

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2009

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000608/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/04/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009112/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.004701/2009-70  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/04/2009

SINDICATO TRABS EMP TELECOOPER MESSAS TELEF EST PARANA, CNPJ n. 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUGENIO POPENDA KUCZERA, CPF n. 059.350.911-00;

E

ASJ COMERCIO DE TELEFONIA LTDA, CNPJ n. 06.044.493/0001-48, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ALIATAR SILVA JUNIOR, CPF n. 307.629.109-25 e por seu Diretor, Sr(a). MARIA TEREZINHA VOLTOLINI SILVA, CPF n. 455.366.609-00;

VALE TELEFONIA LTDA EPP, CNPJ n. 06.135.273/0002-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ALIATAR SILVA JUNIOR, CPF n. 307.629.109-25 e por seu Diretor, Sr(a). MARIA TEREZINHA VOLTOLINI SILVA, CPF n. 455.366.609-00;

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 1º de agosto de 2008 a 31 de julho de 2009 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de telecomunicações, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, trabalhadores em empresas provedoras de internet, televendas, telemarketing, disque- serviços, específicos de telecomunicações, empresas prestadoras de serviços específicos de telecomunicações em geral,** com abrangência territorial em **PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Pactuam as partes que o piso salarial mínimo da categoria a partir de 01/02/2009 será de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais) mensais, para empregados que desempenham jornada integral de 30(trinta

horas) semanais, R\$ 490,00 (quatrocentos e noventa) mensais para empregados que desempenham jornada integral de 36 (trinta e seis horas) semanais e de R\$ 527,27 (quinhentos e vinte e sete reais e vinte e sete centavos) mensais para empregados que desempenham jornada integral de 40 (quarenta) horas semanais.

A empresa poderá, a seu exclusivo critério, adotar formas de remuneração variável, temporárias ou permanentes, que possibilitem aos empregados a ampliação de seus ganhos fixos, desde que garantidos os pisos mínimos previstos no presente acordo.

A empresa não poderá pagar uma remuneração mensal inferior ao piso salarial mínimo caso o empregado por algum motivo não consiga superar este valor.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A EMPRESA reajustará a partir de 1º de Fevereiro de 2009, correspondente a 5% (cinco por cento), os salários vigentes em 31 de julho de 2008 para empregados que nessa data recebiam salários superiores ao piso mínimo, estabelecido no presente acordo.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

A empresa procederá o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da competência .

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SOBREPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados vedados em qualquer hipótese a acumulação.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a

discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compoñham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA e o valor de recolhimento do FGTS, podendo o mesmo ser emitido ou disponibilizado eletronicamente ao empregado, mediante sua senha pessoal.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO**

O pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2009, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário base do mês em que ocorrer o evento será antecipado aos empregados por ocasião das férias, quando programadas no período de maio até julho do ano vigente do acordo coletivo de trabalho.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

Quando o empregado realizar horas-extras, a empresa pagará adicional de 50% (cinquenta por cento) para todas as horas extras realizadas de segunda-feira a sábado, e adicional de 100 % (cem por cento) para as horas extras realizadas nos Domingos e Feriados.

PARÁGRAFO UNICO: A empresa se compromete a eliminar o trabalho de horas extras, exceto em caso de extrema necessidade, desde que devidamente autorizada pelo gerente imediato.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até às 6:00 horas do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho a cada 60 minutos.

#### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES DE COMISSÕES NA CTPS**

A empresa anotará, caso haja, no holerite e CTPS do empregado, a forma

contratada de pagamento das comissões e/ou prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, a que faz jus o empregado.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

As empresas efetuarão o pagamento a título de Participação nos Lucros e Resultados referente ao ano de 2008 considerando os critérios que abaixo expõe:

**Parágrafo primeiro** – Os empregados das empresas ASJ E VALE TELEFONIA farão jus ao recebimento da PLR considerando como critério a pontuação obtida na avaliação mensal de desempenho do período de 01/2008 a 12/2008, cujos itens avaliados e respectiva pontuação.

Nota acima de 4 receberão equivalente a 35% do salário base vigente em 31/12/2008 proporcionalmente aos meses trabalhado

**Parágrafo segundo** – A média será apurada considerando a somatória das notas do ano, dividido por doze ou pela quantidade de meses correspondente à admissão quando essa ocorreu durante o ano de 2008.

