ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000074/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR077172/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.000360/2017-32
DATA DO PROTOCOLO: 17/01/2017

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

BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A, CNPJ n. 04.014.081/0008-06, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ULISSES SANTAVICO DE OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). MARCIA POLLARD SERRA ;

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 maio de 2016 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

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 - SALÁRIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2016 a 30/04/2017

O salário normativo, para o Estado do Goiás a partir de **01 de maio de 2016**, para os Operadores de Teleatendimento, com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas será de R$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais) por mês durante o período de experiência, e a partir de 01.11.2016 de R$ 914,00 (novecentos e quatorze reais) por mês após o período de experiência.

Caso o valor do salário mínimo nacional ultrapasse, em qualquer momento, o valor do salário normativo previsto nesta cláusula, a empresa se compromete a praticá-lo imediatamente.

Parágrafo Primeiro: Para empregados que possuem remuneração composta por fixo mais remuneração variável, fica garantido um mínimo mensal correspondente aos operadores de atendimento acima mencionados, considerando o valor fixo e o variável que vier a ser estabelecido, devendo a Empresa complementar mensalmente a diferença, caso os ganhos variáveis (remuneração variável mais DSR) não atinjam aqueles valores. Tal diferença será lançada destacadamente em folha de pagamento, sob o título "garantia mínima normativa", refletindo em todas as verbas remuneratórias e para todos os fins legais.

Parágrafo Segundo: A Empresa poderá, a seu exclusivo critério, adotar formas de remuneração variável, temporárias ou permanentes, que possibilitem, aos empregados que executem suas funções no teleatendimento, ampliação de seus ganhos fixos. O SINDICATO será comunicado dessas políticas, para orientação aos empregados.

Parágrafo Terceiro: Esta cláusula não se aplica aos empregados contratados como APRENDIZES, que deverão seguir as regras previstas na legislação própria especial.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2016 a 30/04/2017

Piso salarial no valor de R$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais), a partir de 01 de maio de 2016.

Reajuste do piso salarial pós-experiência de 4,06% (quatro vírgula zero seis por cento), aplicado a partir de 01.11.2016 sobre os salários de Dezembro/2015.

O salário nominal dos empregados efetivos em 31 de Abril de 2016, que percebam salário até R$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), será reajustado a partir de 01.08.2016 pelo percentual de 4,38% (quatro vírgula trinta e oito por cento), e a partir de 01 de janeiro de 2017 pelo percentual de 5,45% (cinco vírgula quarenta e cinco por cento), sobre os salários em 31 de abril de 2016.

O salário nominal dos empregados efetivos em 30 de Abril de 2016, que percebam salário superior a R$ 4.500,01 (quatro mil quinhentos reais e um centavo) será reajustado a partir de 01.08.2016 em R$ 202,00 (duzentos e dois reais).

Parágrafo único: Não serão objeto de compensação todos e quaisquer reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A EMPRESA procederá o pagamento dos salários no 1º (primeiro) dia útil do mês seguinte ao da competência.

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, fica assegurado o percebimento de salário igual ao de menor valor da faixa salarial respectiva, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA e o valor do recolhimento do FGTS, podendo o mesmo ser emitido ou disponibilizado eletronicamente ao empregado, mediante sua senha pessoal ou encaminhado *on-line* ao endereço de correio eletrônico informado pelo empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O pagamento da primeira parcela do 13º (décimo-terceiro) salário, equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração normal do mês em que ocorrer o evento, será antecipado aos empregados por ocasião das férias, inclusive quando concedidas em janeiro.

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES

A promoção do empregado para cargo ou nível superior, enquanto não efetivada, comportará uma experiência não superior a 90 (noventa) dias, período no qual o empregado receberá a diferença entre o cargo anterior e

o novo cargo sob o título “Experiência promocional”, sendo tal verba considerada de natureza salarial para os reflexos e contribuições. Caso o empregado não seja aprovado ou não se adapte ao novo cargo, poderá ele retornar ao cargo anterior, sem que se agregue ao salário a diferença promocional aqui mencionada.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Após o 15º (décimo quinto) dia de substituição, o empregado substituto passará a perceber o menor salário da função do substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídos os casos de treinamento na função, cargos de chefia e gerência.

a) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, salvo os decorrentes de acidentes do trabalho, auxílio doença e licença maternidade ou qualquer situação de afastamento que não possibilite o retorno à função na data prevista, devendo retornar no primeiro dia útil ao se apresentar na empresa.

b) Na situação de afastamento por Licença maternidade e Afastamento por INSS do primeiro dia de afastamento até o limite de 180 dias, o empregado substituto passará a perceber o menor salário da função, enquanto perdurar a substituição durante este período, elegível para cargos de Gerência e Diretoria.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora normal.

