

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2009

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000948/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/05/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR011202/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.006815/2009-54  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/05/2009

SINDICATO TRABS EMP TELECOOPER MESSAS TELEF EST PARANA, CNPJ n. 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO VITOR DIAS DA ROSA, CPF n. 269.572.720-87;

E

DBM MARKETING DIRETO LTDA, CNPJ n. 01.397.555/0001-81, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SALVADOR FIGUEIREDO PORRES, CPF n. 171.916.459-20; 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 janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2009 e a data-base da categoria em 1º 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) **Trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadores de mesas telefônicas e telefonistas em geral, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, trabalhadores em empresas provedoras de internet, televendas, telemarketing, disque serviços, tele recados, tele chamadas, tele atendimento e call centers**, com abrangência territorial em **PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO-BASE E CONDIÇÕES**

Exclusivamente para Operadores de Telemarketing, com jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas, é definido um salário-base.

*O salário será elevado para R\$ 507,00(quinhetos e sete reais).  
Este salário é de R\$ 470,00(quatrocentos e setenta reais) por mês durante o período de experiência de 90 dias.*

*Para os demais empregados da área administrativa, com carga horária de 220(duzentas e vinte) horas mensais o piso será elevado para R\$ 600,00(seiscentos reais).*

Esta Cláusula não se aplica aos empregados contratados como Aprendizes, que seguem regras previstas em legislação própria.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

*Os salários serão reajustados de acordo com a cláusula terceira, a partir de 01.01.2009.*

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

A EMPRESA poderá, a seu exclusivo critério, adotar formas de remuneração variáveis, temporárias ou permanentes, que possibilitem, aos empregados que executem suas funções ou outras.

Quando de interesse da EMPRESA, campanhas de motivação podem ser implementadas. Nestes casos os colaboradores receberão pagamento de prêmios e variável, desde que apresentem os resultados solicitados de cada campanha.

A variável está expressamente desvinculada do salário, não se integrando a ele para quaisquer efeitos.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A EMPRESA procederá ao pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao de ao da competência.

Parágrafo único: Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, a EMPRESA compromete-se a efetuar o repasse dos lançamentos errôneos na próxima folha.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

A EMPRESA descontará em folha de pagamento as contribuições devidas ao SINTTEL-PR por seus associados e as depositará em favor do beneficiário até o 5º dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados.

Parágrafo primeiro: As contribuições financeiras criadas por Assembléia, devidamente convocada nos termos do Estatuto do SINTTEL-PR, serão descontadas em folha de pagamento, nos valores e condições deliberados pela categoria, ficando a EMPRESA isenta de qualquer responsabilidade em eventual litígio decorrente da criação, desconto e repasse da contribuição, litígio este que deverá ser resolvido diretamente entre o Associado e a Entidade Sindical.

Parágrafo segundo: 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 à contraprestação, as participações em benefícios como transporte, plano médico-odontológico, alimentação, convênios com farmácia, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - FECHAMENTO DE FOLHA DE PAGAMENTO**

O fechamento da folha de pagamento ocorrerá sempre no dia 25 de todo mês, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste acordo.

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

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 20%, entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 06:00 horas do dia seguinte.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TÍQUETE REFEIÇÃO OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA concederá tíquete refeição ou auxílio alimentação, na forma de tíquetes– refeição, fornecidos por empresas administradoras de sistemas de refeições convênio, credenciadas junto ao programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Parágrafo primeiro: O valor facial do tíquete, a partir de janeiro/2009, para os colaboradores que trabalham 200 (duzentas) ou 220 (duzentas e vinte) horas por mês, ou 5 (cinco) dias por semana, será de R\$ 7,00 (sete reais), passa a ser de R\$ 8,00 na quantidade de dias úteis. Para os colaboradores que trabalham até 6 (seis) horas por dia ou até seis dias por semana, o valor facial do tíquete será de R\$ 6,50 (seis reais e cinqüenta centavos), na quantidade de dias úteis. Os tíquetes serão fornecidos para dias efetivamente trabalhados, isto é, não abrangerão afastamentos e faltas.

