

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000429/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/03/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007201/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.003904/2009-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/03/2009

SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS 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

LORE MANAGEMENT LTDA, CNPJ n. 04.916.711/0001-61, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PABLO ANTONIO FERREIRA ROSIN, CPF n. 284.015.548-61;

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 março de 2009 a 28 de fevereiro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de março.

### **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, empregados em concessionárias de serviços de transmissão de dados em telecomunicações, empregados em empresas de telecomunicações, operadores de serviços telefônicos fixos comutados locais e de longa distancia, empregados em empresas prestadoras de telefonias e telecomunicações via serviços móveis celulares e serviços móveis pessoais, empregados em pessoa jurídica de direito público e privado que atue e tenha como atividade econômica as telecomunicações em geral, empregados em empreiteiras e empresas prestadoras de serviços específicos de telecomunicações em geral, empregados em empresas prestadoras de serviços de sistemas de redes de telecomunicações que desenvolvam atividade similares ou conexas (atividade meio e atividade fim) aos trabalhadores contratados diretamente por empresas de telecomunicações em geral, empregado em empresas de instalação e manutenção de equipamentos de telecomunicações, trabalhadores em empresas provedoras de internet, serviços troncalizados de comunicação e multimídia operados por empresas de telecomunicações, empregados em empresas que realizam projetos, construção, instalação, manutenção e operação de equipamentos e meios físico de transmissão de sinal de telecomunicações, com abrangência territorial em PR.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

## **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o seguinte piso salarial para os integrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**§ Único:** O piso salarial será de R\$ 532,00 (Quinhentos e trinta e dois reais) não se aplicando aos menores aprendizes e demais trabalhadores, filiados à outra categoria sindical, na forma da Lei.

## **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os salários dos empregados já foram reajustados em 6,4% (seis virgula quatro por cento) a partir de 1º março de 2009.

**§ Único:** Não serão objetos de compensação, todos e quaisquer reajustes decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS**

Quando os pagamentos forem efetuados mediante cheques, dinheiro ou depósito bancário, com exclusão do cheque salário e/ou cartão magnético, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia em que forem efetuados os pagamentos, se que seja prejudicado o seu horário de refeição.

**§ 1º** – Nos contra cheques a empresa discriminará: salários, horas extras, adicionais, gratificações, benefícios e descontos efetuados;

**§ 2º** – Os pagamentos dos salários serão efetuados até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao mês trabalhado.

## **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido à Empresa o desconto em folha de pagamento, mediante o presente acordo entre LORE MANAGEMENT LTDA e SINTTEL-PR quando oferecidas a contraprestação de seguro de vida em grupo, transporte, vale transporte, planos médicos, e odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, clube/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado.

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - REVISÃO DE PAGAMENTO**

Caberá a Empresa efetuada a revisão dos cálculos salariais sempre que houver a menor suspeita de engano, se confirmado, o ressarcimento será imediato

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE FALTA JUSTIFICADA POR ATESTADO**

A ausência justificada por atestado médico, desde que emitido por profissional credenciado e que nele conste o Código Internacional de Doenças (CID), será paga com base na jornada correspondente ao dia de ausência. Respeitando-se, entretanto, o disposto pela cláusula 14º nos casos de surgimento de controvérsias.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da Empresa e os valores de recolhimento do FGTS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO**

Quaisquer benefícios adicionais espontâneos que a empresa já concede ou venha a conceder aos seus empregados, como estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias trabalhadas de 2º a 6º feira serão remuneradas de acordo com o disposto na Constituição Federal, ou seja, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), sendo que as horas extraordinárias trabalhadas e não compensadas aos sábados, domingos e feriados serão remuneradas acrescidas de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

As horas trabalhadas aos sábados, domingos pelos empregados que trabalham em escala de revezamento não serão remuneradas como horas extraordinárias, exceto as horas excedentes à jornada normal, desde que folgue em outro dia da semana.

