ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000017/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/01/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065314/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.100117/2020-45
DATA DO PROTOCOLO: 10/01/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.662.014/0001-33, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANA KATIA VIEIRA GARCES 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 Diretor, Sr(a). ULISSES SANTAVICO DE OLIVEIRA BUENO e por seu Diretor, Sr(a). MARCIA POLLARD SERRA e por seu Diretor, Sr(a). BRUNO FANTAGUZZI LINCES;

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 2019 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

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**, com abrangência territorial em **GO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS

O salário normativo, para o Estado de Goiás a partir de **01 de maio de 2019**, para os Operadores de Teleatendimento, com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas será de R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais) por mês, o qual será reajustado conforme o salário mínimo nacional.

Parágrafo Primeiro: Para admissões realizadas até 31/12/2020 será observado o salário normativo acima, conforme salário minino nacional.

-

Parágrafo Segundo: Para todas as admissões realizadas a partir de 01 de setembro de 2018 deverá ser observado o piso salarial da categoria, conforme salário mínimo nacional, de R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais).

-

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

REGISTRADO MTE

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

a. Piso salarial no valor de R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), **a partir de 01 de maio de 2019.**

b. O salário nominal dos empregados efetivos em 30 de Abril de 2019, que percebam salário superior ao piso salarial, isto é, acima do salário mínimo, até R$ 4.500,00 (quatro mil quinhentos reais), será reajustado a partir de 01.08.2019 pelo percentual de 3,38% (três vírgula trinta e oito por cento) e, a partir de 01.01.2020, pelo percentual de 1,69% (um vírgula sessenta e nove por cento).

c. O salário nominal dos empregados efetivos em 30 de Abril de 2019, que percebam salário superior a R$ 4.500,01 (quatro mil quinhentos reais e um centavo) será reajustado a partir de 01.08.2019 em R$ 151,10 (cento e cinquenta e um reais e dez centavos) e, a partir de 01.01.2020, em R$76,05 (setenta e seis reais e cinco centavos).

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

Parágrafo segundo: Considerando a vigência desse acordo de 01/05/2019 a 31/12/2020, o cenário de reajustes e correções salariais para o ano de 2020 se dará nos seguintes moldes:

a. O piso salarial da categoria será reajustado automaticamente conforme o salário mínimo nacional fixado pelo Governo Federal, a partir de 01 de janeiro de 2020.

b. O salário nominal dos empregados efetivos em 31 de dezembro de 2019, que percebam acima do piso salarial, isto é, acima do salário mínimo até R$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), será reajustado a partir de 01.08.2020 pelo percentual acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) durante o período de 01 de janeiro de 2020 até 31 de julho de 2020, limitado a 3,38% (três vírgula trinta e oito por cento).

c. O salário nominal dos empregados efetivos em 31 de Dezembro de 2019, que percebam salário superior a R$4.500,01 (quatro mil quinhentos reais e um centavo) será reajustado a partir de 01.08.2020 pela quantia fixa auferida através do percentual acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) durante o período de 01 de janeiro de 2020 até 31 de julho de 2020, limitado à 3,38% (três virgula trinta e oito por cento), versus o salário de R$4.500,01 (quatro mil quinhentos reais e um centavo).

d. As partes se comprometem a reunir-se a partir de **01 de Agosto de 2020** para discutir sobre o abono em tíquete referente ao período de **Agosto 2020 até Dezembro 2020** para os salários acima do piso salarial (mínimo) e abaixo de **R$ 4.500,00 (Quatro mil e quinhentos reais)**, bem como para salários acima de **R$ 4.500,01 (quatro mil quinhentos reais e um centavo)**.

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, considerando a inexistência de falhas operacionais no processamento realizado pela instituição bancária.

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 que tal verba não terá natureza salarial, isto é, os valores a serem pagos sob este título não incidirão encargos sociais. Sendo assim não se incorporará à remuneração e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.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.

c) A quantia auferida a título de salário substituição, enquanto perdurar a substituição, não tem natureza salarial, de forma que os valores a serem pagos sob este título não incidirão encargos sociais. Sendo assim não se incorporará à remuneração e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade

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.

Parágrafo Único: As horas extras prestadas em dias de descanso semanal remunerado (DSR), 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

A empresa indenizará as despesas realizadas por empregados com atendimento a ascendente ou descendente portador 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: No momento do requerimento e renovação deverá ser comprovado o caráter de dependente por meio de tutela, curatela e/ou guarda, mediante a apresentação de documentos oficiais, preferencialmente por sentença judicial, e também deverá ser comprovada 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 diagnóstica, 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 à remuneração para nenhum efeito legal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU AUXILIO ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

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: Os tíquetes serão fornecidos para dias efetivamente trabalhados, isto é, não abrangerão afastamentos, faltas ou compensações negociadas como débito de banco de horas. Porém, por força desse instrumento, 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 05 (cinco) faltas injustificadas no período aquisitivo.

O valor facial do tíquete, a partir de 01 de agosto de 2019, ficará da seguinte forma:

1. Para os empregados que trabalham com jornada mensal de 200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte) horas, o valor facial do tíquete será de R$ 15,61 (quinze reais e sessenta e um centavos);

1. Para os empregados que trabalham com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas, o valor facial do tíquete será de R$ 10,01 (dez reais e um centavo);

1. Para os empregados que trabalham com jornada mensal de 150 (cento e cinquenta) horas, o valor facial do tiquete será de R$ 9,08 (nove reais e oito centavos);

O valor facial do tíquete, a partir de 01 de janeiro de 2020, ficará da seguinte forma:

1. Para os empregados que trabalham com jornada mensal de 200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte) horas, o valor facial do tíquete será de R$ 15,87 (quinze reais e oitenta e sete centavos);

1. Para os empregados que trabalham com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas, o valor facial do tíquete será de R$ 10,17 (dez reais e dezessete centavos);

1. Para os empregados que trabalham com jornada mensal de 150 (cento e cinquenta) horas, o valor facial do tiquete será de R$ 9,23 (nove reais e vinte e três centavos);

Parágrafo Segundo: A participação no custeio se dará exclusivamente para os empregados que possuam jornada igual ou superior a 200 horas mensais, na forma da tabela a seguir descrita:

SALÁRIO NOMINAL A PARTIR DE AGO/19 (3,38%)	SALÁRIO NOMINAL A PARTIR DE JAN/19 (1,69%)	PERCENTUAL (%) DE PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO
Até R$ 2.380,92	**Até R$ 2.419,85**	**5%**
De R$ 2.380,93 até R$ 4.760,59	**De R$ 2.419,86 até R$4.838,41**	**10%**
Acima de R$ 4.760,60	**Acima de R$ 4.838,42**	**15%**

Parágrafo Terceiro: Para os empregados que recebam o tíquete no valor igual ou inferior a R$ 10,01 (dez reais e um centavo),a partir de 1º de agosto de 2019 e, no valor igual ou inferior a R$10,17 (dez reais e dezessete centavos) a partir de 1º de janeiro de 2020, não haverá participação no custeio.

Parágrafo Quarto: Considerando a data de vigência desse acordo de 01/05/2019 a 31/12/2020, o reajuste do auxílio refeição ou auxílio alimentação para o ano de 2020 será a partir de 01.08.2020 pelo percentual acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) durante o período de 01 de janeiro de 2020 até 31 de julho de 2020, limitado a 3,38% (três vírgula trinta e oito por cento).

Parágrafo Quinto: 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 Sexto: 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 Sétimo: A EMPRESA poderá, a seu critério, e em substituição ao tíquete alimentação-refeição (VA/VR), conceder alimentação/refeição no formato “in natura” para novos contratos durante o período de experiência (até 90 dias).

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

Parágrafo Nono: Excepcionalmente, em virtude da necessidade de atuação em âmbito nacional, a EMPRESA assegurará aos cargos executivos o valor facial do tíquete de R$21,00 (vinte e um reais).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei n. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei n. 7.619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto n. 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 SEXTA - 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 a 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. 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 Segundo: Fica assegurada à EMPRESAa possibilidade de ofertarao empregado que se encontra em contrato de experiência nova modalidade de plano de saúde que preveja o pagamento da mensalidade em parte pelo empregado e parte pela EMPRESA, desde que o titular concorde com o custeio total de consultas e exames, conforme valores e fatores de moderação fixados pela operadora do convênio e nas condições vigentes em sua admissão. Os detalhes do plano serão informados no ato da admissão, ocasião em que será facultada ao empregado a adesão ao benefício e a permanência do mesmo após o fim do período de experiência, sobrepondo-se, assim, à modalidade de plano de saúde ofertada para o empregado com vínculo contratual por prazo indeterminado.

Parágrafo Terceiro: A opção conferida à EMPRESA por força do **Parágrafo Segundo**, não exclui ou altera a concessão do plano de saúde nas condições já previstas e acordadas no **Parágrafo Primeiro**.

Parágrafo Quarto: As condições para concessão de nova modalidade de plano de saúde ao empregado em contrato de experiência não se estendem aos dependentes, que permanecem com o custeio total da mensalidade, consultas, exames e demais procedimentos conforme valores e fatores de moderação fixados pela operadora do convênio.

