# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000240/2017
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/03/2017
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR001514/2017
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46208.002564/2017-16
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/03/2017

**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 Tesoureiro, Sr(a). PEDRO AUGUSTO FERREIRA NOVAIS e por seu Presidente, Sr(a). ALESSANDRO TORRES DA MOTA;

E

TIM CELULAR S.A., CNPJ n. 04.206.050/0052-20, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE LUIZ FROES ;

INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA., CNPJ n. 02.421.421/0027-50, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE LUIZ FROES ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018 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**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2016 a 31/08/2017**

Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de Setembro de 2016 não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no “caput” da presente cláusula passarão em 1º de Dezembro de 2016 a viger com os seguintes percentuais de reajuste e valores:

passarão em 1º de Dezembro de 2016 a viger com os seguintes percentuais de reajuste e valores:

- **9,62 %** (nove vírgula sessenta e dois por cento) para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais (*call center*). Passando ao valor de **R$ 954,79 (novecentos e cinquenta e quatro reais e setenta e nove centavos)** para jornadas de 6 horas diárias

- **9,62%** (nove vírgula sessenta e dois por cento) para as demais jornadas superiores existentes passando ao valor de **R$ 1.221,16 (hum mil duzentos e vinte e um reais e dezesseis centavos).**

**PARÁGRAFO SEGUNDO –** Aos jovens aprendizes fica garantido o salário mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir, o piso salarial estadual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A jornada de trabalho dos jovens aprendizes será de 6 (seis) horas diárias. A jornada poderá, de forma extraordinária, ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

**PARÁGRAFO QUARTO -** Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de Setembro de 2016 não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2016 a 31/08/2017**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

As **EMPRESAS** concederão, a partir de 01 de Dezembro de 2016, aos seus empregados, reajuste salarial nos percentuais abaixo descritos, aplicáveis sobre os salários percebidos em 31 de Agosto de 2016: exceto para os de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Diretor, Executive manager, Sênior manager ou especialista *máster*, estagiários e jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO –** Serão aplicados osreajustes nas seguintes formas:

- Para os cargos de: Consultores de atendimento I, II, III e IV, Consultores de atendimento especializado e Consultores de risco o reajuste de **9,62% (**nove vírgula sessenta e dois por cento);

- Para demais salários existentes, o reajuste será de **7,0%** (sete por cento). excetuando os cargos inelegíveis constantes no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Somente terão direito à correção salarial, os empregados que tenham sido admitidos até 31 de Agosto de 2016 e estejam ativos na empresa em 01/12/2016.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os empregados elegíveis que tiveram movimentação salarial entre 01/09/2016 e 30/11/2016 terão como os demais o reajuste aplicado sobre os salários de 31 agosto de 2016. Dessa forma, o salário de Dezembro de 2016 (nele já considerado o montante obtido através da movimentação ocorrida no período supracitado) será nele acrescido do valor obtido pelo reajuste aplicado ao salário nominal de 31 agosto de 2016.

**CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO**

Será pago em **30/12/16** para todos empregados elegíveis ao reajuste salarial um abono único indenizatório no valor de **R$ 850,00** (oitocentos e cinquenta reais).

**PARAGRÁFO PRIMEIRO -** – Somente terão direito ao abono salarial indenizatório, os empregados que tenham sido admitidos até 31 de Agosto de 2016 e estejam ativos na empresa em 01/12/2016.

**PARAGRÁFO SEGUNDO -** Abono em caráter de pagamento eventual, sem incidência de recolhimento de INSS e FGTS.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO SALARIAL

As **EMPRESAS** efetuarão o pagamento do salário de seus empregados até o último dia útil do mês de competência.

**PARÁGRAFO UNICO** – As empresas concederão a todos os seus empregados, (excetuando os meses de admissão, ausências não justificadas igual ou superiores a 10 dias e eventualmente férias), um adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) do salário base, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as **EMPRESAS** autorizadas a proceder descontos em folha de pagamento, inclusive dos jovens aprendizes, e em rescisão contratual dos valores relativos a seguro de vida, seguro saúde e odontológico, alimentação, mensalidades e outros valores devidos à clubes, agremiações e instituições de ensino, despesas oriundas de convênios com supermercados, farmácias, óticas e outros, despesas médicas e odontológicas, multas tidas com veículos da frota das empresas, bem como todo e qualquer pagamento devido à entidade sindical ou às empresas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Ficam autorizadas às **EMPRESAS** a possibilidade de desconto em folha de pagamento e em rescisão contratual dos valores, ainda que vincendos, referente a aquisição/compra de produtos e serviços da empresa e financiamentos concedidos, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de parcela referente à mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação em que o empregado sindicalizado ou seus dependentes estejam matriculados, conforme os limites previstos em lei, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo empregado sindicalizado e que a universidade que ministre os cursos mantenha convênio com o **SINDICATO**.

# GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

## 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2017 e 2018 será antecipada e paga, para todos os empregados, juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2017 e 2018, respectivamente, independentemente de solicitação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2017 e 2018, desde que não tenham feito a opção pelo adiantamento quando da saída em férias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para efeitos desta antecipação, a primeira parcela do décimo terceiro salário terá um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário base sem considerar as médias remuneratórias que serão por sua vez aplicadas no pagamento da segunda parcela.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2017 e 2018 respectivamente.

## ADICIONAL DE SOBREAVISO

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

O empregado que estiver em regime de sobreaviso, assim considerado o período em que permanecer, por solicitação expressa do empregador, fora do local de trabalho, aguardando chamado da empresa, em

conformidade com o artigo 244, §2º da CLT, fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da respectiva hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO –** Caso seja acionado o empregado fará jus ao recebimento de horas extras remuneradas nos percentuais previstos em lei.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2016 a 31/08/2017**

As EMPRESAS oferecerão mensalmente aos seus empregados, a partir do mês de Setembro de 2016, parcela para a aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais credenciados nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para os empregados com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade. As EMPRESAS fornecerão, a partir do mês de Setembro de 2016, créditos diários-refeição mensais com valor de R$ **29,30 (vinte e nove reais e trinta centavos)** no cartão eletrônico do benefício, sendo **22 (vinte e dois créditos dias)** para quem trabalhar 05 (cinco) dias na semana e **26(vinte e seis créditos dia),** para quem trabalhar 06 (seis) dias na semana.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para os empregados com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade. As EMPRESAS fornecerão, a partir do mês de Setembro de 2016, 26 (vinte e seis créditos dia ),com valor de **R$ 25,03 (vinte e cinco reais e três centavos)** no cartão eletrônico do benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Para os empregados com jornada de trabalho igual a 36 (trinta e seis) horas semanais, as EMPRESAS fornecerão a partir do mês de Setembro de 2016, **26 (vinte e seis créditos dia)** no valor de R$ **18,08 (dezoito reais e oito centavos)** no cartão eletrônico do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO**– Ficam mantidos, sem qualquer tipo de reajuste, eventuais valores existentes, cujo valor seja superior ao previsto no parágrafo 3º supra.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Aos jovens aprendizes serão fornecidos 22 (vinte e dois créditos dia) bilhete-refeição mensais com valor facial de R$ **18,08 (dezoito reais e oito centavos)**

**PARÁGRAFO SEXTO** – A empresa descontará mensalmente do empregado a importância de R$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o empregado observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Os empregados poderão optar pela modalidade de recebimento do benefício (alimentação ou refeição), de acordo com os procedimentos internos que regulam o benefício.

**PARÁGRAFO NONO** – Será fornecida integralmente a todos os empregados durante o período de férias. Os valores de que trata este parágrafo também possuem caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado, para qualquer efeito.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Os valores relativos às diferenças retroativas aos meses de Setembro/Outubro/Novembro e Dezembro de 2016 serão pagos através de carga extra única na carga mensal creditada em Dezembro aos empregados ativos em 01/12/2016. Aos trabalhadores afastados e que tenham laborado no referido período, o crédito será efetuado quando do retorno do afastamento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO -** Excepcionalmente no mês da admissão ou por ocasião de retorno de afastamentos, poderá a empresa fornecer em caráter urgência e condição mais vantajosa ao empregado, creditando o referido benefício em crédito folha, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas nesta cláusula.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

Em consonância ao art.º 5º parágrafo único do decreto de lei 95.247 excepcionalmente no mês da admissão ou por ocasião de retorno de afastamentos, poderá a empresa fornecer em caráter urgência e condição mais vantajosa ao empregado, conceder o referido benefício em crédito folha, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas no referido decreto.