### **Adicional Noturno**

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

Fica assegurado o pagamento do adicional noturno com acréscimo no valor de 20% (vinte por cento) da hora normal de trabalho, será apurado no período do dia 21 de um mês a 20 do mês seguinte e pago na folha de pagamento mensal subsequente ao período de apuração.

§1º – A hora do trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º – Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE**

A Empresa obriga-se a pagar aos empregados os adicionais previstos em Lei, convencionando que o uso e fornecimento de EPI's, pela empresa, quando obedecidos os critérios e normas fixados em Plano de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Programa de Controle de Saúde Médica Ocupacional – PCMSO, poderão reduzir ou mesmo suprimir a incidência da insalubridade.

### **Ajuda de Custo**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE VIAGENS**

A empresa compromete-se a adiantar ou a fornecer diretamente, valor para suprir despesas de viagens quando o empregado for designado a trabalhar em região diferente de sua base de trabalho.

§1º – O reembolso de despesas tem caráter indenizatório, uma vez que se destinam a atender necessidades básicas do trabalhador, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, podendo a empresa exigir ou não, a comprovação dos gastos correspondentes.

§2º – Entende-se como despesas de viagem, gastos com combustíveis, materiais (ou afins) utilizados para a realização de suas funções, pernoites e refeições noturnas (jantar) ou em finais de semana. Outros gastos, após análise da empresa, poderão ser reembolsados.

§3º – Entende-se por Pernoite, a permanência do empregado fora de sua base de trabalho, em decorrência exclusiva de suas tarefas, obrigações e responsabilidades das funções por ele desempenhadas, de tal sorte que essas circunstâncias impeçam e inviabilizem o seu retorno à sua residência, no mesmo dia.

§4º – Quando da exigência de comprovação de gastos, o empregado deverá apresentar relatório devidamente preenchido, conforme modelo fornecido pela empresa, relacionando todos os gastos ocorridos e com sua assinatura, bem como a apresentação de notas fiscais, carimbadas e assinadas no verso.

Os valores devidos, referente a refeições e pernoites, serão os seguintes:

Almoço:	R\$ 9,10
Jantar:	R\$ 9,10
Pernoite:	R\$ 36,80

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO**

A Empresa fornecerá mensalmente a seus empregados vales-refeição referente aos dias úteis correspondentes a cada mês, no valor de R\$ 9,10 (Nove Reais e Dez Centavos) diários, sendo que o empregado participará com o valor simbólico de R\$ 9,10 (Nove Reais e Dez Centavos) por mês.

§1º – 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.

§ 2º – Os empregados que desejarem converter o recebimento do Vale Refeição em Vale

Alimentação, por sua própria comodidade, deverá solicitar à empresa por escrito.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

A empresa fornecerá vale-transporte, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a todo empregado que, comprovadamente, necessite e utilize. A solicitação deverá ser feita através de formulário próprio e os descontos serão os estipulados em Lei.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO SAÚDE**

A empresa instituirá a seus empregados um convênio saúde, cabendo ao empregado interessado optar, por escrito, pelo seu ingresso, bem como estendê-lo aos dependentes legais (cônjuge, filhos naturais ou adotivos solteiros), sendo que o custo integral, nesta segunda hipótese, correrá por conta exclusiva do empregado.

§1º – O empregado participará com o desconto simbólico de R\$ 6,50 (Seis Reais e Cinquenta Centavos) por mês;

§2º – A empresa determinará a categoria do plano a ser disponibilizado. Em caso de o empregado preferir optar por categoria superior, este arcará com a diferença do custo entre o plano disponibilizado e o plano optado, somado ao custo mencionado no § 1 desta cláusula.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGUROS DE VIDA E ACIDENTES**

A empresa fará um seguro de vida e de acidentes em grupo, a favor de seus empregados tendo como beneficiários aqueles legalmente reconhecidos pelo INSS. Serão observadas as seguintes coberturas mínimas:

- R\$ 15.000,00 → Indenização por morte, qualquer que seja a causa.
- R\$ 15.000,00 → Invalidez total ou parcial por acidente e doença ocupacional.