As horas extras prestadas em dias de repouso, feriados ou dias já compensados, desde que o respectivo descanso não seja concedido em outros dias, serão pagas em dobro, além da remuneração desses dias, já incluída no salário. Por liberalidade a empresa poderá adotar critérios para pagamento de horas extras em dobro sem que sejam dias de feriado ou dias de folga

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento), entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até às 5:00 horas do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho a cada 52:30 minutos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU AUXILIO ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2016 a 30/04/2017

A EMPRESA CONCEDERÁ TÍQUETE REFEIÇÃO OU AUXILIO ALIMENTAÇÃO, NA FORMA DE TÍQUETE-REFEIÇÃO, FORNECIDOS POR EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE SISTEMAS DE REFEIÇÃO CONVÊNIO, CREDENCIADAS JUNTO AO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHO – PAT.

Parágrafo Primeiro: O valor facial do tíquete, a partir de 01 de maio/2016, para os empregados que trabalham 200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte) horas por mês, ou 5 (cinco) dias por semana, será de R$ 14,28 (quatorze reais e vinte e oito centavos), na quantidade de 22 (vinte e dois) tíquetes por mês. Para os empregados que trabalham até 06 (seis) horas por dia ou até 06 (seis) dias por semana, o valor facial do tíquete será de R$ 9,15 (nove reais e quinze centavos), na quantidade de 26 (vinte e seis) tíquetes por mês, e de R$ 8,45 (oito reais e quarenta e cinco centavos) para aqueles empregados que perfazem jornada inferior há 180 (cento e oitenta) horas mensais os tíquetes serão fornecidos para dias efetivamente trabalhados, isto é, não abrangerão afastamentos e faltas, porém, deverão ser fornecidos por ocasião do afastamento por maternidade e nas férias, sendo que, neste último caso, somente se o empregado fizer jus ao gozo integral, ou seja, desde que não tenha tido mais que 5 (cinco) faltas injustificadas no período aquisitivo.

Parágrafo Segundo: A participação no custeio se dará exclusivamente para os empregados que recebam o tíquete de R$ 14,28 (quatorze reais e vinte e oito centavos), na forma da tabela a seguir descrita:

SALÁRIO NOMINAL	PERCENTUAL (%) DE PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO
Até R$ 2.177,90	5%
De R$ 2.177,90 até R$ 4.354,66	10%
Acima de R$ 4.354,67	15%

Parágrafo Terceiro: Para os empregados que recebam o tíquete de R$ 9,15 (nove reais e quinze centavos) não haverá participação no custeio.

Parágrafo Quarto: Os empregados poderão optar, minimamente a cada 06 (seis) meses, por receber vale alimentação ou vale refeição, ou ainda, dividir o benefício em 50% (cinqüenta por cento) para ambas as modalidades.

Parágrafo Quinto: A EMPRESA pagará a todos os trabalhadores que estiverem fora de sua cidade de origem, a serviço da empresa, auxílio alimentação mediante a apresentação de notas fiscais, respeitando-se os valores previstos em normas internas da empresa. Podendo ainda por liberalidade estabelecer critérios de pagamentos extras caso ocorra necessidade em situações especificas.

Parágrafo Sexto: Para os novos empregados contratados a partir do início da vigência deste acordo coletivo de trabalho, a empresa poderá alterar o formato do programa de alimentação destes trabalhadores, adotando critérios de concessão de alimentação/refeição “in natura” durante o período de experiência (até 90 dias).

Parágrafo Sétimo: O Regime de concessão do Tíquete refeição/alimentação está considerado no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e não constitui verba de natureza salarial.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei no. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto no. 95.247, de 16 de novembro de 1987, com vistas a uma maior segurança ao empregado, poderá ser concedido através de pagamento em folha, e será pago até o 1º. dia útil de cada mês. O valor creditado em folha, não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

Parágrafo único: Aos empregados que, por exigência operacional e em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência, no horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas e 6 (seis) horas, a EMPRESA assegurará alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA concederá benefício que assegure convênio de assistência médica particular ou plano de saúde aos empregados abrangidos por este acordo, cujos detalhes do plano serão informados ao empregado no ato de sua admissão sendo adesão sem custo para o titular, caso a empresa venha a fornecer categorias diferenciadas de plano este poderá manifestar seu interesse ou não em participar do plano.

Parágrafo Primeiro: O plano abrangerá exclusivamente o empregado contratado sem participação mensal, e seus dependentes com custo total, mas desde que este concorde em participar do custeio de consultas e exames, nos valores e fatores de moderação fixados pela operadora do convênio e nas condições vigentes em sua admissão.

Parágrafo Segundo: Caso o empregado opte por plano de nível superior ao básico, desde que oferecido pela prestadora conveniada, ele deverá arcar com o respectivo custeio ou diferença de plano.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados transferidos da Brasil Telecom S.A – e admitidos na Teleperformance entre 01/02/2002 e a assinatura do Acordo Coletivo de 2002/2003, a EMPRESA garantirá este benefício nas mesmas condições que eram praticadas ao empregado, exclusivamente quanto à inclusão de seus dependentes, na data de sua transferência.