**PARÁGRAFO ÚNICO -** No caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

## AUXÍLIO SAÚDE

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As **EMPRESAS** manterão, para todos os empregados e seus dependentes legais, um plano com cobertura básica de assistência médica, com participação do empregado quando da utilização do benefício.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As **EMPRESAS** disponibilizarão, para todos os empregados e seus dependentes legais, um plano odontológico, cuja mensalidade será custeada em 80% (oitenta por cento) pelas empresas e 20% (vinte por cento) pelos empregados.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA (CREDENCIAMENTO)**

As **EMPRESAS** envidarão esforços procurando buscar sempre a qualificação da sua rede credenciada nacionalmente, aceitando a indicação pelos seus funcionários, de profissionais cuja especialidade seja assistida pelo plano para análise de credenciamento.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2016 a 31/08/2017**

As EMPRESAS reembolsarão, aos dependentes devidamente qualificados, auxílio equivalente a 80% (oitenta por cento) das despesas de serviços funerários, prestados ao empregado falecido, devidamente comprovado mediante a apresentação das respectivas notas fiscais, limitado ao valor de R$ 3.740,00 (três mil setecentos e quarenta reais), valor este aplicável a partir de Dezembro/2016.

## AUXÍLIO CRECHE

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE/ ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR /BABA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2016 a 31/08/2017**

As EMPRESAS reembolsarão a partir de 1º de Dezembro de 2016 as despesas relacionadas a matriculas e mensalidades por instituições de ensino (creches /pré-escolas ou baba) aos filhos (as) ou dependentes legais de empregadas (os), no valor de até R$ 400,00 (quatrocentos reais), até que completem 06 ( seis)

anos, 11 (onze) meses e 29 ( vinte e nove ) dias de idade, mediante a apresentação da respectiva documentação comprobatória.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Caso a criança complete 07 (sete) anos durante o ano letivo, cessará

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caso a criança completa 07 (sete) anos durante o ano letivo, cessará imediatamente o benefício independente do término do ano letivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O benefício será pago, nos mesmos limites descritos no "*caput"* da presente cláusula, às empregadas que comprovarem despesas com babás e/ou empregadas domésticas, desde que essas estejam devidamente registradas em CTPS e tenham os recolhimentos à Previdência Social quitados. De acordo com as normas internas, as requerentes do benefício nessa modalidade apenas adquirem o direito ao recebimento mediante preenchimento de formulário específico e apresentação dos documentos comprobatórios.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pelas EMPRESAS apenas a partir da data que o empregado protocolizar a documentação necessária à concessão.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A (o) empregada(o) deverá apresentar, no máximo, até o dia 10 do mês subsequente, a nota fiscal que comprova a realização da despesa de que trata o "*caput"*, sob pena de não recebimento do reembolso. Os limites de reembolso são mensais, não possuindo caráter cumulativo. A não apresentação dos comprovantes de despesas mensais no prazo acima indicado impede o recebimento posterior.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em caso de parto múltiplo o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

AS **EMPRESAS** disponibilizarão para todos os empregados, seguro de vida em grupo, que será custeado em 80% (oitenta por cento) pela empresa e 20% por cento pelo empregado, com participação mensal.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO PARA FILHOS COM DEFICIÊNCIA

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2016 a 31/08/2017**

As **EMPRESAS** manterão o auxílio até o limite de **R$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais)** valor este aplicável a partir de Dezembro de 2016, para os(as) filhos(as) de empregados que sejam considerados deficientes nos termos da legislação vigente Decreto lei nº 3.298/99 que regulamenta a lei 7.853/89 por meio de reembolso mensal das despesas não cobertas pelo plano de assistência médica , sem limite de idade ou participação do empregado. Equiparam-se a filhos para fins de concessão do presente benefício os dependentes legais que sejam reconhecidos pelos órgãos oficiais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Por se tratar de mera liberalidade das empresas, o presente auxílio não possui de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As EMPRESAS prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil aos empregados que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço das mesmas.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de um ano nas **EMPRESAS** será feita junto ao **SINDICATO** profissional da categoria, não havendo qualquer motivo para recusa do ato homologatório ou não atendimento por parte da entidade sindical, tampouco cobrança de qualquer taxa ou tarifa à empresa ou empregado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SALVA GUARDA DOS PRÉ APOSENTADOS**

As EMPRESAS comprometem-se a não dispensar os empregados que FORMALMENTE COMUNICAREM sua decisão de aposentar-se, no período de 90 dias que antecede o início do prazo comprovado de 12 meses que faltarem para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço. Excetuam-se desta salvaguarda os casos de justa causa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO -** O prazo acima descrito não se caracteriza como garantia de emprego, na hipótese de não haver a devida comunicação previamente formalizada as empresas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO -** O período de salva guarda acima citado deverá ser objeto de indenização ao empregado caso a empresa venha efetuar

o desligamento do empregado dentro deste período.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Findado o prazo de 12 meses, de aquisição da salva guarda, bem como não havendo a devida comunicação, fica a empresa desobrigada de efetuar a devida indenização.

## ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE ESTAGIÁRIOS**

As **EMPRESAS** comprometem-se a manter programa de estágio compatível com a formação profissional dos estudantes.

# RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

## QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO PROFISSIONAL**

As **EMPRESAS** comprometem-se a realizar a capacitação e realocação funcional interna dos empregados afetados pela introdução de novas tecnologias ou processos automatizados.

**PARÁGRAFO ÚNICO -** Estes empregados após treinados e realocados, estarão submetidos aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeitos às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados.

## ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Os empregados que retornarem de afastamento do INSS e que necessitarem readaptação/realocação, não serão considerados paradigmas para os demaisempregados que exerçam as mesmas atividades.

## ASSÉDIO MORAL

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL**

As **EMPRESAS** se obrigarão a informar a seus empregados que não será admitida nenhuma prática de assédio moral.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

As EMPRESAS se obrigarão a informar a seus empregados que não será admitida qualquer forma de discriminação relacionados a orientação sexual, raça, origem étnica ou social, cidadania, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, pertencentes a uma minoria nacional, pessoas com deficiência ou idade.

## POLÍTICA PARA DEPENDENTES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INCLUSÃO DEPENDENTE LEGAL – FILHOS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de empregados (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro escritura publica de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados por um dos companheiros).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEPENDENTE CÔNJUGE OU COMPANHEIRO(A)

As EMPRESAS, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerão o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do empregado. Serão também reconhecidos como dependentes nos planos de benefícios da empresa os companheiros (as) do empregado (a) que mantenham com os (as) mesmos (as) relações homoafetivas com o devido registro escritura publica de união estável.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE

As **EMPRESAS** comprometem-se a não despedir imotivadamente a empregada gestante durante o período de estabilidade legalmente previsto pela Constituição ou 180 (cento e oitenta) dias nos termos e condições do Programa “Empresa Cidadã”, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, o que for mais benéfico à empregada. Fica extinta a estabilidade para os casos de extinção do contrato de trabalho por iniciativa da trabalhadora, devidamente assistida pela entidade sindical, ou de rescisão por justa causa.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - NOME SOCIAL

As empresas a partir de 01/01/2017 reconhecerão para fins de identificação (crachá) o registro formal (conforme legislação municipal ou estadual existente) de nome social dos empregado(as) que solicitarem formalmente ao RH a sua preferência.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OBRIGAÇÕES NR17

As **EMPRESAS** se obrigam a cumprir todas as determinações oriundas do anexo II NR17 no que se refere ao trabalho executado pelos profissionais dos setores de Teleatendimento.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS

Não será efetuada cobrança de valores para emissão de identificação funcional (crachás) exceto nos casos de perda.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
## DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados das EMPRESAS será de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, conforme previsto em legislação específica, por expressa disposição deste acordo ou do contrato individual de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO -** Os empregados lotados nos centros de relacionamento com o cliente e que utilizam áudio-fones e/ou terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto terão um regime de 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante jornada estabelecida pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO -** Fica autorizado o trabalho aos domingos, feriados e em dias de repouso semanal remunerado, em especial nas áreas cujas atividades estão relacionadas ao comércio varejista, ressalvados os direitos dos empregados, estabelecidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

Os intervalos de jornada de trabalho ocorridos em função de interrupções operacionais (queda de luz ou sistemas) não serão objeto de compensação, ficando assegurada a remuneração devida.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Com base no § 2º, do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, e nos moldes a seguir pactuado, fica estipulado o regime de Compensação de Jornada de Trabalho, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito do empregado junto às empregadoras, bem como a compensação do referido crédito de eventuais horas-débito acumuladas pelo trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As horas trabalhadas em sobrejornadas e as folgas referentes à compensação das horas efetuadas em sobrejornadas no **BANCO DE HORAS** deverão ser previamente autorizadas pelo gestor da respectiva Área.

