ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000327/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/05/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019180/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.003747/2016-60
DATA DO PROTOCOLO: 04/05/2016

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 Secretário Geral, Sr(a). DIVINO ALFREDO DA SILVA SANTOS;

E

NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA., CNPJ n. 66.970.229/0001-67, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CARLOS RENATO DA SILVA MENDES e por seu Vice - Presidente, Sr(a). LUANA PEDERSINI DE MATOS ;

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 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

O piso salarial fica fixado, a partir de 1º de outubro de 2015, em R$ 1.263,00 (um mil duzentos e sessenta e três reais) para trabalhadores de 8 (oito) horas de jornada diárias e em R$ 1.059,43 (um mil e cinquenta e nove reais e quarenta e três centavos) para trabalhadores de 6 (seis) horas de jornada diárias.

PARÁGRAFO ÚNICO: As diferenças decorrentes do reajuste constante nesta cláusula, serão pagas na folha de pagamento, competência dezembro 2015.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa reajustará os salários vigentes em 30.09.2015, pelo percentual de 9,9%(nove vírgula nove por cento), a partir de 1º de Outubro de 2015, para faixa salarial de até 4.000,00 (quatro mil reais). Para os salários a partir de 4.000,01 (quatro mil reais e um centavo) até R$ 8.000,00 (oito mil reais), a correção será de 7% (sete por cento). Os salários a partir de R$ 8.000,01 (oito mil reais e um centavo) terão um reajuste fixo de R$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reajuste mencionado acima 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 nesta cláusula, serão pagas na folha de pagamento, competência dezembro 2015.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido 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 OITAVA - 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 NONA - 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 13º salário.

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

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 15ª 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, de 11 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 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$ 29,35 (vinte e nove reais e trinta e cinco centavos) para jornada de 8 (oito) horas de jornada diárias e valor facial de R$ 17,05 (dezessete reais e cinco centavos) para jornada de 6 (seis) horas de jornada diárias, a partir de 1º de outubro de 2015.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As diferenças decorrentes do reajuste do benefício constante da cláusula décima terceira, serão pagas serão pagas na folha de pagamento, competência dezembro 2015.

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$ 330,00 (trezentos e trinta reais)a partir de 1º de outubro de 2015, iniciando no 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 cláusula décima sétima, serão pagas serão pagas na folha de pagamento, competência dezembro 2015.

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$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), a partir de 01 de Outubro de 2015, 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.

PARAGRAFO SÉTIMO: As diferenças decorrentes do reajuste do benefício constante nesta cláusula serão pagas serão pagas na folha de pagamento, competência dezembro 2015.

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 11ª 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - MÃO DE OBRA

Caso a Empresa venha utilizar mão-de-obra de reeducando provenientes do sistema prisional pagará a estes os mesmos salários e benefícios previstos neste Acordo Coletivo 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 abrangida por este 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
ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

As partes acordam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação dos procedimentos adequados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A denúncia de assédio moral ou assédio sexual deverá ser efetuado por trabalhador devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima; as empresas deverão criar uma comissão para averiguação, com a participação da entidade sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica convencionado que toda e qualquer denúncia/resposta encaminhada às partes (EMPRESA/SINDICATO) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS PREVISTOS PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos TRABALHADORES em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento na sua integralidade, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes reconhecidos na forma legal.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EMPREGADO 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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, 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 , 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA se compromete a incentivar aos exames de mamografia

e de próstata aos seus trabalhadores, de acordo com as regras do plano de saúde corporativo.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 à 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das Cláusulas contidas no presente Acordo serão dirimidas mediante negociação entre as partes, ou através da justiça do trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

DIVINO ALFREDO DA SILVA SANTOS
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO

CARLOS RENATO DA SILVA MENDES
GERENTE
NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA.

LUANA PEDERSINI DE MATOS
VICE - PRESIDENTE
NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS TRABALHADORES DA NEXTEL

Anexo (PDF)

ANEXO II - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - EXERCÍCIO 2015

CLÁUSULA PRIMEIRA - PREMISSAS BÁSICAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

O alcance da participação nos resultados passa a contar de 85% do atingimento as meta e pode chegar até 200% da meta, dependendo dos resultados da empresa e do desempenho

individual estabelecido e definidos para o exercício de 2015.

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

CLÁUSULA SEGUNDA – PERÍODO DE APURAÇÃO DO PPR 2015

O período de estabelecimento e apuração das metas para o PPR é de 01/01/2015 a 31/12/2015.

CLÁUSULA TERCEIRA – ELEGIBILIDADE

3.0. Excepcionalmente para os trabalhadores elegíveis ao PPR de 2015, o pagamento será efetuado aos que tenham trabalhado durante a vigência do programa, conforme período estabelecido acima e que tenham contribuído para os resultados e as metas coletivas e individuais.

3.0.1. Os empregados admitidos entre 01/01/2015 até 30/09/2015 farão jus ao pagamento proporcional do PPR, na razão de 1/12 (um doze avos) do valor a ser distribuída por mês trabalhado a razão igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

3.0.2. Os empregados Afastados por acidente do trabalho ou doença profissional durante o exercício de 2015 receberão o PPR relativo a este período de afastamento normalmente, considerando-se, portanto, este tempo como efetivamente trabalhado para efeito do programa.

3.0.2.1 As empregadas afastada por Licença Maternidade, receberão o período de afastamento de forma integral como se trabalhado houvesse.

3.0.3. Os empregados afastados durante o exercício de 2015 não incluídos no item 3.0.2 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 15 (quinze) dias de trabalho no mês.