§1º – A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta cláusula, fica a Empresa livre para pactuar com seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte de Empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado.

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

### **Desligamento/Demissão**

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

As homologações de rescisões de trabalho serão feitas na Sede do SINDICATO, dentro do que dispõe a Portaria Nº 3283 de 11/10/88 do Ministério do Trabalho ou na Delegacia Regional do Trabalho.

- §1º – Não comparecendo o emprego, a Empresa apresentará ao SINDICATO ou a DRT, o telegrama ou a carta de convocação do trabalhador à homologação;
- § 2º – A Empresa concorda em contribuir com uma taxa de R\$ 10,00 (dez reais), para auxiliar nas despesas administrativas incidente sobre cada rescisão de contrato de trabalho; essa doação será feita diretamente pela EMPRESA por meio de ficha de compensação ou depósito bancário.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

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

- item a)* Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;
- item b)* A redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única de empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 01 (um) dia livre por semana ou sete dias corridos durante o período;
- item c)* Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- item d)* Ao empregado que, no curso do aviso trabalhando, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da empresa e a anotação da

respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no Artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra B desta cláusula.

**item e)** O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

**item f)** O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, Artigo 7º, da constituição Federal;

Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As partes acordantes estabelecem que o Contrato de Experiência terá o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo sofrer uma única prorrogação de igual período, sem prejuízo de sua natureza de contrato a termo.

**§ Único:** É vedado à Empresa firmar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob a 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.

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

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS DE TRÂNSITO**

A Empresa se obriga a comunicar ao empregado, por escrito, a ocorrência de notificação de Multa de Trânsito.

**§1º** – Comunicada a ocorrência da Multa de Trânsito, o empregado autuado terá a obrigação de fornecer à empresa todas as informações sobre a ocorrência geradora da autuação, devendo esse procedimento ser observado, também quando a multa lhe seja entregue pessoalmente;

**§ 2º** – A empresa também ficará desobrigada a interpor defesa ou recurso em nome do empregado, quando a multa estiver capitulada em excesso de velocidade, embriaguez, trânsito na contramão de direção e outras infrações graves, caso em que, se solicitada pelo empregado, a empresa lhe fornecerá os documentos disponíveis, para que ele próprio se ocupe de formalizar, às suas expensas, sua defesa.

## **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CUIDADO COM UTENSÍLIO DO EMPREGADOR**

A empresa disponibilizará os equipamentos e ferramentas necessárias ao desenvolvimento das atividades, se responsabilizando pela manutenção e reposição das mesmas quando o motivo for desgaste ou deterioração natural proveniente do uso.

**§ Único:** Caso ocorra o extravio ou o comprovado mau uso do ferramental e dos equipamentos, o empregador deverá ser ressarcido do prejuízo acarretado, podendo providenciar o respectivo desconto da folha de pagamento. A ocorrência do furto ou roubo, desde que o funcionário comprove o indício da ocorrência do fato e a inexistência de culpa excluirá do mesmo a responsabilidade sobre a perda do bem.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UTILIZAÇÃO DE VEÍCULOS**

A utilização dos veículos da empresa caracteriza-se pelo uso exclusivo em serviço. Sendo, entretanto, facultado aos empregados, sob autorização da empresa, o seu uso com intuito de se deslocarem até as obras. Não implicando tal prática no exercício de outra atividade ou desvio de função. Sendo esta uma liberalidade do empregador no sentido de beneficiar seu empregado, não implicando em renúncia quanto à utilização e fornecimento de vale-transporte aos optantes deste benefício.