**PARAGRÁFO SEGUNDO –** Fica estipulada a quantidade máxima de 100 (cem horas- laboradas) equivalente à 150 horas-créditos lançadas no banco de horas, sendo que as horas superiores ao mencionado limite, sejam mensal ou trimestral, deverão ser pagas no mês subsequente a devida apuração, com base no salário vigente da data de pagamento, acrescidas do respectivo adicional previsto na legislação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Cada 01 (uma) hora extraordinária realizada de segunda a sábado, corresponderá a 1,5 (uma e meia) de hora-crédito.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para computo de horas-débito fica estipulado o limite de 100 (cem) horas acumuladas, sem período de vencimento, sendo que a compensação de tal débito será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem o acréscimo de adicionais, sendo que as horas excedentes ao referido limite serão devidamente descontadas no mês subsequente.

excedentes do referido limite serão devidamente descontadas no mês subsequente.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos, folgas e feriados, não serão lançadas como hora-crédito, ou seja, não estão sujeitas a presente compensação, razão pela qual deverão ser pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO SEXTO-** As horas lançadas no **BANCO** e não compensadas, quando indenizadas serão computadas para efeito de médias na integração de cálculos de férias, 13º salário e FGTS.

**PARÁGRAFO SÉTIMO -** O presente regime de compensação de horas é aplicável a todos os empregados das **EMPRESAS**, com exceção dos empregados consultores, supervisores, analistas e assistentes do Centro de Relacionamento com o Cliente (CRC), além de empregados que não possuem controle de jornada de trabalho, nos termos do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Na hipótese de o empregado ser promovido para ocupar função que o exclua do regime de horário de trabalho previsto nos termos do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, as horas-crédito ainda não compensadas pelo empregado, poderão ser, em comum acordo entre empregado e as **EMPRESAS**, compensadas em período determinado nos termos do parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO NONO** – O saldo de horas-crédito ou horas-débito eventualmente remanescentes e anteriores a vigência atual, serão automaticamente incorporados ao computo do presente acordo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Havendo horas-crédito acumuladas, o empregado poderá solicitar o descanso correspondente às mesmas ao seu superior com, no mínimo, 24 horas de antecedência, ficando seu gozo sujeito à aprovação do seu superior.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no sistema de compensação, as **EMPRESAS** poderão considerar os atrasos, redução de jornada e/ou as ausências do empregado. Fica pactuado ainda, a possibilidade da compensação através das seguintes condições: folgas adicionais de horas ou dias, licenças, prorrogação de férias, ponte para compensação de feriados e período de aviso prévio por ocasião da rescisão contratual.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - Fica acordado que as horas-débito somente poderão ser acumuladas, por solicitação própria do empregado, quando o mesmo necessitar se ausentar, bem como decorrente de atrasos e faltas injustificadas, sempre condicionado a autorização da chefia.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - A critério das **EMPRESAS**, o saldo credor do empregado no **BANCO DE HORAS** poderá ser pago antecipadamente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO -** O saldo existente no **BANCO DE HORAS** ao término do prazo de compensação, ou excedendo o limite mensal estabelecido conforme parágrafo segundo da presente cláusula ou no final do presente acordo, caso não haja prorrogação do mesmo, será automaticamente pago ao empregado com o salário do mês do pagamento. Fica esclarecido que o saldo em questão já encontra-se acrescido dos adicionais legais correspondentes, conforme parágrafo terceiro da presente cláusula, não incidindo novamente o adicional legal quando da indenização do saldo existente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** - No caso do saldo de horas do empregado ser devedor, automaticamente se converterá em débito no próximo período em que viger o novo acordo de sistema de compensação ou será descontado do salário do mês imediatamente posterior ao término do mesmo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO -** Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor do **BANCO DE HORAS** do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias. Em caso de saldo devedor à época da rescisão contratual do empregado, as **EMPRESAS** farão o devido desconto nas verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO** – As **EMPRESAS** manterão disponível na “Intranet”, para consulta e ou impressão, arquivo contendo informações sobre as horas extras incluídas, compensadas e respectivos saldos do Banco de Horas.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO** - Fica pactuado a adoção da sistemática de horário flexível e de registro, podendo a EMPRESA adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho pelos

funcionários, permanecendo utilizando os sistemasatuais conforme estabelecido pelas portarias nº 1510 de 21 de Agosto de 2009 e nº 373 , de 25 de Fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS FÍSICAS