Parágrafo Quarto: Os titulares e beneficiários para fins de inclusão na assistência médica serão os empregados, cônjuges, companheiro(a) que viva maritalmente com o empregado há mais de 6 meses, filhos e enteados solteiros até 18 anos ou inválidos, solteiros universitários até 24 anos.

Parágrafo Quinto: A EMPRESA limitará o desconto mensal de reembolsos de convênio médico acumulados, devidos em até 20% (vinte por cento) do salário do empregado, sendo o saldo remanescente descontado na mesma proporção nos meses subsequentes. Na hipótese de rescisão contratual autoriza-se o desconto total.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

A EMPRESA manterá convênio de assistência odontológica que permita o acesso a este benefício a seus empregados, cabendo a estes optar pela adesão, em razão do plano e das condições de custo que vierem a ser oferecidas.

Parágrafo único: Com o objetivo de não gerar débitos, nas hipóteses de afastamento pelo INSS o plano odontológico (titular e dependentes) será automaticamente cancelado. Nas hipóteses de Licença Maternidade ou Afastamento por acidente de trabalho o plano será mantido para titular e dependentes.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2016 a 30/04/2017

A partir de 01 de maio de 2016, no caso de falecimento de empregado, a EMPRESA, arcará com Auxílio Funeral correspondente a 95% (noventa e cinco por cento) das despesas comprovadas, até o valor máximo de R$ 3.500,00(três mil e quinhentos reais), que será pago ou reembolsado aos familiares do falecido.

Caso a EMPRESA inclua este benefício na apólice de seguro de vida que abrange seus empregados, estará ela desobrigada ao cumprimento desta cláusula.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO OU REEMBOLSO CRECHE E AUXÍLIO-BABÁ

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2016 a 30/04/2017

A partir de 01 de junho de 2016 a EMPRESA concederá, somente à empregada, o auxílio ou reembolso creche/pré-escola, para atender crianças com até 54 (cinquenta e quatro meses) meses de vida, que estejam sob dependência do empregado. A partir de 30 de abril de 2015, passará a ser concedido para crianças com até 60 (sessenta meses).

Parágrafo Primeiro: O valor do auxílio consistirá no reembolso parcial das despesas com a manutenção da criança na creche/pré-escola ou com a babá, limitado a R$ 232,00 (duzentos e quinze reais) mensais, não sendo devido nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer empresa ou entidade.

Parágrafo Segundo: O valor do auxílio para crianças acima de 06 (seis) meses, será compartilhado, participando a EMPRESA com 95% (noventa e cinco por cento) da despesa realizada ou do valor limite, prevalecendo o que for menor.

Parágrafo Terceiro: Aplicam-se as disposições acima aos empregados do sexo masculino que detenham a posse e a guarda legal dos filhos, o que deverá ser comprovado, quando do requerimento do benefício, através de documentação legal.

Parágrafo Quarto: Para recebimento do valor, o empregado deverá, obrigatoriamente, apresentar, em tempo hábil, recibo simples comprobatório dos pagamentos de pessoa jurídica ou pessoa física.

Parágrafo Quinto: A empresa compromete-se a manter a concessão deste benefício por ocasião das férias, licença-maternidade e auxílio acidente do trabalho, desde que a colaboradora permaneça comprovando as condições e requisitos previstos nas cláusulas acima.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

A EMPRESA se obriga a fazer a manutenção de Seguro de Vida em Grupo Coletivo para os empregados, esposa e filhos menores, com co-participação não superior a 1% do salário, cuja as regras e valores serão estabelecidas na apólice.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2016 a 30/04/2017

A empresa indenizará as despesas realizadas por empregados com atendimento a filhos portadores de necessidades especiais, independentemente da idade, não cumulativo com o auxílio creche/babá.

Parágrafo Primeiro: O limite para reembolso será de 95% (Noventa e cinco por cento) de 2 (dois) Salários Mínimos ou do valor pago pelo empregado, prevalecendo o que for menor.

Parágrafo Segundo: Nas localidades onde não existem instituições especializadas em atendimento a portadores de necessidades especiais, poderão ser concedidos aos empregados créditos até os limites acima estabelecidos, destinados ao pagamento de pessoas para a guarda do filho do empregado, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação à EMPRESA dos recibos comprobatórios dos pagamentos, cópia da carteira de trabalho assinada pelo empregado e comprovante de recolhimento mensal do INSS.

Parágrafo Terceiro: Não será devido o Auxílio a Dependente Excepcional nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer Empresa ou Entidade.

Parágrafo Quarto: A condição de excepcional, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada anualmente em atestado idôneo, desde que sujeito a averiguação e referendado pelo médico do trabalho da EMPRESA.

Parágrafo Quinto: Caso os cônjuges sejam empregados da EMPRESA, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

Parágrafo Sexto: O reembolso a dependente excepcional será concedido, na forma especificada nesta cláusula, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como excepcional precisamente descrito em relatório de avaliação diagnostica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico da empresa.

Parágrafo Sétimo: A empresa compromete-se a manter a concessão deste benefício por ocasião das férias, licença maternidade e auxílio acidente do trabalho, desde que o colaborador permaneça comprovando as condições e requisitos previstos nas cláusulas acima.