Parágrafo segundo: A participação no custeio será de 5% valor total do vale refeição entregue.

Parágrafo terceiro: Os valores acima estipulados não têm caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporarão em hipótese alguma ao salário dos Empregados, e sobre a mesma não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

Parágrafo quarto: Qualquer valor pago a maior será considerada mera liberalidade da EMPRESA.

Parágrafo quinto: Os valores creditados no cartão de vale refeição ou vale alimentação não têm caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporarão em hipótese alguma ao salário dos Empregados, e sobre a mesma não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE**

A EMPRESA fornecerá aos empregados o Vale Transporte estabelecido na Lei nº 7.418 de 16/12/85.

Parágrafo primeiro: A participação do empregado no custeio do benefício é limitada a 6% (seis por cento) do respectivo salário.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A EMPRESA concederá benefício que assegure convênio de assistência médica particular - plano de saúde, arcando com 50% (cinqüenta por cento) da mensalidade dos empregados abrangidos por este acordo, cujos detalhes do plano serão informados ao empregado no ato de sua admissão, para que este manifeste seu interesse ou não em participar do plano.

Parágrafo primeiro: O plano abrangerá exclusivamente o empregado contratado, com participação mensal da mensalidade e custeio de consultas e exames, nos valores e fatores de moderação fixados pela operadora do convênio e nas condições vigentes em sua admissão.

Parágrafo segundo: O benefício também se estende aos dependentes, nas mesmas condições do parágrafo anterior.

Parágrafo terceiro: Os titulares e beneficiários para fins de inclusão na assistência médica serão os colaboradores, cônjuges, companheiro (a) que viva maritalmente com empregado há mais de 12 meses desde que apresente a declaração de união estável, filho e enteados solteiros até 21 anos.

Parágrafo quarto: A EMPRESA limitará o desconto da mensalidade médica acumulados, decorrentes de afastamentos ou cobranças relativas ao fator moderador do convênio, até o limite mensal de 20% (vinte por cento) do salário do empregado autorizando o desconto total em caso de rescisão.

Parágrafo quinto: A EMPRESA reserva-se o direito de substituir o plano de saúde dos empregados a qualquer tempo, caso não tenha recursos financeiros para manutenção do plano vigente, devendo antecipadamente discutir as alterações do novo plano com o sindicato/empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO**

A EMPRESA manterá convênio de assistência odontológica que permita aos empregados o acesso ao benefício, cabendo a estes a opção pela adesão, características do plano e das condições de custo que vierem a ser oferecidas.

#### **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA**

A EMPRESA assegurará aos empregados, sem custos para os mesmos, seguro de vida em grupo, que incluirá entre outras indenizações o auxílio funeral.

#### **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver a 12 meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço e que tenha o mínimo 3 (três) anos de serviços prestados na EMPRESA, fica assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa. Adquirido esse direito cessa automaticamente essa garantia convencional.

Parágrafo primeiro: O empregado deverá informar ao empregador, por escrito, o total de tempo de serviço, para fazer jus a esta garantia.

Parágrafo segundo: Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa.

Parágrafo terceiro: O empregado, sempre que solicitado pela EMPRESA, deverá comunicá-la quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

Parágrafo quarto: É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo SINTTEL-PR.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

As homologações de rescisões de contrato de trabalho serão feitas na Sede do SINTTEL-PR, dentro do que dispõe a Portaria Nº 3283 de 11/10/88 do Ministério do Trabalho e na Delegacia Regional do Trabalho.

Parágrafo único: Não comparecendo o empregado, a EMPRESA dará conhecimento do fato ao SINTTEL-PR ou a DRT, mediante comprovação do envio de carta ou telegrama de notificação do ato.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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:

Será sempre comunicado por escrito em contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

A redução de duas horas diárias, previstas no Artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercidos no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar 7 (sete) dias corridos durante o período;

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIAS AO EMPREGADO AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames, desde que ocorram na localidade em que trabalhem ou residam.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO A GESTANTE**

De acordo com 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 de afastamento determinado pelo médico.

