Boosted blocks 1

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000936/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/12/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072109/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.014914/2018-60
DATA DO PROTOCOLO: 12/12/2018

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

TIM S/A, CNPJ n. 02.421.421/0027-50, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE LUIZ FROES;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.662.014/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALESSANDRO TORRES DA MOTA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2020 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
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/08/2019

Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de setembro de 2018 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 junho de 2019 a viger com os seguintes percentuais de reajuste e valores:

- **4,0 %** (quatro por cento) para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais. Passando ao valor de R$ 1.010,10 (hum mil e dez reais e quinze centavos) para jornadas de 6 horas diárias.

Boosted blocks 1

- **4,0%** (quatro por cento) para as demais jornadas superiores existentes passando ao valor de R$ 1.292,59 (hum mil duzentos e noventa e dois reais e cinquenta e nove 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 4 (quatro) ou 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 - Caso o INPC acumulado do período de recomposição (set/17 à 08/18) seja superior ao percentual de reajuste aplicado no caput desta clausula será complementado a diferença para fins de reajuste salarial na data prevista e na hipótese deste mesmo índice ser inferior ao previsto no caput não será objeto de alteração.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/08/2019

As EMPRESAS concederão, a partir de 01 de Junho de 2019, aos seus empregados, reajuste salarial de 4,0% (quatro por cento) aplicáveis sobre os salários percebidos em 31 de maio de 2019. Reajuste não aplicável para os de níveis executivos, assim considerados e ocupantes dos cargos em 31/08/2018 os designados formalmente para as funções de Presidente, Diretor, executive manager, Sênior manager ou especialista máster, como também aos estagiários, jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até 30 de junho de 2019 e estejam ativos na empresa em 31 de Junho de 2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nos casos de alterações salariais que ocorram no mês do reajuste salarial **(Junho/19),** decorrente de méritos ou promoções não a eles limitados, deverá ser aplicado o reajuste (4,0%) sobre o salário base de 31/05/2019, sendo assim acrescido o valor simples obtido pelo reajuste ao salário nominal de 30 de junho de 2019.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso o INPC acumulado do período de recomposição (set/17 à 08/18) seja superior ao percentual de reajuste aplicado no caput desta clausula será complementado a diferença para fins de reajuste salarial na data prevista e na hipótese deste mesmo índice ser inferior ao previsto no caput não será objeto de alteração

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/08/2019

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

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas concederão a todos os seus empregados, (excetuando os meses de admissão, ausências não justificadas igual ou superior 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 SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às EMPRESAS abrangidas por este Instrumento Coletivo de Trabalho a procederem aos descontos em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação, com participação dos EMPREGADOS nos custos de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médicos-odontológicos; alimentação, dentre outros; bem como convênios, tais como: supermercados; farmácias e perfumarias; óticas; assistência médica/odontológica; instituições de ensino; clube/agremiações e com instituições financeiras, destinados a empréstimos consignados; quando expressamente autorizados pelo EMPREGADO.

Boosted blocks 1

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**.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL

A EMPRESA se compromete a avaliar os casos de solicitação de valores à título de adiantamento emergencial, desde que o pedido seja devidamente comprovado pelo empregado, o qual poderá ser concedido via adiantamento do décimo terceiro salário, adiantamento de salário, antecipação de férias (adiantamento) a ser compensado em época própria ou outro meio acordado entre as partes, em virtude de situações financeiras de emergência demonstrado pelo empregado. Entende-se como situações de emergência aquelas que não poderiam ter sido previstas, tais como e não a elas restritas: questões relacionadas a saúde, falecimentos, intempéries da natureza, acidentes.

CLÁUSULA OITAVA - ABONO ÚNICO DE VALOR FIXO INDENIZATÓRIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/08/2019

Pagamento em 28/09/2018 no valor de R$ 1.850,00 (hum mil oitocentos e cinquenta reais)

PARAGRÁFO PRIMEIRO - Somente terão direito ao abono salarial fixo indenizatório, os empregados que tenham sido admitidos até 31 de Agosto de 2018 e estejam ativos na respectiva data de pagamento em 28/09/2018.