As **Empresas** abonarão as faltas ou atrasos ao trabalho dos (as) funcionários (as) com deficiências físicas decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos/equipamentos ortopédicos ou necessidade análoga.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO PARA EXAME VESTIBULAR E ENEM**

A Empresa abonará a ausência do empregado que for realizar exame vestibular ou ENEM, desde que devidamente comprovado através de cartão de inscrição.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALEITAMENTO MATERNO**

Em consonância com o art.º 396 da CLT, as Empregadas que estejam amamentando seus filhos poderão optar em converter o período de redução previsto na lei de modo acumulativo durante a semana.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O Empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo de seu salário, a contar do primeiro dia útil após o evento, por:

**a)** 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

**b)** 15 (quinze) dias consecutivos para funcionários em virtude de paternidade*;

c) 05 (cinco) dias consecutivos, para os casos de união estável homoafetiva, mediante escritura registrada em cartório, concedido uma única vez dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses;

d) 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimento de Pais, Conjugue, companheiro ou filhos;

e) 15 dias para empregada em união estável homoafetiva a qual sua companheira na condição de mãe biológica de filho(a) em comum;

f) Por 1 (um) dia por ano para acompanhar cada filho(a) de até 6 (seis) anos em consulta médica;

O inicio das contagens (consecutividades acima previstas) do período justificado será o dia do evento (quando utilizado pelo empregado) ou quando não o primeiro consecutivo a este.

*Já computados os prazos previstos em legislação (art. 473 CLT e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º,ADCT.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As EMPRESAS aceitarão os atestados médicos entregues no prazo de até 72 (setenta e duas) horas contados a partir da falta, devendo o empregado fazer a comunicação imediata a empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de impossibilidade de entrega pelo empregado, o mesmo deverá entrar em contato com seu gerente ou RH, para ajuste de entrega que poderá ser feita por terceiro ou no primeiro dia de retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para atestados com prazo superior a 5 dias de afastamento, poderão os médicos do trabalho das Empresas solicitar o comparecimento do empregado no serviço médico do trabalho, para fins de acompanhamento do caso quando necessário para acompanhamento da sua condição de saúde ocupacional. Estarão dispensados de cumprir a solicitação os empregados portadores de doença infectocontagiosa ou cuja mobilidade esteja comprometida.

**CLAUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA - DIA DO ANIVERSARIO (HAPPY DAY)**

O empregado terá direito a folga remunerada no dia útil de seu aniversário. Que poderá a seu critério, ser usufruída no período de 15 dias anterior ou posterior, como também no caso de seu aniversário recair em dia não previsto em jornada, Sábado,Domingo ou feriado oficial.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FOLGA PRÊMIO POR TEMPO DE EMPRESA**

Os (as) empregados (as) terão anualmente direito como prêmio por tempo de serviço 1 (um) dia de folga remunerada a cada 5 (cinco) anos completos de trabalho, limitados a 3 dias por ano, não cumulativos ao próximo caso não usufruído.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É considerado para cálculo do referido benefício, o período (tempo de empresa) que os trabalhadores já possuem até a presente data e que vierem a somar posteriormente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica a critério do empregado a opção de fruição da ocasião das referidas folgas, desde que previamente agendadas com o gestor, pelo menos 30 dias anteriores as mesmas.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS EVENTOS MÉDICOS**

Serão abonadas as ausências, mediante apresentação de solicitação médica, para os seguintes eventos:

a) Exames: Colonoscopia, Endoscopia Digestiva Alta, Broncoscopia, Laparoscopia, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);

b) Tratamentos: Radioterapia, Quimioterapia para tratamento de câncer e Hemodiálise;

c) Demais casos recomendados em função do exame periódico solicitados por serviço de saúde ocupacional das EMPRESAS.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGAS FINAL DE ANO**

Serão concedidas folgas remuneradas nos dias 24 e 31 de Dezembro excetuando as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes, atividades inadiáveis, risco para o negócio ou condição excepcional.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DE JORNADA PARA TRABALHADORES (AS) COM SEQUELAS DECORRENTES DE LER/**

Os empregados (as) que por ocasião do retorno de afastamento médico, desde que, com a devida solicitação do INSS e ratificada por médico do serviço de saúde ocupacional da empresa, com jornadas superiores, poderão ter a sua jornada de trabalho reduzida conforme necessidade médica comprovada.