**§ Único;** Os descontos salariais, em caso de multa de trânsito, furto, roubo, quebra ou avaria em veículo, só serão admitidos se resultar configurada a culpa ou dolo do empregado, sendo que as despesas para a obtenção dos Boletins de Ocorrência serão suportadas pela empresa.

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

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A carga horária semanal de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvando os casos em que sejam contratados empregados com carga horária diferenciada por força de Lei, observado o repouso semanal remunerado, facultada a compensação em até 8 (oito) horas por semana e 48 (quarenta e oito) minutos diários, observando-se o limite de 2 (duas) horas extras diárias e a carga semanal referida.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Constitui-se num instrumento fundamental de modernização das relações trabalhistas, já que através deste instrumento, a empresa poderá estabelecer a flexibilização da jornada em sua totalidade ou em setores específicos, visando manter o fluxo de atividades em sintonia com a flutuação do volume de produção e desta dorna dar uma estabilidade no quadro de funcionários nos momentos de baixa.

O banco de horas será formado por horas negativas ou positivas.

**§1º** – As horas negativas são aquelas decorrentes de:

- Item 1.** Folgas coletivas programadas pela empresas, desde que comunicadas com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência;
- Item 2.** Folgas de dias úteis intercaladas com feriado;
- Item 3.** Folgas individuais, desde que negociadas previamente com a chefia:
  - a)** extensão da dispensa por atestado médico, até o limite de 15 (quinze) dias;
  - b)** ausência, por falecimento, nascimento ou casamento quando prolongados, até o limite de 15 (quinze) dias;
  - c)** extensão de férias até o limite de 15 (quinze) dias;

**§ 2º** – As horas positivas são todas excedentes de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

- Item 1.** Compensações – poderão ser efetivadas em qualquer dia útil, de segunda a sexta-feira, desde que comunicadas com a antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, e aos sábados, com 5 (cinco) dias de antecedência;
- Item 2.** Periodicidade – a cada 90 (noventa) dias ou 80 (oitenta) horas, será efetuado um balanço do banco de horas, sendo que os saldos positivos e negativos existentes na época deverão ser zerados, seja com folga ou pagamento pecuniário;
- Item 3.** Convocações – por ocasião de eventuais convocações ao trabalho e a fim de atender a demanda extra, os funcionários com saldo de horas negativas deverão

comparecer ao trabalho na data determinada, sendo que a empresa comunicará o empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, estando o empregado sob pena de sofrer o desconto das referidas horas, no caso de faltas injustificadas.

- Item 4.** As horas trabalhadas para a compensação do banco de horas, serão acrescidas de 50%, em dias normais, que serão compensados na proporção de um por um.
- Item 5.** Esporadicamente poderá ultrapassar o período máximo de 10 (dez) horas diárias, conforme artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- Item 6.** As horas trabalhadas em sábados, domingos e feriados serão acrescidas de 100% (cem por cento), e de segunda a sexta-feira serão acrescidas de 50% (cinquenta por cento), que irão compor o banco de horas da futura compensação ou compensação imediata.
- Item 7.** Disposições Gerais – A Empresa disponibilizará aos funcionários, os respectivos saldos de bancos de horas e também ao sindicato, sempre que for solicitado.
- Item 8.** Transferência – Nos casos de transferência de funcionários para outros Estabelecimentos ou outras atividades não abrangidas pelo Banco de Horas, os saldos positivos e negativos deverão ser previamente compensados de forma a não gerar desconto salarial.
- Item 9.** Desligamento – Nos casos de desligamento do funcionário, os saldos negativos não serão descontados. Havendo saldos positivos será pago como horas extras no termo de rescisão.
- Item 10.** Término do Acordo – Ao final da vigência deste acordo, os saldos existentes deverão ser zerados num prazo máximo de 03 (três) meses.
- Item 11.** Acréscimo Salarial – Nenhum acréscimo é devido em decorrência deste acordo, como também nenhum prejuízo advirá aos funcionários com a atual jornada de trabalho. As compensações diárias ou as de sábado, não serão consideradas como horas extras, nem terão reflexos no cômputo do DSR, aviso prévio, férias e 13º salário.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FOLGAS SEMANAIS**

Os empregados que cumprem escala de revezamento, escala de plantão e trabalham em dias considerados feriados, aos mesmos serão concedidas, dentro, dentro do mesmo mês, ao mesmo número de folgas àqueles empregados que não se sujeitam à escala de revezamento.

