

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

Pelo presente instrumento, de um lado:

TELL FREE BRASIL TELEFÔNICA S/A, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Av. Santiago do Chile, nº 185 – 1º andar, no Bairro Nossa Senhora das Dores, em Santa Maria/RS, devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 07.350.250/0003-06., neste ato representada por seus Sócios Daniel dos Santos Duarte Filho, inscrito no CPF sob o nº. 687.834.690-87 e Waldir Dias Sant'ana, inscrito no CPF sob o nº. 117.272.688-49.

E de outro lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINTTEL/RS, inscrito no CNPJ sob o nº 89.623.375/0001-11, com sede na Rua Washington Luiz, 572, Centro, em Porto Alegre/RS, representado, neste ato, por seu Presidente, Gilnei Porto Azambuja, inscrito no CPF sob o nº 236.073.00020 doravante denominado SINTTEL-RS, têm em si, na forma do disposto no artigo 614 e seguintes da C.L.T, celebrado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com as cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

CLÁUSULA 1ª – DA VIGÊNCIA E DA DATA BASE.

O presente instrumento coletivo terá vigência de 1º de janeiro de 2015 à 28 de fevereiro de 2018, fixando-se a próxima data-base da categoria em data de 1º de março de 2018.

CLÁUSULA 2ª – DA ABRANGÊNCIA.

O presente instrumento coletivo abrange todos os empregados da empresa TELLFREE lotados no estado do Rio Grande do Sul.

CLÁUSULA 3ª – REAJUSTE SALARIAL.

Por conta das dificuldades financeiras enfrentadas pela empresa, a TELL FREE não concederá, em 1º de março de 2017, o reajuste salarial correspondente a 100% da variação do INPC do período, mais ganho real de 2,31%, totalizando 7% no seguinte formato:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: adiantamento de 4% em 01 de Março de 2017 e 3% em 01 de Abril/2017.

PARÁGRAFO SEGUNDO: pagamento das diferenças na folha salarial subsequente a aprovação em assembleia dos trabalhadores.

CLÁUSULA 4ª – PISO SALARIAL.

Fica estipulado que o Piso Salarial praticado pela empresa será de acordo com a tabela do Piso Regional faixa 2, correspondente hoje à R\$ 1.202,20 (Hum mil, duzentos e dois reais e vinte centavos), para jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ocorrendo alteração do piso regional de salários para valor superior ao estabelecido no “caput” desta cláusula, em janeiro de 2017 e em janeiro de 2018, a **TELL FREE** compromete-se a praticar o novo valor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados com jornadas inferiores a 180 (cento e oitenta) horas mensais, o salário deverá observar proporcionalmente o piso estabelecido no “caput”.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam excluídos do piso os Trabalhadores em atividades de apoio ou treinamento, tais como, Aprendiz, Ajudante Geral, Serviços de portaria, vigilância, faxina, copa, cozinha e limpeza em geral.

PARÁGRAFO QUARTO: diferenças serão pagas retroativas a 01 de Fevereiro de 2017 na folha salarial subsequente a aprovação dos trabalhadores em assembleia.

CLÁUSULA 5ª – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OURESTADOS.

A Empresa se compromete a estabelecer, conjuntamente como SINTTEL/RS, até 60 dias após a assinatura do presente instrumento coletivo, as metas necessárias ao alcance de valores de participação sobre os lucros e resultados, através de acordo específico.

CLÁUSULA 6ª – VALES REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO.

A Empresa fornecerá aos seus empregados, durante toda a contratualidade, vales Alimentação e Refeição, através de crédito em cartão específico para este fim, independente de jornada de trabalho, a partir de setembro de 2017, com o seguinte valor facial:

a) Vale-Alimentação, por mês:

R\$ 150,00 para 8 horas

R\$ 112,50 para 6 horas

R\$ 94,00 para 5 horas

Sem participação do trabalhador.

b) Vale-Refeição, por dia trabalhado:

R\$ 17,12 para 8 horas

R\$ 13,10 para 6 horas

R\$ 10,80 para 5 horas

Participação do trabalhador: desconto 10%.