PARAGRÁFO SEGUNDO - Empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2018 não serão elegíveis ao referido abono.

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

PARAGRÁFO QUARTO - Empregados elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxilio doença ou acidentário receberão o pagamento na respectiva data independentemente de estarem com seu contrato de trabalho suspenso.

PARAGRÁFO QUINTO – Não são elegíveis a ao abono previsto no caput desta cláusula:

a) Empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2018 ;

b) Diretores, Executive Manager, Sênior Manager, Especialistas Master;

c) Estagiários e Jovens Aprendizes e aposentados por invalidez;

Boosted blocks 1

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2019 e 2020 será antecipada e paga, para todos os empregados, juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2019 e 2020, respectivamente, como regra geral independentemente de solicitação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2019 e 2020, 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 2019 e 2020 respectivamente.

PARÁGRAFO QUATRO: Caso opte o empregado pelo não recebimento desta antecipação, (mantida assim a antecipação normal prevista em lei). deverá solicitar juntamente ao RH até 31/01 de cada ano, mantendo-se de tal modo como sua opção, salvo venha futuramente aderir a regra geral prevista no caput desta cláusula.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam durante sua jornada mensal de trabalho as funções de caixa em caráter integral e continuado, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos das **EMPRESAS,** o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", no valor fixo de R$ 60,00 (sessenta reais).

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: O recebimento desta vantagem não elide a aplicação de sanção disciplinar cabível em razão de desídia, mau procedimento ou ato ilícito.

PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se função de caixa, aquela em que o empregado terá o manuseio de numerário (exclusivamente dinheiro) e pelo qual deverá ressarcir em eventuais perdas. Não se aplicando assim o disposto (tanto a parcela quanto respectivo desconto) em qualquer transação que se dê por meio eletrônico.

PARÁGRAFO QUINTO: Condição não aplicável a gerentes e supervisores que exerçam a função, razão pela qual será vedado o desconto por parte da empresa por diferenças no caixa.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

Boosted blocks 1

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 PRIMEIRO – Caso seja acionado o empregado fará jus, por este acionamento, ao recebimento de horas extras remuneradas nos percentuais previstos em lei, mesmo que não elegível a controle de jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em nenhuma circunstância os valores habitualmente recebidos compõem a remuneração dos empregados, no entanto não se integram ao salário e nem será objeto de indenização no caso de descontinuidade na percepção da parcela.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/08/2019

As EMPRESAS oferecerão mensalmente aos seus empregados, a partir do mês de setembro de 2018, 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 2018 créditos com valor diário R$ 31,16 (trinta e um reais e dezesseis centavos) mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois créditos dias) para quem efetivamente trabalhar 05 (cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis créditos dia), para quem efetivamente 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 e superior a 36 horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas, As EMPRESAS fornecerão, a partir do mês de Setembro de 2018 créditos com valor diário de R$ 26,62 (vinte e seis reais e sessenta e dois centavos) mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois) créditos-dias efetivamente trabalhados para quem cumprir de 05 (cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis) créditos-dias efetivamente trabalhados para quem cumprir 06 (seis) dias na semana. Para os empregados quem cumpram jornada de 36 horas e superior a 20 horas semanais será pago proporcionalmente o valor constante neste parágrafo conforme esta sua jornada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os demais empregados com jornada de trabalho igual a 36 (trinta e seis) horas semanais e superior a 20 horas semanais, as EMPRESAS fornecerão a partir do mês de setembro de 2018 créditos com valor diário R$ 19,22 (dezenove reais e vinte e dois centavos) mensalmente no cartão eletrônico do benefício sendo 26 (vinte e seis) créditos-dias efetivamente trabalhados para quem cumprir jornada de 06 (seis) dias na semana ou compense no decorrer da semana o 6º dia.

PARÁGRAFO QUARTO: Ficam mantidos, sem qualquer tipo de reajuste, os eventuais valores residuais superiores aos atuais existentes acima praticados conforme jornada aplicável. Caso por qualquer motivo se tornem eles inferiores dos novos valores existentes, deverão ser automaticamente enquadrados aos de igual modo aos demais do grupo, aplicando-se assim a diferença necessária para este nivelamento.