**§ Único:** Serão garantidos no mínimo um domingo por mês de folga a todos os empregados.

## **Sobreaviso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORAS DE SOBREAviso**

Eventualmente o empregado que estiver de sobreaviso receberá as horas como sobreaviso (conforme art. 244 da CLT, § 2º), porém, caso o mesmo seja acionado para executar algum serviço às horas de sobreaviso serão anuladas, sendo as mesmas computadas no banco de horas.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de seu salário:

- Item 1.** Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, irmão como também pessoa que declare em sua CTPS, viva sob sua dependência;
- Item 2.** Até 03 (três) dias úteis, em virtude de casamento;
- Item 3.** Por 01 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doação de sangue, devidamente comprovado;
- Item 4.** Por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho (licença paternidade) no decorrer da primeira semana;
- Item 5.** Até 02 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de obter Título Eleitoral;
- Item 6.** No período de tempo em que tiver que cumprir às exigências do Serviço Militar;
- Item 7.** Por 01 (um) dia, em caso de internação hospitalar do cônjuge, companheiro (a) ou filho menor de idade, devidamente comprovado;
- Item 8.** Por meia jornada de trabalho para recebimento do PIS / PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa.

**§1º** – O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abona a falta para prestação de exames escolares, desde que avise a empresa, no mínimo 72 (setenta e duas) horas antes, sujeitando-se a comprovação posterior.

**§ 2º** – A empresa não descontará DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de emprego motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo falta computada para efeito de férias e 13º salário; Não se aplicará quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

- § 1º – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido direito.
- § 2º – Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.
- § 3º – Quando, por ventura, durante o período de gozo de férias existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com acréscimo dos mesmos.
- § 4º – Caso a Empresa venha conceder férias coletivas, os dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1º de Janeiro não serão descontados.
- § 5º – A Empresa obriga-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dias antes do início das mesmas.
- § 6º – A Empresa adotará para a concessão das férias o critério estabelecido pelo art. 136 da CLT, respeitados os demais dispositivos elencados neste instrumento.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS**

A Empresa fornecerá gratuitamente aos empregados, ferramentas que se fizerem necessárias ao desempenho da função. Estando autorizada a fiscalizar o bom e correto uso de tais equipamentos, bem como em advertir nos casos de negligência e ao desconto de eventuais prejuízos quando evidenciado o prejuízo decorrente de dolo. Isso em conformidade ao disposto na cláusula 27º.

- § **Único:** Quando da disponibilização de telefone móvel para uso em serviço, fica o funcionário obrigado a identificar na conta telefônica, suas ligações particulares, e o empregador poderá ser ressarcido do custo, podendo providenciar o

respectivo desconto em folha. A falta de identificação das ligações na conta telefônica acarretará em falta passível do desconto integral dos valores da conta do telefone disponibilizado.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI'S)**

Serão fornecidos gratuitamente equipamentos de proteção individual, de segurança, inclusive luvas, calçados especiais, máscaras, capacetes, óculos de segurança e outros que se fizerem necessários à segurança do empregado. Aplicando-se o mesmo critério estabelecido na cláusula 27º.

**§ Único:** É de responsabilidade do funcionário, informar as condições dos equipamentos EPI's bem como a necessidade de outros que visem a melhor segurança na atividade desempenhada

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

Caberá a Empresa os procedimentos legais quanto aos exames admissionais, periódicos e demissionais.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO**

A empresa obriga-se a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelos Órgãos Previdenciários e seus respectivos convênios na forma da Lei.