Parágrafo Oitavo: Por se tratar de mera liberalidade e pelo seu caráter social, o auxílio excepcional não será considerado como salário, não se integrando a remuneração para nenhum efeito legal.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

As homologações de rescisões de contrato de trabalho serão feitas na Sede do SINDICATO, dentro do que dispõe a Portaria NR. 3283 de 11/10/88 do Ministério do Trabalho e na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único: Não comparecendo o empregado, a EMPRESA dará conhecimento do fato ao SINDICATO ou a SRTE, mediante comprovação do envio de carta ou telegrama de notificação do ato, ou tentativa de contato telefônico.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO E PEDIDO DE DEMISSÃO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, ou em caso de pedido de demissão pelo empregado, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

b) A redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

c) Caso seja o empregado impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;

d) Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao empregador a dispensa do cumprimento do aviso por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da EMPRESA e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a EMPRESA estará obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra “b”, desta cláusula.

e) Havendo pedido de demissão pelo empregado e se este se dispõe a cumprir aviso prévio, a EMPRESA não está obrigada a aceitar o cumprimento, porém não poderá descontar do empregado a indenização correspondente.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

A EMPRESA fica obrigada a anotar na Carteira de Trabalho (CTPS) o cargo efetivamente exercido pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO COM ESCOLAS, CURSOS E FACULDADES

A EMPRESA envidará esforços para firmar acordos e/ou convênios com escolas, cursos, faculdades para que ofereçam condições facilitadas, especialmente de pagamento, a seus empregados.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE REALOCAÇÃO FUNCIONAL, TRANSFERÊNCIAS COLETIVAS E OU DESLIGA

A EMPRESA se compromete, durante a vigência do acordo coletivo, quando da implementação de reestruturações internas, decorrentes de adequação à competitividade ou modificações tecnológicas, que resultem no fechamento de unidades organizacionais, com extinção de postos de trabalho e reduções de quadros, ou em casos de transferências coletivas, a garantir assistência aos empregados abrangidos, oferecendo possibilidades de reaproveitamento interno ou condições especiais na rescisão contratual, estas negociadas com o Sindicato na ocasião.

Assédio Moral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONSTRANGIMENTO MORAL

A EMPRESA manterá, na sua política interna, orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou anti-ético contra seus subordinados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE

De acordo com o art. 7º, Inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico. Fica garantido ainda, emprego ou salário, até 60 (sessenta) dias após a garantia acima estabelecida.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 8 (oito) anos de trabalho na EMPRESA, considerando-se, para tanto, o tempo imediatamente anterior à sua contratação, se transferido da TELEPERFORMANCE, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentarem.

Parágrafo primeiro: Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa.

Parágrafo segundo: O empregado, sempre que solicitado pela EMPRESA, deverá comunicá-la quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIREITO DE DEFESA

A EMPRESA assegurará o direito de defesa a todos os empregados acusados de praticar atos passíveis de punição disciplinar, que deverá ser exercido mediante apresentação escrita de suas alegações, no prazo de 03 (três) dias úteis após a imposição medida disciplinar, ao DAP/RH. A EMPRESA somente manterá e homologará a sanção na ficha funcional do empregado após análise da defesa apresentada. Sendo consideradas procedentes as alegações apresentadas, a medida será cancelada. Caso sejam considerados improcedentes ou insuficientes os argumentos apresentados, a medida disciplinar será mantida e homologada, sendo entregue ao empregado uma via por escrito com as razões para sua manutenção.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada diária efetiva de trabalho dos trabalhadores de Teleatendimento (call-center) seguirá de acordo com a Norma Regulamentadora NR-17.

Parágrafo Primeiro: Na impossibilidade de praticar o intervalo no horário previsto por estar atendendo um cliente, o empregado terá direito de praticar o intervalo em seguida, imediatamente após o término do atendimento.

Parágrafo Segundo: A carga horária semanal poderá, a critério da EMPRESA, ser distribuída de segunda a sexta-feira com duração diária de 07h12min (sete horas e doze minutos) ao dia, restando compensado o sábado ou de segunda-feira a domingo, com jornada diária de 06h00min, respeitando-se o descanso semanal remunerado.

Parágrafo Terceiro: Para fins de cálculos e pagamentos, a EMPRESA considerará a jornada diária de 06 (seis) horas e/ou mensal de 180 (cento e oitenta) horas, para os ocupantes de cargos de operação de Teleatendimento (call-centers e Telemarketing), exceto para aqueles que trabalhem em tempo parcial, para os quais o cálculo e pagamento será proporcionalizado.

Parágrafo Quarto: Para os ocupantes de jornada integral, nos demais cargos da EMPRESA, a jornada efetiva de trabalho a ser cumprida é de até 08 (oito) horas diárias, de segunda à sexta-feira, ou semanal de 40 (quarenta) horas, não estando incluído nesta duração o intervalo diário para refeição e repouso de, no mínimo, uma hora.