Reajustes e descontos conforme negociação a ser efetuada na data-base

CLÁUSULA 7ª – ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA (13º SALÁRIO).

A empresa adiantará, por ocasião das férias dos empregados, a pedido destes feitos no respectivo aviso de férias, a primeira parcela da Gratificação Natalina (13º salário), no valor equivalente à metade do salário vigente no mês de antecipação. Os empregados, que não usufruírem as suas férias até 30 de setembro, receberão a antecipação da 1ª Parcela do 13º Salário, até 30 de outubro.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Aviso de Férias deverá observar o prazo estabelecido no Art. 135 da CLT, que exige que as férias sejam concedidas com antecedência de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 8ª – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.

A empresa pagará os salários de todos seus empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão fornecidos, obrigatoriamente, por meio virtual (RH ON LINE) e impresso, esse a pedido do trabalhador e sem custo para ele, demonstrativos de pagamento até 1 (um) dia antes da data do pagamento dos salários, com discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos e/ou rubricas que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da Empresa e o valor de recolhimento de FGTS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de erro na folha de pagamento, fica estipulado o prazo de 5 (cinco) dias úteis para a empresa efetuar o pagamento de eventual diferença.

CLÁUSULA 9ª – DESCONTOS SALARIAIS.

A Empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, valores relativos à alimentação; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; transportes; empréstimos pessoais; contribuições às associações, clubes, e outras agremiações; mensalidade sindical, colônia de férias e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa se compromete a entregar até o 10º (décimo) dia após o desconto a guia de depósito bancário ou cheque nominal ao SINTTEL/RS referente às mensalidades sindicais, bem como o relatório das mensalidades sindicais pagas por meio eletrônico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os demais descontos para o SINTTEL/RS este se compromete a enviar até o 15º (décimo quinto) dia do mês de referência listagem de empregados a serem descontados, bem como os respectivos valores de desconto. Após a apresentação de tal listagem, a empresa deverá comprovar a realização dos descontos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto.

CLÁUSULA 10ª – JORNADA DE TRABALHO.

A empresa manterá a duração da jornada de trabalho dos empregados operadores em tele atendimento (call center) e telemarketing, doravante denominados de tele operadores, de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, totalizando 180 (cento e oitenta) horas mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A duração da jornada de trabalho dos demais empregados será de 40 (quarenta) horas semanais e de 200 (duzentas) horas mensais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados tele-operadores, que estejam sujeitos ao regime de escala de trabalho, terão assegurada uma folga semanal que, pelo menos 1 (uma) vez por mês, será concedida aos domingos, observada a escala de trabalho previamente estabelecida.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os intervalos para repouso e alimentação dos tele operadores estarão sujeitos a NR17 anexo II e para demais trabalhadores será observada a legislação vigente.

PARÁGRAFO QUARTO: As interrupções do trabalho, que independam da vontade do trabalhador, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

CLÁUSULA 11ª – REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO.

A empresa deverá manter registro horário dos seus empregados na forma estabelecida conforme a Portaria 1510/2009 do MTE.

CLÁUSULA 12º – ESCALAS DE TRABALHO E OU DE REVEZAMENTO.

Os empregados que cumprem escala de trabalho, escala de plantão e trabalham aos sábados, domingos e em dias considerados feriados e ou repousos, terão direito ao mesmo número de folgas concedidas, no mês, àqueles empregados que não se sujeitam à escala de revezamento. Na hipótese de não haver o gozo da folga, a mesma será obrigatoriamente compensada ou paga de forma dobrada, conforme a Lei 605/49.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa manterá escala de revezamento de plantão nas festividades de Natal e Ano Novo de tal forma que os empregados tenham folga garantida no mínimo em uma destas datas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As escalas de revezamento deverão ser divulgadas com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência, ressalvando-se alterações em casos emergenciais informados ao SINTTEL/RS.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A folga semanal não poderá coincidir com o feriado, caso contrário a empresa se obriga à concessão de mais uma folga, salvo se o feriado recair ao domingo ou nos casos de escalas feitas com antecedência mínima de 10 dias.