## FÉRIAS E LICENÇAS
## LICENÇA MATERNIDADE

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE**

Para licenças-maternidade fica assegurada concessão da duração prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos e condições do Programa "Empresa

Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos e condições do Programa "Empresa Cidadã", regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

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

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

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA ADOTANTES

Nos termos da Lei 12.010/2009, as **EMPRESAS** garantirão à mãe adotante período de licença, sem prejuízo do salário e do emprego, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias prorrogada nos termos e condições do Programa "Empresa Cidadã", regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, conforme a seguir:

I - por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;

II - por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e

III - por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O início da concessão da licença prevista acima dar-se-á a partir da data do registro no cartório competente da sentença judicial que concedeu a adoção, seja em caráter definitivo ou provisória.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso o empregado seja o pai adotante, será concedida licença de 5 (cinco) dias úteis conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, desde que observadas as mesmas condições do parágrafo primeiro acima.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As EMPRESAS abonarão as ausências por até 5 (Cinco) dias a cada ano das empregadas que venham a ser vítimas de violência doméstica mediante a apresentação de Boletim de ocorrência emitido pela autoridade policial competente.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O período de férias poderá ser fracionado em dois períodos, desde que não cause prejuízo ao serviço e seja do interesse (expresso) do empregado, devendo o mesmo se manifestar quando da marcação das referidas férias.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS PARA EMPREGADOS MAIORES DE 50 ANOS

Considerando a evolução da expectativa de vida e a vontade manifestada pelos empregados abrangidos por este acordo, as partes concordam em estender a possibilidade do parcelamento de férias aos empregados com mais de 50 anos de idade, facultando aos mesmos a solicitação, sendo certo que nenhum dos dois períodos de férias poderá ser inferior à 10 (dez) dias de descanso.

# SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS A SAÚDE

As **EMPRESAS** se comprometem a buscar a eliminação de riscos a saúde do trabalhador, através da utilização de medidas de proteção coletivas e individuais, sem prejuízo do disposto no artigo 191 da CLT e Decreto nº 3.214/78, priorizando a cessação ou neutralização dos agentes que representem riscos à saúde dos empregados.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

As **EMPRESAS** constituirão CIPA conforme dispõe a legislação em vigor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As **EMPRESAS** se comprometem a liberar os membros da CIPA para o exercício das atividades e responsabilidades inerentes às funções na Comissão, pelo tempo que se fizer necessário, desde que não cause prejuízo aos serviços.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas comprometem-se a comunicar ao **SINDICATO** o cronograma de realização das reuniões da CIPA.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO PARA CIPEIROS

As **EMPRESAS** concordam que, de acordo com a NR 05 do Ministério do Trabalho, o **SINDICATO** ministre juntamente com a empresa, cursos para cipeiros. A empresa e o **SINDICATO** se comprometem a analisar, em conjunto, medidas que auxiliem na redução das estatísticas de doenças e absenteísmo.

## TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GINÁSTICA LABORAL

As **EMPRESAS** disponibilizarão aos empregados, exclusivamente em posições de atendimento dos *Call Centers* om jornada de 36 (trinta e seis horas) semanais, independentemente dos intervalos legais, um programa de ginástica laboral.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE RISCOS A SAÚDE

As **EMPRESAS** concederão, a todos os empregados maiores de 50 anos, após período contratual de experiência, independentemente do cargo, 1 (uma) sessão de *check-up* a cada período de 24 meses. Para a realização dos exames serão observadas as regras, procedimentos e condições descritos nas políticas internas de concessão desse benefício.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

AS EMPRESAS deverão realizar exames médicos ocupacionais, sem ônus para todos os empregados, conforme previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA/ ACIDENTE DO

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE DO TRABALHO**

As **EMPRESAS** assegurarão a complementação do auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, para seus empregados, após o término do período de experiência, a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento desde que devidamente formalizado junto ao INSS de acordo com os seguintes critérios:

Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário por incapacidade, tendo como diagnóstico principal neoplasia maligna, tuberculose ativa, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante em estado grave, nefropatia grave, doença de Paget (artrite deformante) em estado avançado, síndrome de imunodeficiência adquirida (AIDS) e hepatopatia grave:

Até 360 dias: complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

Até 90 dias para acidente de trabalho típico complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

Prazo máximo de complementação do auxílio-doença previdenciário nas demais patologias não citadas acima, sejam elas de natureza ocupacional ou não, para empregados com mais de 3 (três) anos completos de trabalho concedidos uma única vez, a cada período de 12 meses de trabalho, independente de motivo.