Parágrafo Quinto: As jornadas referidas nesta cláusula não se aplicam aos trabalhadores, cuja Lei ou o próprio acordo expressamente prevejam jornada inferior.

Parágrafo Sexto: A EMPRESA poderá adotar o sistema de jornadas parciais de trabalho, assim consideradas aquelas com cargas horárias diárias inferiores a 6:00 horas e iguais ou superiores a 3:00 horas diárias, ou mesmo turmas especiais para atendimento somente em finais de semana e feriados, desde que respeitadas as regras legais para intervalo dos atendentes de 6:00 horas diárias.

Parágrafo Sétimo: Visando facilitar a programação das escalas e melhor atender ao fluxo de ligações, poderá a EMPRESA adotar variações nos horários de entrada e saída do trabalho, sem, no entanto, alterar a carga horária semanal contratada, a empresa envidara esforços para comunicar ao (os) empregados (as) no prazo de até 15 dias, salvo as exceções de afastamentos, processo seletivo ou alterações de negócios estipuladas pela empresa.

Parágrafo Oitavo: A EMPRESA promoverá descontos na extrapolação de pausas e intervalos, na proporção do descumprimento da jornada de trabalho; não sendo autorizada a compensação. Ressalta-se, por fim, que será considerada uma tolerância razoável com a finalidade de atuar nos excessos.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB-373/2011, de 25 de fevereiro de 2011, inclusive registro por conexão ou desconexão à rede informatizada, no equipamento de cada posto de trabalho ou ainda ponto por exceção, bem como validação da assinatura por meio digital, na estação de trabalho dos empregados (as).

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A EMPRESA considerará justificada a ausência ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

a) até 3 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível, irmão ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;

b) até 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento.

c) atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai adotante, será concedido o mesmo benefício constante desta cláusula, desde que a adoção seja de criança de até 60 (sessenta) dias de vida.

d) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do empregado, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

e) Além dos atestados médicos, a empresa homologará atestados de comparecimento emitidos por médicos, desde que estes sejam coincidentes com o horário de trabalho. Se houver trabalho parcial, o período restante será justificado no cartão de ponto. Caso não tenha trabalho o dia será justificado, mas não será abonado, ocorrendo o desconto referente ao dia não trabalhado. Aqueles atestados de comparecimento cujo horário indicado não coincida com o horário de trabalho não serão homologados pela empresa e a falta ou não cumprimento de jornada poderão ser passíveis de sanção disciplinar.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

A EMPRESA assegurará o direito à ausência remunerada de 04 (quatro) dias por semestre ao empregado(a), para levar ao médico, filho menor ou dependente previdenciário de até 8 (oito) anos de idade, mediante comprovação no prazo de03 (três) dias úteis contados a partir do dia seguinte ao de emissão do documento.

Parágrafo único: Se tratando de filho na qualidade de excepcional, que dispõe o atendimento do parágrafo quarto da Cláusula Sétima, não haverá limite para idade, respeitando ainda o critério de emissão e comprovação do documento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

A EMPRESA aceitará os atestados médicos emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, desde que o empregado identifique à hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas concedidas de afastamento, devendo o empregado comunicar imediatamente a empresa e entregar o atestado em até 03 (três) dias úteis contados a partir do dia seguinte ao de emissão do documento. Em

situações por questões médicas, internações ou avaliações clínicas o prazo poderá ser alterado desde que seja validado e devidamente comprovado através do médico do trabalho da empresa.

Parágrafo Primeiro: Desde que o afastamento seja superior a 02 (dois) dias, a empresa não descontará um dia do vale-transporte, para que o empregado possa ir à empresa comprovar seu afastamento.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA aceitará atestados de afastamentos recomendados por fonoaudiólogos, fisioterapeutas, psicólogos e dentistas, desde que referendados pelo médico do trabalho da empresa.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TURNO DE REVEZAMENTO OU PLANTÃO

Em todas as atividades sujeitas a turno de revezamento ou plantão, a EMPRESA elaborará escalas de trabalho que assegure pelo menos 01 (um) domingo livre ao mês, permitida a troca entre empregados lotados na mesma unidade de trabalho, desde que respeitadas as jornadas de trabalho deste e obtida a anuência da troca pela EMPRESA.