**Parágrafo terceiro** – Somente farão jus ao PLR os admitidos até a data limite de 31.07.2008, para aqueles admitidos durante o ano de 2008 o pagamento será proporcional aos meses trabalhados.

**Parágrafo quarto** – Os funcionários que permaneceram na empresa durante pelo menos 180 dias em 2008 e que foram demitidos por iniciativa da empresa, farão jus ao recebimento proporcional da PLR, obedecendo ao critério de avaliação e a proporcionalidade do tempo de permanência na empresa. Quanto aos funcionários que pediram demissão ou foram demitidos por justa causa, esses não farão jus ao recebimento do PLR.

O pagamento da PLR será efetuado junto com a folha de pagamento do mês de março de 2009, cujo pagamento será até o 5º dia útil do mês de Abril.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

A empresa fornecerá mensalmente a seus empregados vales-refeição a partir de 01/02/2009 no valor de R\$ 7,00 (sete reais), por dia útil do mês para os empregados com carga horária de 40 horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os vales refeição serão fornecidos em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela lei 6.321\76, não se integrando à remuneração do empregado

para todos e quaisquer efeitos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os Tíquetes serão fornecidos exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

**PARAGRAFO TERCEIRO** – A participação no custeio do Tíquete refeição será de 5%

**PARAGRAFO QUARTO** – As empresas assumem o compromisso de reunir-se com o Sinttel para negociar a possibilidade de concessão de vale alimentação para os empregados que trabalham 6 s/dia (30hs/semana), no mês de maio/09.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei no. 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto no. 95.247, de 16 de novembro de 1987, deverá ser fornecido transporte para os 30 (trinta) dias seguintes. No momento da contratação trabalhador deverá comprovar documentalmente a necessidade da utilização do vale transporte.

**Parágrafo Único** – Aos empregados que, por exigência operacional em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência no horário compreendido entre 24 horas e 5 horas, a EMPRESA assegurará alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte, desde que não haja transporte regular.

O desconto poderá ser de até 6% (seis por cento) do salário base, em conformidade com a Lei.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE**

O empregado poderá optar por associar-se ao Plano de Saúde disponibilizado pelo SINTTEL/PR aos associados e dependentes da Entidade Sindical.

No caso de adesão por parte do trabalhador ao Plano de Saúde, a empresa se comprometerá a efetuar o desconto em folha de pagamento até o 5º dia útil de cada mês, limitando-se o empregado a disponibilizar no máximo 30% de seus rendimentos com este benefício.

De igual forma, a empresa compromete-se a comunicar o desligamento do trabalhador, bem como o comprovante da última mensalidade paga.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 ASJ Telefonia e Vale Telefonia por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;

**B)** Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado por dispensa sem justa causa, solicitar ao empregador, por escrito, e mediante comprovação de novo emprego fica garantido o seu imediato desligamento da empresa e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a empresa está desobrigada ao pagamento do restante do Aviso Prévio.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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. Garantido a estabilidade nos moldes do Art. 10 do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

A carga horária semanal de trabalho dos empregados será de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvados os empregados com carga horária diferenciada por força de lei, observado o repouso semanal remunerado, facultada a compensação, em até 8 (oito) horas diárias e a carga semanal referida.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Aos trabalhadores que exercerem atividades externas ficam dispensada de registro de entrada e saída inclusive no intervalo de repouso para alimentação, ficando esta responsabilidade a cargo do empregador, conforme permissão legal e instruções do Ministério do Trabalho. A empresa tem como prática o horário flexível para os funcionários.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA E PONTO**

A empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, inclusive ponto por exceção, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB-1.120/95. Os empregados ficam dispensados do registro de entrada-saída e no intervalo para repouso e alimentação, ficando esta responsabilidade a cargo do empregador, conforme permissão legal e instruções do Ministério do Trabalho.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

A empresa considerará justificada a ausência ao trabalho, mediante a apresentação de certidões ou documentação hábil a comprovar os eventos, nos limites e situações seguintes:

- A) - Até 3 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, filhos, pais ou pessoa declarada que viva sob sua dependência econômica;
- B) - Até 5 (cinco) dias úteis, por ocasião e casamento;
- C) - Os demais casos permaneceram os estabelecidos no Art. 473 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