Parágrafo Quinto: 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 Sexto: 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 Sétimo: A EMPRESA limitará o desconto mensal de reembolsos de convênio médico acumulados, decorrentes de afastamentos ou cobranças relativas ao fator moderador coparticipação do convênio, até o limite mensal de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, autorizando-se o desconto total em caso de rescisão, podendo ainda descontar o valor de 30% (trinta por cento) sob título de coparticipação dos procedimentos médicos utilizados pelo beneficiário, conforme plano de saúde cadastrado e previsto na ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), as informações deverão ser apresentadas no contracheque e em caso de consulta, deverá estar disponibilizado por meio de consulta digital no plano de saúde, com acesso para o empregado.

Parágrafo Oitavo: Com o objetivo de não gerar débitos, nas hipóteses de afastamento pelo INSS o plano de saúde dos 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: 21/05/2019 a 31/12/2020

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

A partir de 01 de maio de 2019, 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.

Parágrafo Único: 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: 01/05/2019 a 31/12/2020

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 31/12/2020

A EMPRESA concederá aos(as) seus(suas) empregados(as), auxílio creche no valor de R$ 243,89 (duzentos quarenta e três reais e oitenta e nove centavos) mensais, a partir de 1º de agosto de 2019 e no valor de R$247,88 (duzentos quarenta e sete reais e oitenta e oito centavos) a partir de 01 de janeiro de 2020, até a criança completar 60 (sessenta) meses de vida. Para concessão e renovação do benefício será observada as exigências legais previstas na Portaria do Ministério do Trabalho, com requisitos exigidos pelos Decretos n. 3.048 e 3.265 em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV, bem como os documentos colacionados no **Parágrafo Primeiro** dessa cláusula, ficando, ainda, a critério da empresa a realização de auditoria das informações e documentos apresentados.

Parágrafo Primeiro: Para percepção do benefício será obrigatória a apresentação do comprovante da efetiva despesa em que conste o número do CNPJ do estabelecimento para (Creche/pré-escola) ou para concessão do benefício do auxílio creche será exigido a comprovação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, recibo indicando o pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária, pago em conformidade com a legislação trabalhista.

Parágrafo Segundo: A concessão do auxílio creche para os homens seguirá as mesmas condições atuais, contudo, se ambos trabalharem na mesma empresa o benefício será pago prioritariamente para a mãe, seguindo também as demais premissas do Acordo Coletivo de Trabalho, proibindo recebimento duplo pelos pais.

Parágrafo Terceiro: 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$ 243,89 (duzentos e quarenta e três reais e oitenta e nove centavos) mensais a partir de 01 de agosto de 2019 e limitado a R$ 247,88 (duzentos e quarenta e sete reais e oitenta e oito centavos) a partir de 01 de janeiro de 2020, não sendo devido nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer empresa ou entidade.

Parágrafo Quarto: 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 Quinto: Para recebimento do valor, o empregado deverá, obrigatoriamente, apresentar, em tempo hábil, recibo comprobatório dos pagamentos de pessoa jurídica (indicação do CNPJ) ou pessoa física (recibo indicando o pagamento da remuneração e do recolhimento da contribuição previdenciária).

Parágrafo Sexto: 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.

Parágrafo Sétimo: Aplicam-se as disposições desta cláusula e seus parágrafos a todos os empregados que detenham a posse e a guarda legal dos filhos, o que deverá ser comprovado, quando do requerimento e renovação do benefício, através de documentação legal.

Parágrafo Oitavo: Considerando a data de vigência deste acordo de 01/05/2019 a 31/12/2020, o reajuste do auxílio creche para o ano de 2020 será a partir de 01.08.2020 pelo percentual acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) durante o período de 01 de janeiro de 2020 até 31 de julho de 2020, limitado a 3,38% (três vírgula trinta e oito por cento).

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 coparticipação não superior a 1% do salário, cuja as regras e valores serão estabelecidas na apólice.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

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 para colaboradores com contrato superior a 01 (um) ano será realizada na Sede do SINDICATO, desde que obedecido o prazo estabelecido no art. 477, §6º, da CLT, caso seja verificada, por culpa da Entidade Sindical, indisponibilidade de vagas na agenda do SINDICATO, a EMPRESA deverá homologar as rescisões na sua própria sede, a fim de cumprir o prazo legal.

Parágrafo Primeiro: Será realizada na sede da empresa, a homologação das rescisões contratuais dos colaboradores com contrato de trabalho inferior a 01 (um) ano.

Parágrafo Segundo: 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.