PARÁGRAFO QUINTO: Aos jovens aprendizes serão fornecidos mensalmente 22 (vinte e dois dias efetivamente trabalhados) através de crédito no cartão eletrônico do benefício, com valor facial de 19,22 (dezenove reais e vinte e dois centavos) dia.

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: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo 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.

Boosted blocks 1

PARÁGRAFO NONO: O presente benefício será fornecido 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: Excepcionalmente nos dois meses subsequentes a admissão, por ocasião de retorno de afastamentos, reintegrações de empregados, problemas relacionados a comercialização ou fornecimento poderá a empresa creditar em caráter urgência e condição mais vantajosa ao empregado, o referido benefício em folha de pagamento, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: No caso de rescisão contratual, os valores creditados no cartão de benefício do empregado, ficarão como crédito definitivo sendo devidamente compensados em termo de rescisão, os valores antecipadamente concedidos, para o período posterior ao último dia trabalhado.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Em consonância ao art. º 5º parágrafo único do decreto de lei 95.247* Excepcionalmente no nos dois meses subsequentes mês da admissão, reintegração de empregados 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 de pagamento, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas no referido decreto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o empregado observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

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.

Boosted blocks 1

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE DO TRABALHO

As **EMPRESAS** assegurarão a complementação do auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, inclusive para 13º salário, aos 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), hepatopatia grave e Esclerose Lateral Amiotrófica (ELA).:

a) A cada 24 meses: Até 360 dias: complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado nos casos acima;

b) A cada 12 meses Acidente de trabalho típico: Até 90 dias complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

c)Demais patologias: 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, inclusive 13º salário

Todos os prazos se iniciam a contar da data do afastamento (16º dia).

Recusando-se o empregado a submeter-se à perícia do órgão previdenciário ou, a ela não submetido ou ainda não fornecendo ao empregador cópia do laudo, a complementação não será devida.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

A partir de setembro de 2018 as EMPRESAS disponibilizarão aos dependentes devidamente qualificados, assistência na modalidade de cobertura ou reembolso das despesas de serviços funerários, prestados ao empregado falecido, devidamente comprovadas mediante a apresentação das respectivas notas fiscais, limitado ao valor de R$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais) e conforme regramento e procedimentos da seguradora e política interna.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE/BABA/ ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/08/2019

As EMPRESAS reembolsarão a partir de 1º de setembro de 2018 as despesas relacionadas aos serviços prestados, matriculas e mensalidades por instituições de ensino (creches /pré-escolas ou baba) aos filhos (as) ou dependentes legais de empregadas (os), no valor limite mensal total de até R$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), a partir do retorno da licença maternidade 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 imediatamente o benefício independente do seu término.

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.

Boosted blocks 1

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: Inclusive nos caso de parto múltiplo o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO PARA FILHOS COM DEFICIÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/08/2019

As EMPRESAS a partir de Setembro de 2018 manterão o auxílio reembolso mensal até o limite de R$ 770,00 (setecentos e setenta reais), 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 ou de modo análogo considerados portadores de necessidades especiais que comprometam de modo significativo a capacidade física ou mental. Serão reembolsadas as despesas comprovadas e 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 PRIMEIRO: Por se tratar de mera liberalidade das empresas, o presente auxílio não possui de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxílio não afasta a possibilidade de recebimento do auxílio creche, nas situações em que o empregado for elegível a ambos os benefícios. Poderá ainda ser utilizado para prestação de serviços profissionais de acompanhamento em razão da condição de necessidade especial do dependente; sendo para tal exigido de igual modo a comprovação de vínculo profissional formal.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Boosted blocks 1