A EMPRESA assegurará o direito à ausência remunerada de 2 (dois) dias por semestre ao empregado(a), para levar ao médico, filho menor de até 06 anos ou dependente previdenciário, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames vestibulares, desde que pré-avisada a EMPRESA com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior; esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas

à EMPRESA.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, de acordo com a Portaria 417/66 do MTE, 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.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DE 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As dispensas ao trabalho do empregado que independam da sua vontade, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada à remuneração.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, ressalvados os interesses do próprio empregado em iniciar suas férias em outro dia da semana.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério da empresa, as férias podem ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias, (10/20 dias; 20/10 dias).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Caso a Empresa venha conceder férias coletivas, os dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1º de Janeiro não serão descontados.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO**

A EMPRESA não poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais ou coletivas. A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil.

**Parágrafo único:** as férias não poderão iniciar nas sextas-feiras, sábados, domingos ou feriados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Quando conciliável com as necessidades do serviço, as férias podem ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS EMPREGADO ESTUDANTE**

A EMPRESA concederá férias ao empregado estudante preferencialmente na mesma época do recesso escolar, quando este assim solicitar por escrito.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

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

- a) Comunicações de acidentes de trabalhos; CAT
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho
- c) CIPA;
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, conforme NR-17 anexo 2.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

A EMPRESA concorda em entregar até o décimo dia útil do mês subsequente ao de competência, a guia de depósito bancário ou ficha de compensação ou cheque nominal ao SINTTEL/PR referente à mensalidade sindical descontada do empregado, bem como relação discriminando o nome dos Empregados e o valor de sua contribuição individual.

**Parágrafo Único:** A empresa concorda que ao efetuar a contratação de um novo funcionário, fornecerá uma ficha de filiação do sindicato. O funcionário poderá fazer a opção pela filiação, devendo a ficha, devidamente preenchida, ser encaminhada de forma imediata para o SINTTEL/PR.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A contribuição assistencial ou negocial dos empregados beneficiados pela negociação do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada pela assembléia geral, será o percentual de 2 % da renumeração do mês de março de 2009.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A oposição por escrito será aceita quando apresentada individualmente pelo trabalhador diretamente ao sindicato da categoria, no prazo de até 10 (dez) dias antes de efetuar o fechamento da folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É vedado aos empregadores ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes do departamento de recursos humanos, adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO -:** A EMPRESA repassara os valores após efetuado o registro do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do ministério do Trabalho, depositando o montante da Contribuição Assistencial ou Negocial em conta bancária do SINTTEL-PR, agência da Caixa Econômica Federal – Agência 0369 – Conta Corrente 6000-5, enviando ao Sindicato os comprovantes do valor repassado do depósito.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, serão obrigatoriamente afixados no quadro de avisos da EMPRESA, situado em local visível e de fácil acesso.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MUDANÇA DE LOCAL DA SEDE SOCIAL DA EMPRESA**

A Empresa obriga-se, por força deste acordo a comunicar ao SINTTEL-PR, quando efetuar mudança de local da sede social da Empresa.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes convencionam que a empresa adere ao acordo que estipulou a Comissão de Conciliação Prévia no âmbito de abrangência do SINTTEL/PR.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS PENALIDADES**

O não cumprimento das cláusulas acordadas, por quaisquer das partes, implicará no pagamento de multa igual a 10% do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, ou, em imediatas medidas judiciais, em especial ação de cumprimento, no que couber.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS**

Qualquer divergência de aplicação deste acordo deve ser resolvida em reunião convocada pela parte suscitante da divergência, designando data,

hora e local para reunião mencionada, a qual deve contar com a prévia notificação da outra parte.

EUGENIO POPENDA KUCZERA  
Presidente  
SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA

ALIATAR SILVA JUNIOR  
Diretor  
ASJ COMERCIO DE TELEFONIA LTDA

MARIA TEREZINHA VOLTOLINI SILVA  
Diretor  
ASJ COMERCIO DE TELEFONIA LTDA

ALIATAR SILVA JUNIOR  
Diretor  
VALE TELEFONIA LTDA EPP

MARIA TEREZINHA VOLTOLINI SILVA  
Diretor  
VALE TELEFONIA LTDA EPP

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .