Este fator será denominado COEFICIENTE SOLIDARIEDADE SETORIAL e representa a relação percentual existente entre resultado líquido orçado e o resultado líquido consolidado realizado do SETOR no exercício de competência do Plano.

Participam deste coeficiente todos os ocupantes dos cargos **de Diretores** das empresas do SETOR, exceto aqueles executivos cujos objetivos econômicos estabelecidos e negociados previamente já representem o consolidado do setor.

O coeficiente solidariedade setorial será aplicado sobre o valor bruto individual para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos.

2.10.3 - Limites

Na aplicação dos coeficientes de fator solidariedade, seja SETOR ou GRUPO, o valor final a receber pelo associado, não poderá ser superior a 1,20 (Hum inteiro e vinte décimos) nem inferior a 0,80 (Oitenta décimos) do valor utilizado como base de cálculo para aplicação dos referidos fatores.

2.11 - ***FATOR APRECIAÇÃO***

O **Fator Apreciação** é um fator de avaliação e julgamento de casos excepcionais, que pode ser aplicado tanto para a Participação nos Resultados quanto para a Participação nos Lucros, visando corrigir possíveis injustiças ou merecimentos, distorcidos na operacionalização desta política e planos das empresas.

Os casos serão apresentados ao CEO do Grupo, pelo Vice Presidente Corporativo de Talentos Humanos, que após analisar os argumentos e justificativas, este ao seu juízo, poderá considerar justo modificar para melhor o resultado ou a participação obtida pelo associado.

2.12 - ***CRITÉRIOS DE PROPORCIONALIDADE***

Os critérios visando prever alterações no quadro ***no decorrer do ano*** são os seguintes:

2.12.1 - Transferência para Outra Empresa do Grupo Algar

Pagamento proporcional ao tempo de permanência em cada empresa. Cada Empresa pagará proporcional ao período em que o associado esteve em seu quadro durante o ano, conforme os critérios para o cargo que ocupou e de acordo com os seus resultados.

2.12.2 - Desligamento da empresa, Sem Justa Causa ou a Pedido

Pagamento proporcional ao número de meses trabalhados durante o ano de vigência do plano. O pagamento será no mesmo mês em que for realizado o pagamento para os demais associados da Empresa.

2.12.3 - Admissão (Associados admitidos durante o ano base)

Pagamento proporcional ao número de meses trabalhados durante o ano de vigência do plano.

2.12.4 - Promoção ou Alteração de cargo dentro da mesma empresa:

O valor será baseado nos resultados da empresa e no cargo exercido em 31 de dezembro do ano anterior a data do pagamento e a base de cálculo será o salário base do mês imediatamente anterior ao pagamento do valor da participação do associado

1 Nos casos de associados em período de interinidade promocional, o cargo a ser considerado para apuração do valor de sua participação será o do dia 31 de dezembro do ano anterior, mesmo que interino.

2 Caso haja o pagamento de gratificação de função, a mesma deverá ser considerada como integrante do salário-base para efeitos do cálculo do valor da participação.

2.12.5 - Afastamentos em geral (licença maternidade, licença adoção, doença, acidente de trabalho, etc.)

O pagamento do período de afastamento por licença maternidade, e adoção, será integral como se trabalhando houvesse, para os afastamentos por acidentes de trabalho de doença ocupacional que ocorrerem no exercício deste plano, será integral como se trabalhado houvesse.

2.13 - CONDICIONANTE

Para fazer jus ao recebimento de quaisquer valores relativos à Participação nos Lucros de Curto e Longo prazo previstos neste plano, o associado deverá ter mantido vínculo trabalhista com a empresa no ano imediatamente anterior ao pagamento planejado.

3 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

3.1 - Os pagamentos referentes a esta política deverão sempre coincidir em um intervalo de seis (6) meses, dentro do mesmo ano civil.