Parágrafo único: Envidará esforços para comunicar previamente em até 48 horas a escala de revezamento de finais de semana e feriados.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DO ESTUDANTE

Fica a EMPRESA proibida de prorrogar a jornada de trabalho do empregado-estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT, da cláusula de Banco de Horas aqui prevista e hipóteses em que a prorrogação não afete o horário escolar e nos dias em que não haja expediente escolar.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOBRA FINAL DE SEMANA

Na programação de dobras nos finais de semana, o empregado trabalhará sábado e domingo, sendo-lhe concedida uma folga compensatória no decorrer da semana. Somente nesta hipótese o labor ao domingo será remunerado em dobro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VIAGENS PELA EMPRESA À TRABALHO

Nas hipóteses de viagens do empregado a serviço do empregador, o período a ser remunerado será aquele efetivamente trabalhado ou à disposição do empregador e devidamente registrado no cartão de ponto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

A EMPRESA poderá adotar a compensação de jornadas de trabalho, conforme prevista na Lei 9.601/98 e alterações posteriores (Banco de Horas), desde que observados os limites e condições legais ou os aqui estabelecidos, conforme segue:

a) Consideram-se DÉBITOS, as horas a favor da EMPRESA, que foram deixadas de trabalhar pelos empregados, tais como: faltas, atrasos e saídas antecipadas;

b) Consideram-se CRÉDITOS, as horas a favor do empregado, ou seja, aquelas trabalhadas em excesso à duração normal;

c) Todas as horas extras trabalhadas pelos empregados em domingos e aquelas feitas em dias feriados não poderão ser lançadas em Banco de Horas;

d) As horas trabalhadas em prorrogação diária feitas em dias úteis de trabalho serão creditadas aos empregados, no respectivo Banco de Horas, à razão de 1,5 hora para cada 1,0 hora trabalhada. Em caso de convocação para hora extra em dias escalados para folga, só será admitida a compensação à razão de 2,00 horas para cada hora trabalhada.

e) A prorrogação máxima diária é de 02 (duas) horas e a semanal de 06 (seis) horas, as quais serão lançadas como crédito ou pagas ao empregado, na forma aqui prevista;

f) O limite de saldo de horas lançadas a crédito ou a débito do empregado não poderá ultrapassar a 40 (quarenta) horas.

g) A concessão de folgas para compensar o saldo positivo do Banco de Horas não poderá ultrapassar o período de 120 (cento e vinte) dias, posteriores à realização das horas prorrogadas. A EMPRESA efetuará o pagamento no contracheque mensal das horas não compensadas no referido prazo.

h) O saldo negativo do Banco de Horas deve ser compensado no período de até 120 (cento e vinte) dias, posteriores à data da ocorrência. A EMPRESA efetuará o desconto no contracheque mensal das horas não compensadas no referido prazo.

i) As horas compensadas com descanso ou folga não acarretarão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, nas licenças, no aviso prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

j) As horas não trabalhadas pelos empregados, abaixo da jornada normal, decorrentes das hipóteses de faltas, atrasos ou saídas antecipadas, desde que autorizadas, serão debitadas no Banco de Horas. As horas de ausências, atrasos e saídas antecipadas injustificadas não serão contabilizadas no Banco de Horas, aplicando-se a política de desconto correspondente.

k) Em caso de rescisão contratual, a EMPRESA efetuará o pagamento do saldo credor existente, no qual já estará acrescentado o adicional de 50%, bastando oferecer os reflexos remuneratórios correspondentes. Em caso de saldo devedor a EMPRESA providenciará o respectivo desconto do saldo acumulado.

l) Quando solicitado pelo colaborador, a EMPRESA fornecerá um informativo, individual ou no recibo de pagamento, contendo o saldo de horas lançadas no BANCO DE HORAS, apuradas no período encerrado; Disponibilizará ainda para acesso a qualquer tempo através da intranet/sistema.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do empregado e exigirem prorrogação de jornada, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada à remuneração adicional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. Esta garantia é extensiva apenas aos exames vestibulares, não se aplicando este benefício em dias de provas ou avaliações.

Parágrafo primeiro: O empregado deverá comunicar a EMPRESA com antecedência mínima de 72h (setenta em duas horas) da realização das provas e apresentar documento comprobatório no prazo máximo de 72h (setenta em duas horas) após a realização das mesmas.

Parágrafo segundo: Em caso de alteração de horários que afete estudantes de curso superior, a EMPRESA dará preferência de alterar aos empregados que não estejam estudando.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PLANEJAMENTO E FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

A EMPRESA elaborará planejamento e divulgará previamente a concessão de férias anuais individuais, as quais, por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério da EMPRESA, poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

A EMPRESA concederá licença às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve:

a) Para adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;

b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;

c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento

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

Parágrafo Segundo - Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS EMPREGADO ESTUDANTE

Na medida do possível, a EMPRESA poderá conceder férias ao empregado estudante na mesma época do recesso escolar**.**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO

A EMPRESA somente poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízos financeiros ao empregado. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

Parágrafo Único: as férias não poderão iniciar nas sextas-feiras, sábados, domingos ou feriados, não se aplica para os níveis de Gerência e Diretoria.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

A EMPRESA envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de Segurança e Medicina do Trabalho ao Sindicato, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

a) Comunicações de acidentes de trabalhos

b) Ergonomia dos Postos de Trabalho

c) CIPA

d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA proporcionará ginástica laboral aos seus empregados diariamente, durante o expediente e fora intervalo de repouso, com o objetivo de minimizar o stress e doenças relacionadas ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a Dort/Ler e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA realizará, sem ônus para os empregados e conforme definido em seu PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, devendo os trabalhadores receber cópia dos resultados desses exames.