CLÁUSULA 13ª – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

As horas extraordinárias semanais serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e de 100% (cem por cento) nos dias de descanso e feriados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa poderá adotar regime de compensação de horas para as horas extraordinárias, desde que a compensação ocorra no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após a realização da jornada extraordinária. Não ocorrendo a compensação, as horas extras deverão ser pagas na folha salarial seguinte

PARÁGRAFO SEGUNDO: Exclusivamente para os dias de trabalho dispensados em vésperas ou pós feriados – dias ponte – poderá ser adotado regime compensatório com prazo de até 1 (um) ano.

CLÁUSULA 14ª – REMUNERAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO.

As horas noturnas serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento) observada a redução legal para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

CLÁUSULA 15º - REMUNERAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR).

A ocorrência de atrasos ao trabalho, durante a semana, não acarretará o desconto de DSR correspondente. Nessa hipótese a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho pelo empregado.

CLÁUSULA 16º- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.

A empresa garantirá ao empregado substituto, inclusive de cargos de chefia, setor e subsetor a percepção das diferenças de salário do substituído, exceto as vantagens pessoais, a partir do primeiro dia de substituição, desde que o afastamento do substituído seja igual ou superior a 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, salvo os casos decorrentes de acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidades.

CLÁUSULA 17ª MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

A empresa se compromete a fazer uso de mão de obra terceirizada apenas em casos em que os clientes assim o exigir para melhor garantia de qualidade de seus serviços, bem como em outros casos pontuais, que também se façam necessária referida contratação.

CLÁUSULA 18ª – CARTA DE REFERÊNCIA.

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho sem justo motivo, a empresa fornecerá ao empregado que o solicitar, uma carta de referência constante que não tem nada que desabone a conduta do empregado, bem como, toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa, ou justificar por escrito sua recusa em fornecê-los.

CLÁUSULA 19ª – REGISTRO DE MEDIDAS DISCIPLINARES.

As punições (advertência verbal ou por escrito e as suspensões) impostas aos Empregados, não serão objeto de registro em sua ficha funcional, sendo usada apenas para o controle interno da Empresa e utilizada, se for o caso, para aplicação de justa causa nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA 20ª – AVISO PRÉVIO.

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;

b) ao empregado que no curso do aviso trabalhado, assim o solicitar ao empregador, por escrito, ficará garantido o seu imediato desligamento da Empresa e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a Empresa está obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo da redução da jornada de trabalho prevista no Artigo 488 da CLT.

c) nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte da Empresa, o aviso prévio dos empregados maiores de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de serviço será de, no mínimo, 50 (cinquenta) dias, sem prejuízo da Lei 12.506/11.

CLÁUSULA 21ª – CARTA DE AVISO DE DISPENSA.

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 22ª – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS.

A Empresa efetuará a homologação das rescisões contratuais na formada legislação vigente e sempre perante a entidade sindical, com a devida assistência deste, para os contratos a partir de 1 (um) ano de vigência.

CLÁUSULA 23ª – CONDIÇÕES DE TRABALHO E OUVIDORIA.