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 DESLIGAMENT

A EMPRESA se compromete, durante a vigência do acordo coletivo, quando da implementação de reestruturações internas, ou decorrentes de adequação à competitividade 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

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 corridos 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 02 (dois) dias úteis após a imposição de medida disciplinar ou notificação de dispensa por justa causa, ao DAP/RH.

Parágrafo Único: A EMPRESA somente manterá e homologará a medida disciplinar 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: Para melhor planejamento de demandas e fluxos de atendimento aos clientes, a EMPRESA poderá de forma alternativa, alterar o formato de concessão das pausas e intervalos previstos no Anexo II da NR-17 (pausas “descanso” de 10min e intervalo “lanche” de 20min), poderá ser concedido da seguinte forma 10min+30min / 30min+10min. Serão abrangidos por esta regra os empregados com jornada mensal de trabalho de até 180 (cento e oitenta) horas e ocupantes dos cargos/função de atendimento (Call Center), desde que estas não afetem a jornada de trabalho diária de 06 (seis) horas.

Parágrafo Oitavo: 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 Nono: 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, dos ascendentes (pai, mãe e avós), descendentes (filhos e netos) e irmão, bem como de 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 Primeiro: 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. O prazo para homologação dos referidos documentos na EMPRESA é de 48h (quarenta e oito) horas úteis.

Parágrafo Segundo: Fica facultada à EMPRESA a alteração do prazo destinado à entrega e homologação de atestados para 24 (vinte e quatro) horas, desde que disponibilize acesso a um portal virtual hábil, irrestrito e fácil acesso por meio da rede mundial de computadores a todos os empregados regidos por esse acordo para recebimento e homologação online do documento.

Parágrafo Terceiro: Os atestados de comparecimento enviados e previamente homologados no portal virtual ou meio digital, estarão condicionados à validação presencial e armanezamento na pasta funcional do empregado na EMPRESA em até 24 (vinte e quatro) horas após a data de retorno do empregado às atividades laborais, sob pena de tornarem-se inválidos e injustificáveis.

-

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 presencial no prazo de 48h (quarenta e oito) horas úteis ou de 24h (vinte e quatro) horas úteis, se através de portal virtual, 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 estabelecimentos abrangidos pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, desde que o empregado identifique a 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 48h (quarenta e oito) horas 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: Fica facultada à EMPRESA a alteração do prazo destinado à entrega e homologação de atestados médicos para 24 (vinte e quatro) horas, desde que disponibilize o acesso a um portal virtual

hábil , irrestrito e fácil acesso por meio da rede mundial de computadores a todos os empregados regidos por esse acordo para recebimento e homologação online do documento.

Parágrafo Segundo: Os atestados médicos enviados e previamente homologados via portal online ou meio digital, estarão condicionados à validação presencial e armanezamento na pasta funcional do empregado na EMPRESA em até 24 (vinte e quatro) horas após a data de retorno do empregado às atividades laborais, sob pena de tornarem-se inválidos e injustificáveis.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA aceitará os atestados médicos emitidos por órgãos públicos de saúde apenas em virtude de ocasiões excepcionais, sendo elas:

a) A favor do empregado em contrato de experiência, ainda não abrangido pelo convênio médico da empresa e que não possua outro convênio que venha a beneficiar;

b) A favor do empregado que necessite de atendimento de urgência em virtude de acidentes, internações imediatas e agravamento de doenças e que o estabelecimento médico emergencial disponível ou mais próximo ao local da ocorrência pertença a um órgão público de saúde;

c) A favor do empregado que, comprovadamente, atestar patologias e/ou procedimentos médicos não cobertos pela rede credenciada do convênio médico ou ambulatorial da empresa;

Parágrafo Quarto: 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. Caso não haja folga compensatória o labor extraordinário no domingo será remunerado em dobro, conforme legislação vigente.

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, inclusive para os empregados que possuam saldo negativo mensal no Banco de Horas. 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 12 (doze) 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 80 (oitenta) horas mensais.

g) A concessão de folgas para compensar o saldo positivo do Banco de Horas não poderá ultrapassar o período de 180 (cento e oitenta) 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 180 (cento e oitenta) 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, sendo limitada às duas primeiras inscrições comunicadas à EMPRESA.

Parágrafo Primeiro: O empregado deverá comunicar a EMPRESA com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas) da realização das provas e apresentar documento comprobatório no prazo máximo de 48h (quarenta e oito horas), se presencialmente, ou de 24h (vinte e quatro horas) se virtualmente desde que EMPRESA disponibilize meio digital, 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.

Parágrafo Terceiro: Será considerado comoinscrição de vestibular prevista nessa cláusula o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Já a previsão aqui contida não será aplicável ao Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE).