Parágrafo Quarto: A EMPRESA realizará exames médicos auriculares e ergométricos nos operadores de atendimento a cada 6 (seis) meses, minimamente, salvo orientação médica divergente, por escrito, ou mediante o PCMSO.

Parágrafo Quinto: As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 03 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o Sindicato.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A EMPRESA garantirá equipamentos/local de trabalho em condições ergonômicas a todos os seus empregados.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A EMPRESA fornecerá, gratuitamente aos seus empregados, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por ela exigidos na prestação do serviço ou se as condições de trabalho assim determinarem

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONSTITUIÇÃO DE SESMT

A EMPRESA poderá, se julgar de seu interesse, constituir SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho) comum com as empresas de mesma atividade econômica, localizadas no mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujo dimensionamento deverá considerar o somatório dos trabalhadores assistidos.

Parágrafo Único: A avaliação do funcionamento do SESMT obedecerá aos prazos e condições estabelecidos na Norma Regulamentadora nº 4.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

A EMPRESA complementará, durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) dia contado da data do afastamento do trabalho e limitado ao 90º (nonagésimo) dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença e/ou acidente do trabalho, desde que contem com mais de 90 (noventa) dias de trabalho na empresa, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido devido no mês. Nas situações em que o valor líquido recebido pela Previdência social seja inferior a médias do líquido dos últimos 6 (seis) meses recebidos pelo empregado (a), a empresa ira complementar a diferença até o limite máximo de 12 meses.

Parágrafo único: Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-previdenciário ou acidentário, por não ter completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a EMPRESA pagará o salário líquido correspondente a 15 dias, considerando o período entre o 16º ao 30º dia de afastamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE CAT

A EMPRESA emitirá a CAT nos casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, assim como em situações que possam gerar agravos à saúde dos empregados e enviarão ao Sindicato até 48 (quarenta e oito) horas após o acidente, cópia das CAT's emitidas com os respectivos laudos médicos, devidamente preenchidos, obedecidos os critérios legais de reconhecimento do Acidente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO OU AC

Ao empregado afastado do serviço por acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, na forma da lei.

Parágrafo primeiro: Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS, com exceção do empregado que optar em nova tentativa de entrada do benefício junto ao INSS.

Parágrafo segundo: Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e EMPRESA, com a assistência do Sindicato.

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

Parágrafo quarto: As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado não colaborar com o processo de readaptação às novas funções.

Parágrafo quinto: As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo sexto: Imediatamente após ser concedido o benefício acidentário, o trabalhador terá direito a receber vales-transporte e tíquetes alimentação, durante o período que durar a incapacidade laborativa, pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias, desde que reconhecido e comprovado o nexo causal direto entre a enfermidade e as atividades que desenvolvia na EMPRESA.

Parágrafo sétimo: A EMPRESA envidará esforços para a criação de um Projeto Especial de Responsabilidade Social, onde poderão ser designados funcionários com estabilidade ou com pedido de reabilitação profissional para atuarem em trabalhos sociais junto à comunidade local.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Aos dirigentes sindicais do Sindicato acordante é permitido o acesso às dependências da EMPRESA, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

Parágrafo Único: O acesso de dirigentes sindicais nos locais de trabalho, para tratar assuntos de interesse da categoria, inclusive portando material de divulgação, não poderá trazer interrupção ao curso normal dos serviços e deverá ser autorizado pela Gerência de Relações Trabalhistas, sendo que, em se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser escrita.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse e desde que não contenham comunicações agressivas ou ofensivas a membros da empresa, podem ser negociados previamente para serem afixados no quadro de avisos da EMPRESA, situado em local visível e de fácil acesso.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTANTES SINDICAIS

SINDICATO poderá promover a eleição de representantes sindicais na EMPRESA, de acordo com seu Estatuto Social, os quais observarão os seguintes requisitos:

a) Eleição direta, pelos empregados, de um representante para cada grupo de 1.000 (um mil) empregados, sendo o mínimo de 01 (um) e o máximo de 04 (quatro) representantes por unidade operacional da EMPRESA;

b) Havendo necessidade de mais de 1 (um) eleito na unidade, a escolha deverá recair, obrigatoriamente, sobre empregados de diferentes equipes, áreas e horários, para que a representação possua maior extensão;

c) Para se candidatar, o empregado necessitará ter, pelo menos, 06 (seis) meses na empresa, contados até a data em que for aberto o processo eleitoral;

d) Na vacância de algum representante, o seguinte mais votado passa automaticamente a ocupar a vaga;

e) Em caso de empate entre 02 (dois) ou mais candidatos, terá preferência de escolha aquele de maior tempo de casa, idade mais avançada e aqueles que não ocupem outra representação na empresa (Cipa, PLR/PPR etc.), nesta ordem;

f) Só se admitirá uma única reeleição para esta representação;

g) Os eleitos gozarão de garantia de emprego ou salário durante o período de vigência deste acordo;

h) Os eleitos deverão se abster de praticar a representação durante o expediente normal de trabalho, devendo fazê-lo nos intervalos ou fora de seus horários, desde que isto não implique interferência no andamento normal dos atendimentos.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTES SINDICAIS - FREQUENCIA LIVRE

A EMPRESA assegurará a freqüência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, desde que seja previamente comunicada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A EMPRESA se compromete em liberar, enquanto vigorar este acordo ou término de mandato sindical, prevalecendo o que ocorrer primeiro, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo dos salários e demais vantagens do cargo que exercia na ocasião da liberação, 2 (dois) empregados da Empresa, que sejam dirigentes do SINDICATO.

