

Imprimir

Salvar

TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS005038/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067357/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.110304/2021-70
DATA DO PROTOCOLO: 22/12/2021

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 10264.108365/2020-96
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 28/10/2020

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

SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELEF EST RGS, CNPJ n. 89.623.375/0001-11, neste ato representado(a) por seu ;

E

TIM S A , CNPJ n. 02.421.421/0014-36, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em RS.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

PARÁGRAFO PRIMEIRO Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de setembro de 2021 não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no "caput" da presente cláusula passarão a vigorar com os seguintes percentuais de reajuste, valores e datas:

- Piso Salarial será de **R\$ 1.503,00** (hum mil quinhentos e três reais), a partir de Maio de 2022 para jornadas de 8 horas e empregados(as) sem duração de jornada nos termos dos incisos I,II,III do art.62 da CLT
- Piso Salarial **será de R\$ 1.264,00** (hum mil duzentos e sessenta e quatro reais) a partir de Maio de 2022 para demais empregados(as) com jornada mensal de 180 horas (exceto jornada call centers)
- Piso Salarial será de **R\$ 1.182,00** (hum mil cento e oitenta e dois reais) a partir de Dezembro de 2021 para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais centrais de relacionamento com o cliente (*call center*) e profissionais de BackOffice;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Eventuais jornadas mensais que possam existir terão como divisor para efeitos do seu cálculo, o piso da jornada diárias de 8 horas, sendo que não poderá em nenhuma hipótese ser inferior ao salário-mínimo nacional.

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

PARÁGRAFO QUINTO – A jornada de trabalho dos jovens aprendizes será de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas diárias. A jornada poderá, de forma extraordinária, ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A **EMPRESA** concederá, a partir de **01 de Dezembro de 2021**, reajuste de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) aos seus empregados de:

1- Lojas: (Consultores de vendas, Gerentes gerais e Gerentes de vendas)

2- Centrais de relacionamento com os clientes (Callcenter: consultores de relacionamento I,II,III e IV, consultores de atendimento especializado, consultores de atendimento especializado bilíngue e supervisores).

aplicáveis sobre os salários percebidos **em 31 de agosto de 2021**

A **EMPRESA** concederá, a partir de **01 de MAIO de 2022**, reajuste de **7,5%** (sete e meio por cento) aos demais empregados (administrativos)

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até **31 de agosto de 2021**

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos de alterações salariais decorrentes exclusivamente por liberalidade da empresa após 31.08.2021 e até o mês da aplicação do reajuste previsto neste acordo, aplicar-se-á o índice sobre o novo salário já ajustado por ação da empresa sendo assim acrescido o valor simples obtido pelo reajuste ao salário nominal de 01 de Abril de 2022.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2021 não serão elegíveis aos reajustes, podendo a empresa, por liberalidade, realizar equiparações internas

PARÁGRAFO QUARTO: Reajustes não aplicáveis para os empregados se ocupantes **em 31/08/2021**, nas funções de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Diretor, executive manager, Sênior manager ou especialista *máster*, como também aos estagiários, jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO QUINTO: Empregados promovidos aos cargos constantes no parágrafo primeiro e antes elegíveis ao reajuste, após **31.08.2021**, receberão o reajuste conforme aplicado aos demais ocupantes do cargo antes da promoção.

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

CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO DE VALOR FIXO INDENIZATÓRIO

A empresa pagará em **30/11/2021** a todos os (as) empregados (as) excetuando as funções de Presidente, Diretor, Executive Manager, Sênior manager e Especialista máster, como também aos Estagiários, Jovens Aprendizes, contratados por prazo determinado (exceto período de experiência) e aposentados por invalidez.

Abono salarial indenizatório na forma a seguir:

1 salário nominal do empregado em **31.08.2021** limitado a R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais)

PARAGRÁFO PRIMEIRO - Somente terão direito ao abono salarial fixo indenizatório, os empregados (as) que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2021 e estejam ativos na empresa até a data do pagamento (30/11/2021).

PARAGRÁFO SEGUNDO – Empregados (as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2021 não serão elegíveis ao referido abono.

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

PARAGRÁFO QUARTO – Empregados (as) elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxílio-doença ou acidentário, exceto licença maternidade e afastamentos decorrentes da COVID-19 (que receberão durante o período de afastamento) receberão o pagamento com base no salário de 31.08.2021, por ocasião do seu retorno se ocorrido dentro da vigência do acordo (31.08.2022)

CLÁUSULA SEXTA - AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO

Nos termos do PARAGRÁFO único do Art. 75-D da CLT, o crédito de reembolso ao (a) empregado em teletrabalho definitivo (a) como ajuda de custo no limite mensal passará a partir de **1 de dezembro de 2021** para o valor de **R\$ 90,00 (noventa reais)**, para auxílio na cobertura de despesas do (a) empregado (a) relacionadas ao teletrabalho, compreendida neste valor também, a despesa com energia elétrica, excetuando despesas de internet e infraestrutura/mobiliário, já fornecidos pela empresa diretamente. Os pagamentos serão realizados através do crédito mensal, na forma de custeio em caráter indenizatório, sem incidência de recolhimento de INSS, FGTS.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA SÉTIMA - - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR – 2022