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 até três períodos, inclusive para empregados acima de 50 (cinquenta) anos de idade, desde que haja concordância do empregado, 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. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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 no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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 envidará esforços para promover a 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO OU ACIDEN

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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 possuam 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 irá 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.

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.

REPRESENTANTE SINDICAL

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.

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 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL 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 e renovada anualmente sempre em conjunto com este instrumento, todos os empregados da EMPRESA serão descontados automaticamente no valor de 1% (um por cento) ao mês, referente à mensalidade associativa sindical, 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.

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.

d) A EMPRESA proporcionará a integração do SINDICATO nas turmas iniciais de treinamento, a fim de que possa ser informado aos colaboradores recém admitidos quais são os convênios e benefícios oferecidos pelo SINDICATO aos seus filiados/associados.

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 - A JUSTIÇA DO TRABALHO SERÁ COMPETENTE PARA

DIRIMIR DÚVIDAS SURGIDAS NA APLI

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 - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS

O período de vigência das cláusulas sociais, econômicas e financeiras do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 20 meses, isto é, de 01/05/2019 a 31/12/2020.

ANA KATIA VIEIRA GARCES
DIRETOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIAS

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

ULISSES SANTAVICO DE OLIVEIRA BUENO
DIRETOR
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

MARCIA POLLARD SERRA
DIRETOR
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

BRUNO FANTAGUZZI LINCES
DIRETOR
BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA EXTRAORDINÁRIA DOS TRABALHADORES DA BTCC

Anexo (PDF)

ANEXO II - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2019

São partes integrantes deste Instrumento:

I - A BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A inscrita no CNPJ-MF sob nº 04.014.081/0008-06, sediada na rodovia BR 153, km 06 s/n, bloco 10, Vila Redenção, Goiânia, Goiás, a seguir denominada simplesmente como EMPRESA neste ato representada por sua diretora Sra. Márcia Pollard Serra, portadora do CPF/MF Nº. 016.662.887-56;

II - O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS EM TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DE GOIÁS – SINTTEL/GO, inscrito no CNPJ/MF sob nº 01.662.014/0001-33, situado na Avenida Circular Quadra 126 Lote 14, Setor Pedro Ludovico, Goiânia, Goiás, a seguir denominado simplesmente SINDICATO, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. Alessandro Torres da Mota portador do CPF/MF 829.351.731-04; Com o presente acordo as partes acima identificadas instituem o Programa de Participação nos Resultados para o exercício de 2018, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

As partes estabelecem o Programa de Participação nos Resultados - PPR, referente ao exercício de 2019, em cumprimento às condições previstas no Artigo 7º. XI, da Constituição Federal e na Lei n.º 10.101 de 19 dezembro de 2000 e demais disposições legais aplicáveis, sendo parte integrante deste documento a planilha denominada “CONTROLE DE RESULTADOS” (Anexo I), que define os indicadores, pesos e respectivas metas a serem atingidas no período de vigência do Programa.

Parágrafo Primeiro: O programa tem como objetivo, impulsionar os indicadores corporativos direcionando comportamentos no que tange os índices de absenteísmo e aderência, reconhecendo o esforço individual e coletivo na construção dos resultados.

Parágrafo Segundo: Conforme Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000 o PPR não tem natureza salarial, de forma que os valores a serem pagos sob este título não incidirão encargos sociais e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS. Sendo assim não se incorporará à remuneração e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de qualquer alteração nas regras do PPR, seja decorrente de Medidas Provisórias, Leis, Decretos e Sentenças Normativas ou Convenções Coletivas de Trabalho, prevalecerão sempre as regras e valores pactuados entre a empresa e o Sindicato,

constantes no presente instrumento, de forma que eventual ônus à empresa será deduzido dos valores negociados.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA ELEGIBILIDADE

O presente Acordo se aplica a todos os empregados da Empresa.

Parágrafo Primeiro: Serão elegíveis para receberem os valores estabelecidos no presente programa todos os empregados que tenham, durante o ano de 2019, trabalhado efetivamente no mínimo 15 (quinze) dias, em relação normal de emprego.

Parágrafo Segundo: Também estarão elegíveis ao programa os empregados que, em 2019, estiveram afastados por Acidente de Trabalho, Licença Maternidade e Auxílio–Doença, obedecendo os critérios de pagamento estabelecidos no PARÁGRAFO QUINTO DA CLÁUSULA QUARTA.

Parágrafo Terceiro: Não estão abrangidos por este instrumento os estagiários, os aprendizes, os empregados temporários, terceiros e os dispensados por justa causa no exercício de 2019.

CLÁUSULA TERCEIRA – DOS CRITÉRIOS E CONDIÇÕES

Parágrafo Primeiro: O Programa de Participação nos Resultados – PPR observará os seguintes critérios e condições:

I- O período de apuração dos resultados será de 01 de Janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019.

II- O potencial do programa será limitado ao teto de até 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do colaborador na data de 31 de dezembro de 2019, desde que atingidas as metas pré-estabelecidas na planilha “CONTROLE DE RESULTADOS” (Anexo I).

III- As metas serão individuais sempre que existirem medições individuais; não existindo, será considerado o resultado coletivo da empresa conforme meta da respectiva filial.

IV- Empregados cedidos ou transferidos entre filiais da empresa receberão o PPR com base nos resultados da filial em que tenham trabalhado por mais tempo durante o período de apuração, sendo vedado o recebimento de participação nos resultados em mais de uma filial. Os empregados promovidos receberão de forma proporcional ao tempo de ocupação em cada cargo (PPR/Bônus).

V- Empregados da empresa, cedidos para órgãos, empresas ou outras instituições não vinculadas a Brasil Telecom Call Center, não farão jus à Participação nos Resultados, mesmo que a instituição cessionária efetue o ressarcimento prévio das despesas, excetuados os casos de liberação de empregados previstos em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

VI- As faltas injustificadas e licenças de qualquer natureza, exceto as previstas no PARÁGRAFO SEGUNDO DA CLAUSULA SEGUNDA, serão descontadas para efeito de cálculo do PPR/2019. Nestes casos o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados desde que sejam cumpridos todos os demais critérios de elegibilidade.

Parágrafo Segundo: Na forma do art. 2º, II da Lei nº. 10.101/00 poderá a Empresa adotar um programa de bônus, alternativo ao presente, para ser aplicado aos empregados ocupantes dos seguintes cargos: Diretores, Gerentes e Coordenadores.

I- Se, eventualmente, a Empresa desenvolver o referido Programa para estes níveis funcionais, aplicar-se-á de forma geral a Legislação de que trata a matéria, entendendo-se desde já suprida a exigência do inciso II, do art. 2º. Da Lei nº. 10.101/00.

II- Se adotado o Programa Bônus este atenderá as condições estabelecidas no item 4) do Anexo I.

Parágrafo Terceiro: Não havendo o acionamento do Gatilho de Bônus ou não sendo atingidas as metas que compõem esse programa de bônus, os executivos receberão o PPR, conforme respectiva regra de elegibilidade, em função de sua condição de empregado contratado pelo regime CLT.

Parágrafo Quarto: Os valores dos programas PPR, Programa Bônus não serão acumulativos sob nenhuma hipótese.

Parágrafo Quinto: Os critérios negociados do presente instrumento, não implicam em compromisso de manutenção de regras para os exercícios futuros, podendo as partes negociar livremente outras premissas, metas e valores.

CLÁUSULA QUARTA – DO PAGAMENTO

Parágrafo Primeiro: O pagamento do PPR/2019 será efetuado até o dia 30 de abril de 2020, desde que atendidas as condições estabelecidas no “Anexo I” do presente documento.

Parágrafo Segundo: Empregados admitidos no decorrer de 2019, perceberão o PPR de forma proporcional ao número de meses trabalhados no período.

I- A proporcionalidade ao número de meses trabalhados será de (x/12 avos), considerando-se parcela de mês igual ou superior a 15 dias como mês integral (1/12 avos).

Parágrafo Terceiro: Os empregados que pedirem demissão ou que forem dispensados sem justa causa antes da efetiva data do pagamento terão direito ao recebimento do valor que vier a ser

apurado referente ao PPR/2019, objeto deste acordo, desde que sejam cumpridos todos os critérios de elegibilidade da CLÁUSULA SEGUNDA.

Parágrafo Quarto: O pagamento do PPR/2019 para os colaboradores desligados e que façam jus ao programa, conforme as condições estabelecidas neste acordo será efetuado mediante preenchimento do formulário padrão ANEXO II – REQUERIMENTO, a ser solicitado no momento do desligamento do trabalhador na empresa, devendo o ex-empregado indicar informações válidas e atualizadas de conta bancária pessoal para o referido depósito, nas seguintes datas:

I- Ex-empregados que preencherem o requerimento de solicitação em até 50 (cinquenta) dias, após o pagamento dos empregados em atividade normal.

II- Ex-empregados que não observarem os prazos e condições do item I do paragrafo Quarto da Cláusula Quarta, não farão jus ao recebimento do PPR;

III- Os ex-empregados receberão a premiação apurada, referente ao período que seu contrato esteve ativo, em até 60 (sessenta) dias, após o pagamento dos empregados em atividade normal.

Parágrafo Quinto: Os empregados que estiveram afastados por Acidente de Trabalho, Licença Maternidade e Auxílio–Doença, se elegíveis, terão o pagamento efetuado da seguinte forma:

I- Acidente de Trabalho:

a. Pagamento integral do período afastado quando o afastamento se der no decorrer do ano de 2019.

b. Pagamento proporcional aos meses trabalhados quando o acidente se der em ano anterior a 2018, porém o retorno ao trabalho se der no decorrer do ano de 2019.

II- Licença Maternidade: Pagamento integral do período de afastamento ocorrido no decorrer do ano de 2019.

III- Auxílio Doença: Pagamento proporcional aos meses trabalhados no decorrer do ano de 2019.

CLÁUSULA QUINTA – DA ABRANGÊNCIA

Parágrafo Único: As cláusulas do presente programa, especialmente o pagamento de valores inerentes ao mesmo, superam qualquer condição similar sobre o assunto que venha a ser pactuada em acordo, convenção ou dissídio coletivo de trabalho, inclusive se resultante de decisão judicial.

CLÁUSULA SEXTA – DA COMPETÊNCIA

Parágrafo Único: Na hipótese de divergência sobre o cumprimento deste instrumento, EMPRESA e SINDICATO, comprometem-se a negociar e buscar conciliação prévia. Esgotadas as possibilidades de negociação e permanecendo a divergência, elegem a Justiça do Trabalho como competente para dirimir eventual conflito.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA VIGÊNCIA

Parágrafo Primeiro: Os termos do presente documento passam a vigorar a partir da data de sua assinatura, por quem de direito, aplicando-se seus efeitos ao período compreendido entre 1º de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2020, restringidas as cláusulas, condições e benefícios dele resultantes, encerrando-se integralmente o seu valor normativo ao final do exercício aqui fixado.

Parágrafo Segundo: As partes asseguram que, para o exercício compreendido entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020, todas as cláusulas integrantes desse instrumento serão mantidas, restando pendentes apenas a calibração das metas. Para tanto, deverá a Empresa certificar o SINTTEL-GO sobre futuras alterações.

E, por estarem assim justas e acordadas, firmam as partes o presente ACORDO e assinam em 02 (duas) vias de igual teor e forma, instrumentais abaixo, reconhecendo os membros do SINTTEL – GO que as assinaturas abaixo são suficientes para obrigação mútua das partes, as quais autorizam o arquivamento de

uma via junto ao SINTTEL – GO e outra junto à Empresa, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Goiânia, 20 de setembro de 2019

Pela Empresa: Pela Empresa:

Márcia Pollard Serra

Diretora Geral Bruno Fantaguzzi Linces Diretor

CPF: 016.662.887-56 CPF: 037.517.036-75

Pelo Sindicato:

Testemunha:

Alessandro Torres da Mota

SINTTEL Ulisses Santavico Gerente de Relações Sindicais

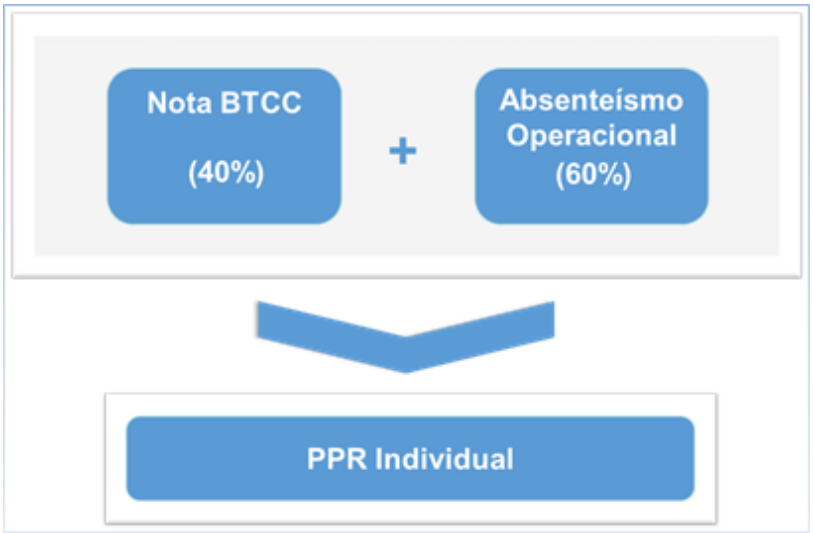
CPF: 829.351.731-04 CPF: 004.264.541-70

ANEXO I

CONTROLE DE RESULTADOS

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2019

1) Desenho do programa



2) Indicadores, Pesos e Metas:

Indicadores	Peso	Cargos			Limite Mínimo	Limite Médio	Limite Máximo
		Agentes	Supervisores	Demais Cargos			
Nota BTCC	40%	Empresa	Empresa	Empresa	0	10	15
Absenteísmo Operacional (%)	60%	Individual	Equipe	Site	5,11%	5,01%	4,50%

3) Explicação do Quadro:

· A coluna “INDICADORES” apresenta a nomenclatura dos indicadores base definidos pela empresa para o programa;

· A coluna “METAS” define as metas em percentual a serem atingidas;

· A coluna “PESO” define o peso máximo de cada indicador na composição do programa.

· A coluna “CARGOS” define o público abrangido pelo presente programa;

· A Linha “ABSENTEÍSMO OPERACIONAL” deverá ser considerado no seguinte formato:

a) Operação: Meta individualizada para os Agentes. Supervisores para quem tiver resultados individuais.

b) Staff administrativo site: Resultado do Site

c) Staff administrativo corporativo: Resultado de absenteísmo operacional da BTCC, ponderado pela representatividade de colaboradores por site.

d) Critérios de Apuração

· Os valores da coluna “PESO” não serão acumulativos se ultrapassados, e nem compensados uns pelos outros;

· O valor pago será proporcional aos indicadores atingidos e limitados ao teto definido para o PPR (conforme Parágrafo Primeiro, II da Cláusula Terceira);

· O não atingimento de algum dos indicadores não implicará na perda de outro;

· O período de apuração dos indicadores será de 01 de Janeiro de 2019 à 31 de Dezembro de 2019, independentemente da data de início e encerramento das negociações e aprovação do programa;

· Para negociações futuras a apuração correrá sempre no ano em curso da negociação, mesmo quando iniciadas após o mês de Janeiro;

· Decisões empresariais de caráter estratégico ou fatores externos que não sejam de responsabilidade direta dos empregados participantes do PPR que venham a ter repercussão negativa nos resultados, poderão ensejar ajustes nas metas equivalentes aos efeitos das decisões ou fatores externos. Nessa hipótese, as partes acordantes se reunirão para avaliar essas influências;

· Na hipótese do indicador coletivo (Empresa/Equipe) não ser alcançado, a apuração e pagamento do PPR será proporcionalizado em observação estrita aos indicadores individuais apurados.

ANEXO II – REQUERIMENTO

R E Q U E R I M E N T O - PPR 2019

À Brasil Telecom Call Center

Eu, _____
BC: _____, CPF: _____RG: _____
Fone: _____.

Admitido em: _____/_____/_____, demitido em: _____/_____/_____. Ex-colaborador da Brasil Telecom Call Center, venho através deste requerer o pagamento referente ao Programa de Participação nos Resultados - PPR 2019, firmado entre o SINTTEL- GO e a BRASIL TELECOM CALL CENTER, sendo que a mesma foi aprovada em Assembleia pelos trabalhadores.

- DADOS BANCÁRIOS PARA PAGAMENTO DO PPR - 2019:

Banco: _____ Agência: _____ Conta nº:_____,

Operação (Caso poupança): _____ ( ) Conta Corrente ( ) Poupança

Estou ciente que o pagamento será efetuado até o dia 29/06/2020, para solicitações efetuadas até o dia 19/06/2020, o pagamento ficará disponível no Banco informado acima, deste modo, é de minha inteira responsabilidade informar à empresa qualquer alteração dos dados pessoais informados acima.

Goiânia, _____/_____/_____.

_____ _____

ASSINATURA COLABORADOR ASSINATURA EMPRESA

R E Q U E R I M E N T O - PPR 2019

À Brasil Telecom Call Center

Eu, _____
BC: _____, CPF: _____RG: _____
Fone: _____.

Admitido em: _____/_____/_____, demitido em: _____/_____/_____. Ex-colaborador da Brasil Telecom Call Center, venho através deste requerer o pagamento referente ao Programa de Participação nos Resultados - PPR 2019, firmado entre o SINTTEL-GO e a BRASIL TELECOM CALL CENTER, sendo que a mesma foi aprovada em Assembleia pelos trabalhadores.

- DADOS BANCÁRIOS PARA PAGAMENTO DO PPR - 2019:

Banco: _____ Agência: _____ Conta nº:_____,

Operação (Caso poupança): _____ ( ) Conta Corrente ( ) Poupança

Estou ciente que o pagamento será efetuado até o dia 29/06/2020, para solicitações efetuadas até o dia 19/06/2020, o pagamento ficará disponível no Banco informado acima, deste modo, é de minha inteira responsabilidade informar à empresa qualquer alteração dos dados pessoais informados acima.

Goiânia, _____/_____/_____.

_____ _____

ASSINATURA COLABORADOR ASSINATURA EMPRESA

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