Parágrafo Único: Caberá ao Sindicato a definição do dirigente a ser liberado, necessitando para tanto, informar o nome do dirigente com antecedência mínima necessária de 30 dias antes do efetivo período de

liberação, para que possa ser garantida a continuidade operacional das atividades sob responsabilidade do mesmo.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E AUTORIZAÇAO DE DESCONTOS

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

Parágrafo Primeiro: Com fundamento em decisão emanada em assembleia geral da categoria, a partir de Maio de 2008, todos os empregados da EMPRESA serão descontados automaticamente no valor de 1% (um por cento) ao mês, referente à contribuição assistencial, desde a admissão, incidindo ainda sobre a parcela respectiva do 13º salário.

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 Assembleia item específico sobre o assunto.

Parágrafo Quarto: As contribuições financeiras de qualquer natureza a título de custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou taxas de fortalecimento, criadas por Assembleia, devidamente convocada nos termos do Estatuto do SINDICATO serão descontadas em folha de pagamento, no prazo assinalado no “caput” desta cláusula, e nos valores e condições deliberadas pela categoria, sendo que as exclusões ou desfiliações deverão ser comunicadas pelos empregados, junto ao Sindicato, que dará conhecimento a empresa para exclusão de qualquer eventual mensalidade ou filiação.

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

Parágrafo Sexto: Fica a empresa comprometida a repassar para o sindicato as informações relativas ao desconto da taxa assistencial dos colaboradores.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - RELACIONAMENTO SINDICAL E SINDICALIZAÇÃO

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESA-Sindicato, fica estabelecido que:

a) A EMPRESA e o Sindicato 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 Órgão 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.

c) Com o objetivo de incrementar e apoiar a sindicalização dos empregados, a EMPRESA facilitará o acesso do SINDICATO aos empregados, indicando local e meios para esse fim, quando solicitados.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou o SINDICATO representativo da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir dúvidas surgidas na aplicação do acordo e que não puderem ser dirimidas pela via negocial.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EXTENSÃO DO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O SINDICATO abrange, de acordo com seus estatutos, os trabalhadores das empresas que prestam serviços de teleatendimento (callcenters), de telemarketing ou marketing por telecomunicações e outras atividades correlatas, conexas, similares ou afins, sediadas ou estabelecidas no Estado de Goiás.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados da EMPRESA, que prestam serviços na base territorial do SINDICATO ou admitidos a partir da vigência deste Acordo.

Parágrafo Primeiro: Exclui-se do presente Acordo Coletivo os empregados ocupantes de cargos de Gerente e Diretor.

Parágrafo Segundo: Tal exclusão, entretanto, não atingirá tais níveis quanto às cláusulas relativas à Auxílio Alimentação, Auxílio Creche/Babá, Auxílio a Filho (a) Excepcional, Complementação de Auxílio Acidente de

Trabalho e Auxílio Doença e Seguro de Vida em Grupo, que são extensíveis a todos os colaboradores independentemente dos cargos que ocuparem.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do maior salário normativo aqui previsto, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas neste Acordo, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

O apontamento mensal da folha de pagamento considerará o período entre o dia 16 de um mês e o dia 15 do mês seguinte, ou outro período mensal diferenciado, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste Acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A EMPRESA cumprirá o disposto no art. 93 da Lei 8.213/91, conjuntamente com suas demais unidades, preenchendo seus cargos com empregados portadores de necessidades especiais ou reabilitados e somente procederá à dispensa destes trabalhadores, desde que proceda a contratação de substituto em condição semelhante.

Parágrafo Único: A EMPRESA abonará as faltas daqueles trabalhadores cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS

O período de vigência das Cláusulas Econômicas, ou seja, **Cláusula 4** – Reajuste Salarial, **Cláusula 3** – Salário Normativo e Condições Salariais, **Cláusula 13** – Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentação, **Cláusula 18** – Auxílio ou Reembolso Creche e Auxílio Babá, **Cláusula 20** – Auxílio Dependente Excepcional e **Cláusula 17** – Auxílio Funeral, todas do presente Acordo Coletivo será de 12 meses, ou seja, até o dia 30/04/2017.

Parágrafo único: O período de vigência das demais cláusulas será de 24 meses, ou seja, até o dia 31/04/2018.

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

ULISSES SANTAVICO DE OLIVEIRA
Gerente
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

MARCIA POLLARD SERRA
Diretor
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA BT CALL CENTER 30/08/2016

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.