Até 90 dias: complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado.

# RELAÇÕES SINDICAIS

## ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS E LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES**

Aos dirigentes sindicais será permitido o acesso às dependências das **EMPRESAS**, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES**

A participação de empregados, membros de diretorias sindicais, em reuniões e outras atividades oficiais das entidades, devidamente convocadas e comprovadas, deverá ser previamente informada à empresa, por escrito, como no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência, ficando a liberação condicionada à disponibilidade da área gestora e desde que não cause prejuízo ao serviço.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA ASSISTENCIAL**

A Empresa, em atendimento ao disposto no inciso IV, do artigo 8°, da Constituição Federal, descontará decada empregado, em folha de pagamento, as taxas estabelecidas em assembleias gerais da categoria, queserão repassadas até o terceiro dia útil do mês subsequente ao que forem efetuados os descontos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Com fundamento em decisão emanada na assembleia geral da categoria, serádescontado 1,0 % (um por cento), ao mês (incluindo 13º salário), referente a contribuição assistencial detodos os empregados abrangidos pelo presente ACT e aqueles que venham ser admitidos durante suavigência. A empresa se responsabilizará pela emissão da relação nominal dos TRABALHADORES paracontrole 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 no Banco Caixa Econômica, operação: 03, agência: 0012, conta corrente: 5496-8 ou as empresas poderão retirar o boleto bancário na sede do SINTTEL-GO.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES PERIÓDICAS

Fica acordado que, trimestralmente, ou quando necessário, os representantes das **EMPRESAS** e o **SINDICATO** mediante a convocação deste se reunirão com o objetivo de discutirem assuntos inerentes aos trabalhadores e com o intuito de dirimirem as dúvidas e ou ajustar problemas relativos ao Acordo Coletivo firmado, convocado pela parte interessada.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

O **SINDICATO** poderá distribuir seus comunicados, folhetos e jornais, exclusivamente nas portarias dos prédios, sem, contudo, dificultar a livre movimentação de pessoas e/ou veículos, não podendo, portanto, fazê-lo por qualquer meio, direto e/ou indireto, nas áreas internas.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As **EMPRESAS** permitirão a afixação, em seus quadros de avisos, dos comunicados oficiais do **SINDICATO** de interesse da categoria, após análise do seu conteúdo pelos órgãos ou pessoas por ela designados.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PUBLICIDADE

O SINTTEL - GO promoverá, 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 SINTTEL-GO, bem como, a TIM compreendida no seu campo de aplicação, deverá dispor, em seus canais de comunicações internos cópias autênticas deste Acordo Coletivo de Trabalho nas respectivas sedes, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto nesta Cláusula, a teor do exposto no (Artigo 614, §§ 1º e 2º, da CLT).

# DISPOSIÇÕES GERAIS
## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - OBRIGAÇÕES

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FORO

As partes reconhecem que o foro competente para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo é o da Justiça do Trabalho.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES EXISTENTES

Este Acordo Coletivo se sobrepõe a qualquer outro, seja tácito ou expresso, ou ainda a quaisquer disposições em contrário existentes, sendo o único e exclusivo instrumento de acordo sindical que rege as condições de trabalho e cláusulas econômicas dos empregados das **EMPRESAS**, exceção feita aos Acordos Coletivos que implementem programas de Participação em Resultados. Em caso de omissão, deverão ser observadas a CLT e legislação trabalhista complementar, e regulamento interno da empresa.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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 SEXAGÉSIMA NONA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente acordo em 2 (duas) vias de igual teor, comprometendo-se a encaminhá-lo para arquivamento e registro na Secretaria de Relações do Trabalho (SRT).

**PEDRO AUGUSTO FERREIRA NOVAIS**
**TESOUREIRO**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO**

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

**JOSE LUIZ FROES**
**PROCURADOR**
**TIM CELULAR S.A.**

**JOSE LUIZ FROES**
**PROCURADOR**
**INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA.**

# ANEXOS
# ANEXO I - PPR TIM 2016

Anexo (PDF)

# ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA 02/12/2016 TIM

Anexo (PDF)

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