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
AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será de no mínimo de 30 (trinta) dias, obedecido aos critérios previstos na Lei nº 12.506/2011. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do EMPREGADOR, será comunicado pelas empresas por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não obedecendo aos seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso trabalhado a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a 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 pelos dias corridos durante o período.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de pedido de demissão sem justa causa, o EMPREGADO que, antes ou durante o aviso prévio, solicitar ao EMPREGADOR, por escrito e fizer prova da recolocação no mercado de trabalho, fica garantido o seu imediato desligamento por sua iniciativa. Neste caso as empresas estarão obrigadas em relação a essa parcela a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados bem como o empregado não será descontado total ou parcialmente pelos dias não cumpridos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de pedido demissão sem justa causa por parte do EMPREGADO, sem justificativa e sem prova de novo emprego poderá a EMPRESA a seu critério converter o período total ou parcial do aviso prévio na forma indenizada ou mesmo liberar seu total cumprimento quando do pedido de liberação do próprio empregado.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE ESTAGIÁRIOS

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões unilaterais de contrato de trabalho dos empregados com mais de um ano nas EMPRESAS será feita junto ao SINDICATO profissional da categoria, sendo a cobrança de qualquer taxa ou tarifa à empresa ou empregado será objeto de quitação através do termo de compromisso aditivo a este acordo firmado entre as partes celebrantes do presente instrumento.

a) Não serão homologadas as rescisões do contrato de trabalho por justa causa.

b) Nas localidades onde não existam unidades dos sindicatos profissionais, será dispensada a homologação no sindicato, podendo ser realizada em qualquer estabelecimento da empresa.

Boosted blocks 1

c) Na hipótese de excedido o prazo de 10 (dez dias) para disponibilização da documentação rescisória do contrato de trabalho e no limite de 40 dias totais para a realização da homologação, fica afastado o pagamento da multa prevista no art. º 477 da CLT e sem prejuízo da quitação (pagamento) das verbas rescisórias que deverá ocorrer no prazo legal definido em lei

Em caso de recusa do sindicato em realizar o ato homologatório ficará a empresa livre para aplicar o procedimento conforme disposto na lei.13.467

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Excepcionalmente nos casos de promoções funcionais, que ocorram durante a vigência do contrato de trabalho, poderão os empregados assumir a nova função no decorrer do próprio mês, com objetivo de adaptação inicial até o início do mês subsequente, quando ocorrerá efetivamente a sua promoção.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

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

PARAGRAFO ÚNICO: Nos casos de reintegração funcional, poderá a empresa realocar o empregado para função similar, em razão da inexistência da posição anteriormente ocupada por este, sem prejuízos de cargo e salário.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONCESSÃO DE APARELHO E LINHA CELULAR FUNCIONAL

As EMPRESAS viabilizarão aos seus empregados, (excetuando os jovens aprendizes e contrato de trabalho por prazo determinado), enquanto vigente a relação de emprego, a utilização de telefone e linha celular de

serviço, com a possibilidade de uso particular parcialmente subsidiado, segundo normas estabelecidas em regulamento interno editado pelas EMPRESAS.

Boosted blocks 1

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A utilização é opcional, dependendo de espontânea adesão do empregado quando da contratação ou no curso da relação de emprego, através de termo próprio, ocasião em que terá ciência e anuirá integralmente ao regulamento de utilização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSÉDIO MORAL

As **EMPRESAS** manterão mecanismos internos a fim de repudiar e coibir toda e qualquer conduta de assédio moral.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - NOME SOCIAL

As empresas reconhecerão para fins de identificação (crachá) o registro formal e qualquer formalização pública de nome social dos empregados (as) que solicitarem formalmente ao RH a sua preferência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

As EMPRESAS se obrigarão a informar a seus empregados que não será admitida qualquer forma de discriminação relacionados a gênero, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 pública de união estável.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados ou adotados pelo empregado (a).

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Boosted blocks 1

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SALVA GUARDA DOS PRÉ APOSENTADOS

As EMPRESAS comprometem-se a não dispensar, mantendo estabilidade de salários para os empregados que FORMALMENTE E ANTECIPADAMENTE COMUNICAREM sua decisão de aposentar-se, nos 90 dias que antecedem o início do prazo legal comprovado de 12 meses que faltarem para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço em todas as suas modalidades nos termos da legislação aplicável. 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 previa e expressamente formalizada as empresas. Torna-se sem efeito para fins do caput desta cláusula a comunicação realizada no ato da rescisão contratual de trabalho por qualquer motivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O período de salva guarda acima citado deverá ser objeto de indenização salarial correspondente 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 ou não existindo o efetivo ingresso no processo de aposentadoria, fica a empresa desobrigada de efetuar a devida indenização.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 que realizam atividades de tele atendimento.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 predominantemente 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 NONA - JORNADA ESPECIAL 180 HORAS

Boosted blocks 1

Para os empregados que cumprem jornada mensal de 180 horas e 6 dias na semana, poderá mediante organização e a critério da empresa de acordo com as necessidades de serviços, ser aplicada a compensação diária de 1:12 (uma hora e doze minutos trabalhados) por 5 dias na semana, como forma de compensação à dispensa do trabalho no sexto dia de jornada, não sendo neste caso consideradas como extras, em qualquer hipótese.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O intervalo de descanso e refeição será de 1 hora não computado na jornada normal de trabalho e sem prejuízo dos 2 intervalos diários e remunerados de 10 minutos como pausas previstas na NR 17.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Permanecem inalteradas qualquer outra condição de trabalho não expressamente modificada nesta cláusula inclusive vale alimentação e vale-transporte.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

PARAGRÁFO ÚNICO: Estes empregados não servirão conforme parágrafo quarto do art. 461 da CLT de paradigma para fins de equiparação salarial.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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. As horas crédito superiores aos limites sejam mensais ou trimestrais, 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 (ou domingo quando dia normal de trabalho), 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.

PARÁGRAFO QUINTO: As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos (fora da escala normal de trabalho), 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).

Boosted blocks 1

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 CR´s I, II,III e IV do Centro de Relacionamento com o Cliente (CRC), jovens aprendizes além de empregados que não possuem controle de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO OITAVO: Na hipótese de o empregado ser promovido para ocupar função que o exclua do regime de horário de trabalho as horas-crédito ainda não compensadas pelo empregado, serão automaticamente indenizadas no mês subsequente. E na hipótese de saldo devedor deverá ser compensado pelo empregado na sua nova função sem prazo de vencimento, ou descontado por ocasião de suas verbas rescisórias.

PARÁGRAFO NONO: O saldo de horas-crédito ou horas-débito eventualmente remanescentes e anteriores a vigência atual acordo, serão automaticamente incorporados ao computo do presente acordo bem como também incorporados a futuros acordos estabelecidos.

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 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 se encontra 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 de o 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 podendo ainda fazê-lo através de eventual rescisão complementar.

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 OITAVA: 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 sistemas atuais conforme estabelecido pela portaria nº 373 , de 25 de Fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego e nela em exclusiva e total observância técnica e sobreposição à portaria 1.510 de 21 de agosto de 2009 do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO: Ficam dispensados do controle de frequência os empregados que possuam funções especializadas, como especialistas, consultores, ou qualquer outra atividade que denote autonomia funcional, poder de decisão, ou ainda aqueles que conforme regulamento interno da empresa sejam elegíveis a regimesimilar de teletrabalho (III do artigo 62 da CLT).

PARÁGRAFO VIGÉSIMO: As condições de dispensa de controle de frequência previstos no parágrafo décimo nono, não exclui o direito do trabalhador em pleitear eventuais horas extras, caso haja a caracterização do controle

Boosted blocks 1

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO ANIVERSÁRIO (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 ao dia do seu nascimento, será devida a folga mesmo nas situações em que recair a data em dia não previsto como jornada trabalhada, sábado, domingo ou feriado oficial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FERIADO NACIONAL DE CORPUS CHRISTI

É reconhecido como feriado nacional para todos os empregados das empresas o dia de Corpus Christi.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Existindo “dia ponte” na semana, ela quando utilizável será compensável, até 31/12 do mesmo ano ou debitada conforme regra do banco de horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Excetuam-se da condição prevista no parágrafo anterior as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento à clientes, as atividades inadiáveis, as que representem risco para o negócio e/ou o funcionamento na empresa ou condição excepcional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, sendo o início da contagem como primeiro dia de fruição a partir do casamento civil ou cerimônia de celebração conforme opção do empregado (a) e mediante comprovação.

b) 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;

c) 02 (dois) dias consecutivos, para os casos de união estável heteroafetiva, 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 quando do nascimento filho(a) de companheira mãe biológica, conforme registro civil comum.