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo único: A estabilidade supramencionada não se aplica a empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência e o regido pela Lei nº 6.019/74), e nos casos de demissão por justa causa.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROMOÇÕES FUNCIONAIS**

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 novo cargo sob título “experiência promocional”, sobre a qual incidirá os reflexos de INSS, FGTS e Imposto de renda.

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.

Ao empregado admitido para a função já anteriormente ocupada por outro, dispensado ou não, não lhe fica assegurado recebimento de salário igual ao anterior ocupante da posição, dado competência, tempo de casa e outras variáveis.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada diária efetiva de trabalho dos trabalhadores de Teletendimento (call – center) observará o estabelecido na Norma Regulamentadora – NR 17, desde que a carga horária seja estendida para 06h20min (Seis horas e vinte minutos).

Parágrafo Primeiro: A carga horária dos trabalhadores de Teletendimento será de, no máximo, 36 horas semanais, sujeita à escala de revezamento.

Parágrafo Segundo: Nas escalas de revezamento os horários serão livremente estipulados conforme necessidades de trabalho apontadas pela EMPRESA, observando-se os limites e intervalos estabelecidos pela legislação vigente.

Parágrafo Terceiro: A carga semanal poderá, a critério da EMPRESA, ser distribuída de segunda a sexta – feira com duração diária de 07:12 hs. (sete horas e doze minutos) ao dia, restando compensado o sábado, ou de segunda – feira a sábado, com jornada diária de 06:00 hs.

Parágrafo Quarto: 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, desde respeitadas as regras legais para o intervalo e refeição e a proporcionalidade salarial com atendentes de 6:00 horas diárias.

Parágrafo Quinto: 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.

Parágrafo Sexto: Para fins de cálculos e pagamentos, a EMPRESA considerará a jornada diária de 6 (seis) horas e /ou mensal 180 (cento e oitenta) horas, para os ocupantes de cargos de Teletendimento, exceto para aqueles que trabalhem em tempo parcial, para os quais o cálculo e pagamento serão proporcionalizados.

Qualquer diminuição desta carga horária será considerada mera liberalidade da EMPRESA.

Parágrafo Sétima: Em todas as atividades sujeitas a turno de revezamento ou plantão, a EMPRESA elaborará escalas de trabalho que assegure pelo menos 1 (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 Oitavo: Para ocupantes de jornada integral, em demais cargos da EMPRESA, a jornada efetiva de trabalho a ser cumprida é de 220 (duzentos e vinte) horas mensais. A jornada poderá ser compensada de segunda a sexta – feira, não estando incluído nesta duração de intervalo diário para refeição e repouso, de, no mínimo, uma hora, sendo que qualquer diminuição desta carga horária será considerada mera liberalidade da EMPRESA.

Para tais contratados, os benefícios serão concedidos em função dos dias trabalhados e, nos casos em que haja participação do empregado, os mesmos serão proporcionalizados em relação aos demais empregados.

Parágrafo Nono: A EMPRESA adota sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB – 1.120/95, inclusive registro por conexão ou desconexão à rede informatizada, no equipamento de cada posto de trabalho ou ainda ponto por exceção.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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) Havendo saldo mensal credor para o empregado, 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. Caso o empregado esteja com horas negativas, ou seja, saldo mensal devedor, a compensação aqui prevista se dará à razão de 1,0 hora descansada para cada 1,0 hora trabalhada. 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 2 (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 mensal de saldo de horas lançadas a crédito ou a débito do empregado não poderá ultrapassar a 36 (trinta e seis) horas. No período de até 120 (cento e vinte) dias, este limite não poderá ultrapassar a 48(quarenta e oito) horas.
- g) A concessão de folgas compensatórias não poderá ultrapassar o período de 120 (cento e vinte dias), posteriores à realização das horas prorrogadas. Da mesma forma, havendo concessão de folgas ou descansos, a empresa terá 120 (cento e vinte) dias para realizar a cobertura da hora em débito, sob pena de zerar-se o saldo do empregado;
- h) 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.
- i) 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.
- j) A apuração dos créditos e débitos se fará mensalmente, mediante apuração dos registros de ponto e frequência dos empregados, considerando-se o mesmo período de fechamento da folha de pagamento;
- 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, poderá a EMPRESA abater as

horas acumuladas, eliminando-se o acréscimo de 50% lançado.