A Empresa buscará a contínua melhoria das condições de trabalho, propiciando o quanto segue:

- a) fone de ouvido de utilização pessoal;
- b) manutenção regular do sistema de refrigeração dos locais de trabalho;
- c) dedetização periódica dos locais de trabalho, com produtos inofensivos a saúde dos trabalhadores;
- d) mesa e a cadeira do posto de atendimento reguláveis e adequados as atividades realizadas;
- e) respeito às necessidades fisiológicas e de saúde dos empregados (as);
- f) a empresa avaliará a implantação de ginástica laboral específica para a atividade dos tele operadores;
- g) redimensionamento do sistema operacional de atendimento ao usuário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Empresa fornecerá *kits* para *head sets* individuais aos seus tele operadores que será composto por espuma de proteção para ouvido, tubo de voz (canutilho) e espuma de proteção.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A pausa particular fica garantida a todos os empregados tele operadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Visando evitar constrangimento moral, a empresa implementará orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

PARÁGRAFO QUARTO: Visando preservar o direito de defesa, a empresa assegurará a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar o direito de defesa, que deverá ser exercido mediante a apresentação das alegações no procedimento de apuração da falta.

CLÁUSULA 24ª – MEDIDAS DE PROTEÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO.

A empresa adotará medidas de proteção de ordem individual e coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

CLÁUSULA 25ª – INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE.

A empresa envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e medicina do trabalho ao SINTTEL/RS, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicação de Acidente de Trabalho;
- b) Ergonomia dos postos de trabalho;
- c) CIPA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa fará campanhas educacionais de divulgação de informações na prevenção de doenças (AIDS, câncer de mama, câncer de próstata, danos causados pela rubéola a fetos), e de outros de interesse público.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCEIRO: A empresa realizará exames médicos audiométrico e clínico, para os tele operadores, periodicamente, salvo orientação médica divergente, por escrito, ou mediante o PCMSO.

PARÁGRAFO QUARTO: As partes envidarão esforços para manterem reuniões, no caso de necessidade, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados ao SINTTEL/RS.

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa encaminhará ao INSS, a CAT dos empregados com problemas auditivos, tenossinovite ou doença nos olhos causada diretamente em função do uso de terminal de vídeo, após avaliação pela área médica da Empresa, na forma da lei.

CLÁUSULA 26ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL.

A empresa concederá mensalmente, a partir de 01 de outubro de 2015, aos seus empregados auxílio educação infantil, no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), mediante a comprovação da efetiva despesa, até o final do ano em que o/a filho/a/enteado/a completar 5 (cinco) anos e 06 meses de vida.

Parágrafo Único: No comprovante de pagamento à Creche/Escola de Educação Infantil/Cuidador, deverá constar o nome do prestador de serviços, que pode ser pessoa física (com CPF, RG e endereço), ou pessoa jurídica, com CNPJ.

CLÁUSULA 27ª – AUXÍLIO AOS TRABALHADORES COM FILHOS DEFICIENTES

A empresa concederá mensalmente, a partir de 1º de outubro de 2017, aos empregados com filho/a/enteado/a portador/a de necessidades especiais, independentemente da idade, auxílio no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais).

CLÁUSULA 28ª – GARANTIA À GESTANTE.

Fica assegurada à empregada gestante a garantia de emprego, desde a concepção até 120 (cento e vinte) dias a partir do início da licença maternidade.

CLÁUSULA 29ª – GARANTIA À ADOTANTE.

A Empresa concederá idêntico tratamento relativo à licença maternidade/paternidade remunerada, bem como garantia de emprego, à empregada ou empregado que adotar criança, nos limites da lei para cada caso.

CLÁUSULA 30ª – RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS.

Fica expressamente convencionado que os benefícios estipulados no presente instrumento coletivo de trabalho, serão extensivos integralmente aos casais homoafetivos constituídos na forma legal.

CLÁUSULA 31ª – ASSÉDIO MORAL/SEXUAL.

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A denúncia de assédio moral ou assédio sexual, deverá ser efetuada por trabalhador devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima; a empresa deverá proceder a averiguação no prazo máximo de 5 dias da data do recebimento da denúncia.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação da empresa prestar total apoio ao trabalhador assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato, tomar as medidas legais que julgue cabível.

CLÁUSULA 32ª – AUXÍLIO FUNERAL.

A empresa garantirá a inclusão do benefício auxílio funeral no seguro de vida em grupo e em conformidade com o regramento deste, no caso de falecimento de empregado, ao seu representante legal e ou herdeiros e ou sucessores.

CLÁUSULA 33ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA.

A Empresa fornecerá Assistência Médica da UNIMED aos seus empregados, sem custos para os mesmos.

PARÁGRAFO ÚNICO: A assistência médica poderá ser estendida aos cônjuges e dependentes do trabalhador, desde que estes arquem com o custeio adicional de forma integral.

CLÁUSULA 34ª – CONVÊNIO ODONTOLÓGICO.

A Empresa disponibilizará convênio de assistência odontológica com a ODONTOPREV para seus empregados, cabendo a estes optar pela adesão, cujo custo será assumido integralmente pela Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: A assistência odontológica poderá ser estendida aos cônjuges e dependentes do trabalhador, desde que estes arquem com o custeio adicional de forma integral.

CLÁUSULA 35ª – SEGURO DE VIDA EM GRUPO.

A Empresa manterá seguro de vida em grupo, sem ônus, para todos os seus empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado, fornecendo-lhes todas as informações necessárias.

CLÁUSULA 36ª – ATESTADOS MÉDICOS.

Os atestados médicos serão apresentados à empresa pelo trabalhador no seu retorno as atividades laborais e devendo ser indistintamente recebidos pelo seu superior imediato mediante protocolo na via do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para fins de justificativa de falta, a empresa considerará os atestados que comprovem atendimento médico ou boletins de atendimento emergencial, desde que emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da Empresa ou outro convênio que venha beneficiar o empregado, sendo que para os atestados de afastamento, poderá haver a compensação futura.

CLÁUSULA 37ª – PAGAMENTO DO VALE TRANSPORTE AOS EMPREGADOS.

A Empresa, em face de determinação legal, fornecerá aos seus empregados o vale transporte conforme condições previstas na legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa fornecerá aos empregados os vales transporte na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a respectiva a residência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam garantidos os vales transporte de ida ao local de trabalho e retorno à residência ao empregado que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado, ou comparecido para jornada extraordinária não continue com sua jornada normal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa fornecerá vale-transporte para os empregados recém-admitidos, a partir do primeiro dia da vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 38ª – HORÁRIOS DE TRANSPORTE.

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, se não for fornecido transporte coletivo pela empresa, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público necessários ao transporte dos trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o encerramento do expediente se der após às 24h a empresa se compromete a transportar os funcionários sem qualquer ônus até as suas residências.

CLÁUSULA 39ª – GARANTIAS DO TRABALHADOR PARA A HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NA REGIÃO.

Na eventual hipótese da empresa, por qualquer motivo, encerrar suas atividades, parcial ou totalmente, na base territorial do sindicato profissional, obriga-se a comunicar tal fato aos empregados e ao sindicato profissional com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 40ª – AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA PROFISSIONAL.

As despesas médicas e medicamentos decorrentes de acidente de trabalho e/ou doença profissional serão de responsabilidade da Empresa.

CLÁUSULA 41ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica estabelecido que a Empresa cumprirá a legislação vigente pertinente a matéria.

CLÁUSULA 42ª – AUSÊNCIAS DO TRABALHADOR.

A empresa considerará justificada a ausência ao trabalho, nas hipóteses previstas no artigo 473 da CLT, bem como nas situações seguintes:

- a) 02 (dois) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, companheiro (a), descendentes, ascendentes e irmão;
- b) 03 (três) dias úteis consecutivos ou 5 (cinco) dias corridos, em virtude de casamento, a critério do empregado, contado a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior; (Licença Casamento);
- c) 05 (cinco) dias corridos, por ocasião de nascimento de filho, contados desde a data do parto, neles incluídos o dia previsto no inciso III do artigo 473 da CLT, considerando-se este benefício como licença paternidade, no caso de pai adotante, será concedido o mesmo benefício, desde que a adoção seja de criança com até 120 (cento e vinte) dias de vida; (Licença Paternidade);
- d) as ausências ou horas perdidas de empregados que necessitem acompanhar seus filhos, cônjuges e pais a médicos (consultas exames e internações), desde que comprovado o acompanhamento mediante declaração do Facultativo ou da Entidade Hospitalar e Laboratorial, podendo haver a compensação futura destas horas;
- e) a empresa abonará as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos, podendo haver a compensação futura destas horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ressalvado os casos mencionados no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, a Empresa não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de

emprego motivada pela necessidade de obtenção de documentos como RG, CPF e CTPS, mediante comprovação com o correspondente Boletim de Ocorrência quanto ao furto, roubo ou perda, não sendo falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos, podendo haver a compensação futura destas horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa reconhecerá como faltas justificadas as ausências de empregados que necessitem acompanhar seus filhos para tratamento médico domiciliar, desde que comprovada a necessidade do acompanhamento mediante declaração do Facultativo ou da Entidade Hospitalar e Laboratorial, caso em que perderá a remuneração correspondente, bem como o DSR e férias respectivos, não sendo, porém, motivo de aplicação de medidas disciplinares, podendo haver a compensação futura destas horas.

CLÁUSULA 43º – GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE.

O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a Empresa deverá ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta norma coletiva ou imediatamente após a matrícula.

CLÁUSULA 44ª – CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO.

A empresa compromete-se a envidar esforços para incrementar a celebração de novos e a manutenção de convênios com instituições de ensino (faculdades, escolas profissionalizantes e de idiomas) visando à obtenção de descontos nas mensalidades pagas por seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para divulgação das informações sobre os convênios aos empregados, a empresa emitirá um boletim mensal sobre instituições em negociação, situação e condições negociadas, e data prevista de assinatura.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa buscará, na negociação dos convênios, garantir que a concessão dos aludidos descontos dados pelas instituições seja mantida por até 90 (noventa) dias após as possíveis rescisões dos contratos de trabalho dos empregados que utilizem o benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa buscará, na negociação dos convênios, a concessão de descontos, pelas instituições, extensiva aos dependentes dos empregados, e também para outros cursos que tais instituições de ensino tenham a oferecer.

CLÁUSULA 45ª – AUXÍLIO INCENTIVO A EDUCAÇÃO.

Aos empregados que estiverem devidamente matriculados em cursos de ensino de nível superior reconhecidos pelo MEC, a empresa, mediante aprovação da Diretoria, concederá auxílio incentivo educacional no valor de 50% da mensalidade vigente, observadas as seguintes condições:

- a) valor limitado à R\$ 374,50 mensais para os cursos de graduação e desde que o empregado conte com no mínimo 6 (seis) meses de contrato de trabalho;
- b) valor limitado à R\$ 749,00 mensais para os cursos de pós-graduação e desde que, neste caso, o empregado conte com no mínimo 1 (um) ano de contrato de trabalho;
- c) em ambos os casos os cursos deverão estar relacionados à atividade efetivamente desempenhada na empresa.

CLÁUSULA 46ª – QUADROS DE AVISOS.

A Empresa autorizará a afixação, no quadro de aviso, de material informativo do SINTTEL/RS, para comunicações de interesse da categoria profissional.

CLÁUSULA 47ª – GARANTIAS SINDICAIS.

A Empresa, a partir do momento em que contar com 200 empregados ou mais, garantirá estabilidade provisória, nos termos do artigo 8º, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 e artigo 543 da CLT, aos dirigentes sindicais eleitos pelos trabalhadores(as) na forma do estatuto do sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica estabelecido que o sindicato elegerá, na forma do seu estatuto, empregados para exercer o cargo de Representante Sindical, ficando-lhes asseguradas, a partir do momento em que a empresa contar com 200 empregados ou mais, as prerrogativas do artigo 543 da CLT, vigente a partir da notificação do representante legal do SINTTEL/RS.

CLÁUSULA 48ª – GARANTIAS SINDICAIS.

A empresa, a partir do momento em que contar com 200 empregados ou mais, compromete-se a liberar o Dirigente Sindical eleito para exercício das atividades sindicais, sem prejuízo do pagamento mensal de sua remuneração. Como se na ativa estivesse devendo o Sindicato, comunicar oficialmente qual Dirigente e ou Dirigentes a serem liberados.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A partir do momento em que a empresa contar com 200 empregados ou mais, o Dirigente Sindical terá livre acesso às dependências da Empresa no exercício de seu mandato.

PARAGRAFO SEGUNDO: A empresa, a partir do momento em que com 200 empregados ou mais liberará de suas atividades, sem prejuízo do salário e demais vantagens decorrentes do contrato de trabalho, os diretores eleitos para cargo de

direção ou representação sindical, até o limite de 3 (três) diretores, conforme estatuto da entidade.

CLÁUSULA 49ª – DELEGADOS/ REPRESENTANTE SINDICAL.

A empresa reconhecerá a eleição de 01 (um) delegado/representante sindical a cada 50 empregados. O representante sindical é eleito entre os empregados, a partir de processo eleitoral estabelecido pelo sindicato, e este permanece laborando normalmente à serviço da empresa.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A partir do momento em que a empresa contar com 200 empregados ou mais, será garantida a estabilidade provisória, aos delegados/Representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores(as), até 1 (um) ano após o término da gestão, nos termos da art.543 da CLT.

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir do momento em que a empresa contar com 200 empregados ou mais, o Delegado/representante sindical terá livre acesso às dependências da Empresa.

CLÁUSULA 50ª– LIBERAÇÃO DO PONTO.

A partir do momento em que a empresa contar com 200 empregados ou mais, aos empregados eleitos para representação sindical ou membro da CIPA, será garantida a liberação remunerada para participar de cursos, palestras, simpósios, plenárias, seminários e congressos, desde que limitada a 2 (dois) dias a cada bimestre, por empregado.

CLÁUSULA 51ª – SINDICALIZAÇÃO.

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará à disposição do SINTTEL/RS local e meio para esse fim.

CLÁUSULA 52ª – DIREITO A INFORMAÇÃO.

Fica assegurado à entidade sindical o direito de acesso às informações da Empresa, relativas a empregos, salários, cargos e funções, jornada de trabalho, condições de saúde e trabalho e mudanças tecnológicas, movimentação de pessoal, individualizadas de forma a ser acordada entre EMPRESA e SINTTEL/RS.

CLÁUSULA 53ª – MULTAS.

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, impõe-se multa de valor de 10% do piso da categoria, mediante notificação circunstanciada em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas do acordo e das normas previstas em lei, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA 54ª – RESGUARDO DE DIREITOS.

Ficam respeitados todos os acordos, individuais ou coletivos, formalmente estabelecidos ou em execução de fato, durante o período de vigência porventura neles fixados, existentes entre a empresa e seus respectivos empregados.

CLÁUSULA 55ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DO FORO – As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho do RS.

E, por estarem assim justos e acordados com as cláusulas do presente Acordo Coletivo, assinam rubricam o mesmo em 4 (quatro) vias de igual teor e forma para que produza os efeitos jurídicos, inclusive de acordo com o Art. 614 da CLT.

Porto Alegre, 27 de Julho de 2017.

Daniel dos Santos Duarte Filho – CPF nº 687.834.690-87
Sócio da Telfree Brasil Telefônica S/A – CNPJ 07.350.250/0003-06

Waldir Dias Sant’ana – CPF nº 117.272.688-49
Sócio da Telfree Brasil Telefônica S/A – CNPJ 07.350.250/0003-06

Gilnei Porto Azambuja – CPF nº 236.073.00020
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Rio Grande do Sul – SINTTEL/RS - CNPJ 89.623.375/0001-11