3.2 - Os casos omissos deste plano sobre participantes do Plano de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, poderão ser resolvidos com Diretoria Executiva de Talentos Humanos e a Vice Presidência Corporativa de Talentos Humanos da Holding, com a participação do Sindicato dos Trabalhadores (**SINTTEL-GO**).

4 - *VIGÊNCIA*

4.1 - Este plano terá validade para o ano de 2015. Sua continuidade em anos seguintes dependerá de acordo entre as partes, que poderão revisá-lo em todo ou em parte, dependendo de possíveis alterações na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, condições econômicas, cenário dos negócios e objetivos estratégicos da empresa.

ANEXO III - TABELA DE MÚLTIPLOS DE SALÁRIOS BASE

CATEGORIA	*NÚMERO SALÁRIOS BASE*	*EMP. GRANDE PORTE* *RECEITA BRUTA* *> = 60 US$ MM*	*EMP. MÉDIO PORTE* *RECEITA BRUTA* *> 6 < 60 US$ MM*	*EMP. PEQUENO PORTE* RECEITA BRUTA *< = 6 US$ MM*
A	9,6			

		- CEO DO GRUPO		
B	9,0	- DIRETOR CORPORATIVO (HOLDING) - DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR)		
C	8,4	- DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA	- DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR)	
D	7,8	- DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA	- DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA	- DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR)
E	7,2	- DEMAIS DIRETORES	- DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA	- DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA
F	6,6	- CONSULTOR SR / MASTER	- DEMAIS DIRETORES	- DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA
G	6,0	- DIRETOR REGIONAL - CONSULTOR PL	- CONSULTOR SR / MASTER	- DEMAIS DIRETORES
H	5,4		- DIRETOR REGIONAL - CONSULTOR PL	- CONSULTOR SR / MASTER
I	4,8	- COORDENADOR/ - CONSULTOR JR		- DIRETOR REGIONAL - CONSULTOR PL
J	4,2		- COORDENADOR - CONSULTOR JR	

K	3,6			- COORDENADOR - CONSULTOR JR
L	3,0	- ESPECIALISTAS - SUPERVISORES	- ESPECIALISTAS - SUPERVISORES	- ESPECIALISTAS - SUPERVISORES
M	2,0	- ANALISTAS, ENGENHEIROS, ASSISTENTES E DEMAIS CARGOS NÃO PREVISTOS NAS CATEGORIAS ACIMA E NÃO PREVISTOS NA CATEGORIA **N**	- ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS	ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS
N	1,7	- AGENTE DE RELACIONAMENTO COM O CLIENTE - ANALISTA DE SERVICOS - ASSIST ULTRA BANDA LARGA - ASSIST. ADSL - ASSIST. DADOS - ASSIST. ELETROTECNICO - ASSIST. EM REDE - ASSIST. ENERGIA - ASSIST. REPARO OPTICO - ASSIST. TRANSMISSAO - ASSISTENTE DE SUPORTE OPERACIONAL - COI - ATEND SUPORT OPERACIONAL - AUX TECNICO ELETRONICA - AUX. TEC ADSL - AUX. TEC ENERGIA - AUX. TEC. DADOS - AUX. TEC. ELETROTECNICO - AUX. TEC. REPARO OPTICO - AUX. TEC. TRANSMISSAO - AUX.EM REDE - AUX.SERVICOS GERAIS - AUX.TEC.REDE - EMENDADOR - INSTALADOR E REPARADOR TV A CABO		

		- INSTALADOR E REPARADOR TV SATELITE - IRLA - MOTORISTA - OFICIAL DE LANCAMENTO - OFICIAL DE REDE - OFICIAL DE REDE TV A CABO - OPERADOR DE DG - TEC ELETROTECNICO - TEC REPARO OPTICO - TEC. ADSL - TEC. COMUTACAO - TEC. DADOS - TEC. ELETRONICA - TEC. ELETROTECNICO - TEC. EM REDE - TEC. ENERGIA - TEC. REPARO OPTICO - TEC. TRANSMISSAO - TEC. WIRELESS - VISTORIADOR DE REDE		

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