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

O início 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 e quando ocorridas em

período de interrupção ou suspensão contratual não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação.

Boosted blocks 1

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

Crtigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 15 dias anteriores as mesmas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO OPERADOR DE CALL CENTER

Nos anos de 2019 e 2020 em homenagem ao operador do call center, o dia 04/07 quando trabalhado será remunerado com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Condição válida somente para os cargos de consultor I,II,III e IV lotados nos centros de relacionamento com o cliente (CRC).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá também neste dia ser concedido folga remunerada pela.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ALEITAMENTO MATERNO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FOLGAS FINAL DE ANO

Boosted blocks 1

Serão concedidas folgas remuneradas nos dias 24 e 31 de dezembro

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excetuam-se desta condição as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes, as atividades inadiáveis, as que representem risco para o negócio e/ou o funcionamento na empresa ou condição excepcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Paras as áreas ou atividades elencadas no parágrafo anterior, poderá excepcionalmente o gestor avaliando como dispensável o cumprimento da jornada ou ainda como forma de recompensar ou premiar resultado ou performance, aplicar o disposto no caput desta cláusula através da prerrogativa de “abono gestor” sendo do mesmo modo dispensável a compensação ou desconto das horas liberadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGAS REMUNERADAS – DEZEMBRO 2018

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2018 a 31/12/2018

Excepcionalmente em dezembro de 2018, serão concedidas folgas remuneradas não compensáveis, nos dias 26,27 e 28.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excetuam-se desta condição as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes, as atividades inadiáveis, as que representem risco para o negócio e/ou o funcionamento na empresa ou condição excepcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para as áreas ou atividades elencadas no parágrafo anterior, poderá excepcionalmente o gestor avaliando como dispensável o cumprimento da jornada ou ainda como forma de recompensar ou premiar resultado ou performance, aplicar o disposto no caput desta cláusula através da prerrogativa de “abono gestor” sendo do mesmo modo dispensável a compensação ou desconto das horas liberadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em nenhuma hipótese serão consideradas os dias previstos no caput desta cláusula na condição de trabalhados remunerados como jornada extraordinária de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão se dará de comum acordo de modo que não cause prejuízo ao serviço e seja do interesse (expresso) do empregado, devendo o mesmo se manifestar quando da marcação das referidas férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para empregadas gestantes, os períodos concessivos de férias quando em caráter de compulsórios poderão excepcionalmente serem prorrogados a pedido da empregada, de modo a melhor ajustar-se ao término de sua licença maternidade, sendo deste modo não aplicável o pagamento em dobro previsto no art. 137 da CLT ou de igual modo em prazo de concessão.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica autorizado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, salvo quando houver a recusa do empregado.

Boosted blocks 1

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE

Para licenças-maternidade, não relacionadas a abortos não criminosos/espontâneos e de parto de bebê natimorto, 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 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 empregada deve, mediante atestado/laudo médico, podendo ser entregue por terceiros, notificar o seu empregador, no prazo de 30 dias úteis, da data provável do parto, do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e acerca da ocorrência, deste para que possa de imediato formalizar sua licença, sem prejuízo do seu início.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica a empregada que tenha gozado de período de licença maternidade obrigada a realizar o seu exame de retorno ao trabalho no primeiro dia útil seguinte ao término de sua licença maternidade, independentemente se irá ou não efetuar a emenda do término do período de licença maternidade com o início de período de férias, para que tenha a manutenção dos benefícios contidos nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

PARÁGRAFO QUARTO Em caso de morte da adotante, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA ADOTANTES

Nos termos do artigo 392-A da CLT as EMPRESAS garantirão à mãe adotante período de licença, sem prejuízo do salário e do emprego, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias prorrogados por mais 60 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

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. A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

PARÁGRAFO SEGUNDO A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. Sem limite de idade do adotado

Boosted blocks 1

PARÁGRAFO TERCEIRO: aplica-se o disposto nesta cláusula ao empregado do sexo masculino que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção seja de relação homoafetiva ou heteroafetiva e sendo ele o único beneficiado. Na hipótese de não atendimento desta condição será concedida somente a licença de 5 (cinco) dias úteis conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal.