l) Mensalmente, a EMPRESA fornecerá aos empregados um informativo, individual ou no recibo de pagamento, contendo o saldo de horas lançadas no BANCO DE HORAS, apuradas no período encerrado;

m) A EMPRESA disponibilizará ao SINTTEL-PR, sempre que solicitado por escrito, nas instalações da empresa, os dados e registros do Banco de Horas, para acompanhamento e fiscalização.

### **Faltas**

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

A EMPRESA considerará justificada a ausência ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

- Até 3 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendente e ascendentes de qualquer nível, irmão ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;
- Até 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento;
- Atendendo ao disposto no inciso XIX, art 7º, da C.F de 1988, combinado com o 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, no art. 473 da CLT. Para o caso de pai adotante, será concedido do mesmo benefício constante desta Cláusula, desde que adoção seja de criança de até 60 (sessenta) dias de vida.

Parágrafo único: 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.

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

A EMPRESA assegurará o direito à ausência remunerada de 3 (três) dias por semestre ao empregado (a), para levar ao médico, filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras – consideradas aquelas não compensadas do bando de horas serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

As horas extras prestadas em dia de repouso, 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.

### **Férias e Licenças**

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

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

Por solicitação do empregado e/ou necessidades e critérios da EMPRESA, quando conciliável com as necessidades do serviço, as férias podem ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

A EMPRESA aceitará os atestados médicos emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico 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 48 (quarenta e oito) horas.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SAUDE**

A EMPRESA envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de Segurança e Medicina do Trabalho aos funcionários envolvendo exames periódicos, ginástica e exercícios laborais visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais;

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA proporcionará ginástica laboral aos seus empregados, durante o expediente e fora intervalo de repouso, com objetivo de minimizar o alto índice de stress e doenças relacionadas ao trabalho.

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.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RELACIONAMENTO SINDICAL E SINDICALIZAÇÃO**

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESA/SINDICATO, fica estabelecido que:

- A EMPRESA e o SINTTEL-PR 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;
- 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.
- Com o objetivo de incrementar e apoiar a sindicalização dos empregados, a EMPRESA facilitará ao acesso do SINTTEL-PR aos empregados, indicando local e meios para esse fim, quando solicitados.
- A empresa se compromete a disponibilizar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao de competência, a guia de depósito bancário ou cheque nominal ao SINTTEL, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos empregados sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.
- O desconto da contribuição mensal acima é de 1% (hum por cento) do salário base dos trabalhadores que optarem pela associação a Entidade Sindical, sendo limitado a R\$ 20,00 (vinte reais), que será recolhido na conta corrente do SINTTEL-PR.
- A EMPRESA concorda, quando da contratação de novo empregado, em fornecer uma ficha de filiação do SINTTEL-PR. O empregado poderá livremente optar pela filiação e, neste caso, a ficha devidamente preenchida será imediatamente encaminhada ao SINTTEL-PR.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos dirigentes sindicais do SINTTEL-PR acordante é permitido o acesso às dependências da EMPRESA, durante o horário normal de trabalho, respeitado as regras gerais de acesso e circulação de pessoas desde que autorizados pelo cliente da empresa.

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 da EMPRESA.

### **Disposições Gerais**

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

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

A EMPRESA compromete-se a aderir à Comissão de Conciliação Prévia em que o SINTTEL-PR seja participante.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Em caso de descumprimento de qualquer das obrigações de fazer contidas neste Acordo, fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, por cláusula, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada, se em até 10(dez) dias após ser notificada a parte inadimplente não der cumprimento às obrigações.

PEDRO VITOR DIAS DA ROSA

Presidente

SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA

SALVADOR FIGUEIREDO PORRES

Diretor

DBM MARKETING DIRETO LTDA

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