Celebram no presente acordo para a regulamentação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR"), em cumprimento das determinações legais representadas pela Lei 10.101/2000 e nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, conforme as regras e condições abaixo definidas e nos PARAGRÁFOS a seguir:

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando que foram estabelecidas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos empregados (as) referentes aos resultados do negócio para o exercício vigente;

Considerando que o sindicato reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do PRÊMIO, que adiante será explicado, são de pleno conhecimento de todos os (as) empregados (as), nesse momento as partes acima qualificadas formalizam o presente instrumento;

2. OBJETIVO GERAL

A implementação do presente PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS tem como objetivo:

- a. Cumprir com as determinações previstas na Lei 10.101/2000 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal;
- b. O Crescimento dos resultados globais em termos de eficiência e produtividade, com a consequente satisfação dos clientes e compartilhamento dos resultados positivos da empresa com os (as) empregados (as);
- c. Promover a contribuição dos (as) empregados (as) para os objetivos globais da empresa.

3. ELEGÍVEIS

O PPR ora instituído é aplicável aos (as) empregados (as) da empresa, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele SE EXCETUAM os Jovens aprendizes, estagiários, quaisquer ex-empregados (as) não tenham estado na condição de ativos no exercício (inclusive aposentados), aposentados por invalidez e empregados (as) com contrato por prazo determinado (exceto período de experiência).

Os participantes do programa são divididos em categorias conforme a seguir:

- PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos) – são elegíveis os empregados (as) com os cargos de Diretor, Executive Manager, Senior Manager, Manager e Especialista Master
- PPR Não Executivo – são elegíveis os empregados (as) ocupantes dos demais cargos, não excetuados no caput do item 3.

4. VIGÊNCIA

As partes fixam prazo de vigência do presente Instrumento EXCLUSIVAMENTE para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022 Exercício – 2022

5. PPR NÃO EXECUTIVO

OBJETIVOS: INDICADORES, PESOS E METAS

O PPR, não executivo, é constituído por um conjunto de objetivos CORPORATIVOS E FUNCIONAIS com indicadores a serem alcançados pelos empregados (as) e que, ao final, se atingidos, como consequência direta, gerarão aos (as) empregados (as) direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Para os objetivos, são definidos pesos percentuais (cuja soma resulta em 100%) e até 3 níveis de atingimento de metas (mínimo, Target e máximo), que correspondem a até 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente).

A apuração de cada objetivo é realizada de forma linear entre estes intervalos. Objetivos com atingimento inferior à Meta Mínima não gera pagamento e aqueles com atingimento superior à Meta Máxima tem seu pagamento limitado a 150%.

Dentre os objetivos que compõem o programa, os objetivos corporativos (comuns a todos os elegíveis) corresponderão a um peso de 75% e os objetivos funcionais (específicos da diretoria de atuação do empregado) corresponderão a um peso de 25%. Os objetivos funcionais de cada diretoria serão comunicados aos empregados por meio de comunicado interno e descrição dos indicadores e metas na intranet corporativa.

Na impossibilidade dos empregados(as) participantes e elegíveis ao PPR ou PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos) de pactuação dos objetivos funcionais da sua diretoria, o objetivo funcional será suprimido e o PPR será composto integralmente pelos objetivos corporativos, tendo estes os seus pesos recalculados de forma proporcional para perfazer o somatório do programa a 100%. Os valores de meta e resultado dos objetivos corporativos, por sua vez, permanecerão inalterados, assumindo os números originais apurados.

Os objetivos com os indicadores e seus respectivos pesos serão estabelecidos em razão da categoria de cada empregado (a), conforme quadro abaixo, aplicável aos (as) empregados (as), exceto os elegíveis ao PPR executivo (MBO), sendo os objetivos pagos individualmente, conforme seu peso definido.

6. QUADRO DE OBJETIVOS E METAS 2022

Para efeitos do quadro de objetivos e metas do programa 2022 a empresa realizará o encaminhamento no primeiro semestre do ano exercício do programa

7. PRÊMIO FINAL E PAGAMENTO

A quitação do PRÊMIO FINAL, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do prêmio ocorrerá em 30.04.2023 e será efetuado somente após a divulgação dos resultados nos referidos exercícios nos termos da lei 10.101/2000.

O “prêmio-base” para os EXERCÍCIOS (100% de atingimento das metas) será equivalente **2,3 salários** nominais do (a) empregado (a), correspondente a média anual do salário percebido no exercício do programa, proporcional e calculado conforme período efetivamente trabalhado.

Os salários percebidos dos meses não trabalhados e deste modo não computados para o cálculo da proporcionalidade do prêmio, não incidirão também como base para efeito de cálculo da média salarial anual.

Para fins de pagamento do PRÊMIO FINAL, serão considerados para cálculo do salário médio anual, as alterações decorrentes de Méritos, Promoções, reajustes de Acordo Coletivo.

Qualquer remuneração a título de horas extras, sobreaviso, adicional noturno, remuneração variável, gratificações e qualquer outra que não sejam caracterizadas como salário base, não compõe base para cálculo do PRÊMIO.

Os (as) empregados (as) que durante a vigência do exercício tenham por qualquer motivo rescisão do contrato de trabalho, excetuando os casos justa causa, e atendidas as condições mínimas, de ter trabalhado durante no exercício pelo menos 15 (quinze) dias, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.