PARÁGRAFO QUARTO Em caso de morte da adotante, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

LICENÇA ABORTO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA ABORTO LEGALMENTE RECONHECIDO

Em caso de aborto natural e espontâneo ou quando induzido nas seguintes formas: a) risco de morte da gestante b) gravidez resulta de estupro c) feto anencéfalo (até seis meses - 23 semanas de gestação), comprovado por atestado médico oficial, a EMPREGADA terá um repouso remunerado de 30 dias podendo ela renunciar ao benefício e retornar ao trabalho anteriormente, mediante laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RETORNOS EXCEPCIONAIS EMPREGADA PARTURIENTE

Nos casos de parto de bebê natimorto poderá a empregada retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta condição dar-se-á somente por solicitação da empregada e mediante apresentação de laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico, com a assistência e o termo homologado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O retorno antecipado não elide o direito estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do ato das Disposições constitucionais transitórias, bem como naturalmente o direito a licença maternidade, caso seja esta a sua opção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A efetiva aplicação da condição dependerá da sua condição e posicionamento junto a previdência social – INSS.

PARÁGRAFO QUARTO: Poderá a critério da empregada e cumpridos os mesmos requisitos formais por ocasião da concessão do retorno, ser revertida a sua decisão

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

20 (vinte) dias consecutivos para funcionários em virtude de paternidade*;*

O início 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 e quando ocorridas em período de interrupção ou suspensão contratual não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação.

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

Boosted blocks 1

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 sempre que solicitado por este, o cronograma de realização das reuniões da CIPA.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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, Hiteroscopia, Laparoscopia, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);

Boosted blocks 1

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 SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

A EMPRESA aceitará os atestados médicos entregues no prazo de até 72 (setenta e duas) horas contados a partir da falta data de início do atestado, devendo o empregado fazer a comunicação imediata a empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de impossibilidade de entrega pelo empregado, o mesmo, poderá ser encaminhado por meios eletrônicos devendo 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, desde que observado o prazo disposto nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para atestados com prazo superior a 5 (cinco) 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os atestados médicos que foram entregues fora do prazo de 72 (setenta e duas) horas a partir da data de início do atestado, não serão aceitos pela empresa.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS A SAÚDE

As EMPRESAS comprometem-se a realizar campanhas de incentivo e esclarecimento aos seus empregados, com intuito de conscientização e prevenção, referente aos exames clínicos de mamografia e próstata.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Boosted blocks 1

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 3 (três) dias de antecedência, ficando a liberação condicionada à disponibilidade da área gestora e desde que não cause prejuízo ao serviço.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MENSALIDADES E LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL

As **EMPRESAS** comprometem-se a descontar em folha de pagamento de seus empregados e efetuar o respectivo repasse dos valores correspondentes a mensalidade sindical, mediante autorização daqueles que venham tornar-se associado inclusive sobre o 13º salário se assim constar do Estatuto Social da entidade, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO – As **EMPRESAS** enviarão ao **SINDICATO** a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais, contendo: nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, sempre que solicitado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTATIVIDADE SINDICAL PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ACT

AS EMPRESAS reconhecem como único representante legítimo de auto composição para fins de negociação e renovação do presente instrumento de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO e representação dos seus empregados a entidade sindical, não passível de substituição por comissão de empregados ressalvadas as disposições contidas nos art. 616 e 617 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Boosted blocks 1

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - INELEGIBILIDADE GERAL

O Acordo coletivo de trabalho ora instituído é aplicável aos empregados das EMPRESAS, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele EXCETUAM-SE quaisquer EX-EMPREGADOS sem vínculo de contrato de trabalho ativo, salvo quando ativos durante a vigência do presente instrumento

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA 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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 coletivo 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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).

JOSE LUIZ FROES
PROCURADOR
TIM S/A

ALESSANDRO TORRES DA MOTA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIAS

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

Boosted blocks 1

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.