3.0.4 Os trabalhadores (as) que adotarem filhos, conforme legislação vigente, 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, que alterou a CLT, acrescendo os arts. 392- A, § 5º 392- B e 392 – C receberá o PPR 2015, de forma integral pelo período de afastamento como se trabalhado houvesse.

3.0.5. Os trabalhadores demitidos por iniciativa da empresa bem como os que pedirem demissão durante o período de apuração do programa PPR 2015, farão jus ao recebimento do PPR de forma proporcional pelo período trabalhado a razão de 1/12 (um doze avos), ao mês trabalhado, na fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês.

3.1. 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.

3.2. 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 não integra este acordo.

CLÁUSULA QUARTA - COMPOSIÇÃO DO PROGRAMA

Pagamento conforme a seguinte configuração:

Composição do programa

Métricas	Peso
Parte empresa	70%
Parte individual	30%
Total	100%

Todos os colaboradores até o nível de Consultor, Supervisor e Coordenador

Métricas	Peso	Resultado mínimo atingido	Pagamento proporcional conforme o nível de atingimento	Teto de pagamento
Ativações brutas	10%	85%		
3G voz	10%	85%		
Desativações	30%	85%		200%
Receita	20%	85%		
Fluxo de caixa operacional livre	30%	85%		

O Desempenho Individual responde por 30% 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 60% (30% x 200%).

Individual

Desempenho individual	30%	Excede as expectativas	Supera as expectativas	Atinge as expectativas	Quase atinge as expectativas	Não atinge as expectativas
		60%	45%	30%	15%	0%

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 representa 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.

Metas 2015

Todos os colaboradores até o nível de Consultor, Supervisor e Coordenador.

Métricas	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	Total
Ativações brutas	429.648	490.210	537.429	524.501	1.981.788
3G voz	301.660	363.054	407.927	408.500	1.481.141
Desativações	-296.916	-351.759	-308.528	-295.159	-1.252.361
Receita (R$ 000)	1.026.296	1.023.150	1.023.434	1.075.710	4.148.590
Fluxo de caixa operacional livre (R$ 000)	-56.989	-170.000	-260.000	56.412	-430.578

Definição dos indicadores:

ATIVAÇÕES BRUTAS: Este indicador mede o aumento de ativações de clientes ativos que a Nextel obteve na sua base comparada com o trimestre anterior.

3G VOZ: Este indicador mede o aumento de ativações de clientes ativos nos planos de 3G Voz que a Nextel obteve na sua base comparado com o trimestre anterior. Os números de 3G Voz estão inclusos no número total de Ativações Brutas.

DESATIVAÇÕES: Este indicador mede as desativações de clientes ativos em todos os planos da Nextel na base comparando com o trimestre anterior.

RECEITA: Total da entrada monetária (faturamento) advinda de serviços e não-serviços. Não inclui aparelhos e acessórios.

FLUXO DE CAIXA OPERACIONAL LIVRE: É o fluxo de caixa operacional, resultante da diferença entre o Resultado Operacional antes da depreciação e amortização e o CAPEX.

RESULTADO OPERACIONAL: 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.

CAPEX: Montante de dinheiro utilizado na aquisição de bens de capital de uma empresa.

O resultado de todos os indicadores acima será medido pela diferença em cada trimestre, conforme abaixo:

1º trimestre: Diferença do resultado da métrica em 31 de Dezembro/2014 versus acumulado do trimestre em 31 em Março/2015.

2º trimestre: Diferença do resultado da métrica em 31 de Março/2015 versus acumulado do trimestre em 30 de Junho/2015.

3º trimestre: Diferença do resultado da métrica em 30 de Junho/2015 versus acumulado do trimestre em 30 de Setembro/2015.

4º trimestre: Diferença do resultado da métrica em 30 de Setembro/ 2015 versus acumulado do trimestre em 31 de Dezembro/2015.

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

CLÁUSULA QUINTA - FORMULA PARA PAGAMENTO DO VALOR DO PPR

O valor a ser distribuído aos empregados a título de PPR será de 85% a 200% de 2 salários nominais para coordenadores, consultores e supervisores e de 1,1 salário nominal para os demais níveis de cargos, de dezembro/15 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:

Fórmula

	Indicador		Peso		Resultado mínimo atingido
PPR =	Ativações brutas	X	7%	X	85%
	3G voz	X	7%	X	85%
	Desativações	X	21%	X	85%
	Receita (R$ 000)	X	14%	X	85%
	Fluxo de caixa operacional livre (R$ 000)	X	21%	X	85%
	Desempenho individual	X	30%	X	85%

+

Abaixo de 85% de atingimento das metas não haverá pagamento de PPR.

O alcance da participação nos resultados crescerá de 85% até 200% da meta, dependendo dos resultados da empresa e do desempenho individual.

Para um nível de atingimento das metas de 85% a 200% haverá um pagamento de 0,95 a 2,2 salários nominais.

CLÁUSULA SEXTA - PROGRAMA ESPECÍFICO DE PREMIAÇÃO DOS, GERENTES, DIRETORES, VICE-PRESIDENTES E PRESIDENTE.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DATA PARA O EFETIVO PAGAMENTO

A empresa antecipará aos trabalhadores(as), até o dia 30 de Janeiro de 2016, 30% (trinta por cento) do salário nominal, valor este que será compensado do valor total quando do pagamento da parcela final**, com data limite para pagamento até o primeiro quadrimestre do ano seguinte,** após aprovação pelos acionistas das demonstrações financeiras do exercício de 2015.

Para os trabalhadores demitidos que fazem jus ao pagamento do PPR 2015, conforme as regras estabelecidas no programa, o pagamento será disponibilizado após o pagamento final dos trabalhadores ativos conforme detalhado acima.

CLÁUSULA OITAVA – 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 2015.

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