**§ Único:** *Quando por razões de dúvidas acerca do período de afastamento, diagnóstico da doença, ou motivos de incapacitação temporária ou permanente para o trabalho, reserva-se a empresa em encaminhar o respectivo funcionário à médico de sua indicação, afim de que sejam esclarecidos tais controvérsias. Correndo pela empresa as despesas de tais procedimentos*

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO)**

A empresa deverá providenciar a abertura de CAT (Comunicação de Acidente de

Trabalho) aos seus empregados quando se tratar de acidente ou doença profissional. Terá 48 (quarenta e oito) horas no máximo para enviar cópia dos mesmos ao SINTTEL-PR.

**§ Único:** Considera-se acidente de trabalho, todos os acidentes ocorridos dentro das dependências da empresa, no trajeto ao trabalho, nos serviços prestados externamente, nos serviços prestados em residências e empresas de terceiros. Ainda considera-se como doença ocupacional a LER/DORT.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SINDICAIS**

- §1º** – A empresa autorizará a fixação, em seus quadros de avisos, de material informativo, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja;
- §2º** – Fica assegurado à Entidade Sindical o direito de acesso às informações de empresa relativas a emprego, salários, cargos e funções, jornadas de trabalho, condições de saúde e trabalho;
- §3º** – Será permitido ao Sindicato, quando da admissão de novo funcionário, uma palestra de esclarecimento para fins elucidativos.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS E AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS**

A empresa descontará em folha de pagamento as contribuições devidas ao Sindicato por seus associados e as depositará em favor do beneficiário até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados.

- § 1º** – 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.
- § 2º** – Fica a empresa autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e em rescisão contratual de adiantamentos salariais, prejuízos causados ao patrimônio da mesma por negligência, imprudência ou imperícia do empregado, seguros de vida, benefícios concedidos, despesas médicas e odontológicas, empréstimos decorrentes

da Medida Provisória 130/2003 e Decreto 4840/2003, bem como as mensalidades e outros valores devidos à entidade sindical, quando expressamente autorizado pelo empregado.

§ 2º – Fica permitido à empresa, por este Acordo, quando oferecida à contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênio com assistência médica e clube/ agremiações de funcionários, empréstimos decorrentes da Medida Provisória 130/2003 e Decreto 4840/2003, bem como as mensalidades e outros valores devidos à entidade sindical, quando expressamente autorizado pelo empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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, agencia da Caixa Econômica Federal – Agencia 0369 – Conta Corrente 6000-5, enviando ao Sindicato os comprovantes do valor repassado do depósito.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 Unico:** 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.

## **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ADESÃO À CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MUDANÇA DE LOCAL DA SEDE SOCIAL**

O empregador concorda na sua adesão à CCP nos termos da Lei nº 9958/2000, constituída no âmbito da representação da SINTTEL.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO FORO**

Elegem as partes do foro de Curitiba da Justiça do Trabalho, Estado do Paraná, para dirimir dúvidas que possam surgir do presente Acordo Coletivo, ressalvados os casos em que a lei contemplar foro especial.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA ESPECÍFICA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da LORE MANAGEMENT LTDA., CNPJ 04.916.711/0001-61 e os que venham a ser admitidos, no estado do Paraná/PR, durante a vigência deste Acordo, na base de representação do SINTTEL-PR – Sindicato dos Trabalhadores e Empresas de Telecomunicações e Operadoras de Mesas Telefônicas no Estado do Paraná.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - DEPÓSITO DE REGISTRO**

Para que se produzam os efeitos legais e se torne obrigatória para a categoria econômica e de trabalhadores as partes depositarão cópia do presente acordo na Delegacia Regional do Trabalho, nos termos do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

**EUGENIO POPENDA KUCZERA**

Presidente

**SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA**

**PABLO ANTONIO FERREIRA ROSIN**

Diretor

**LORE MANAGEMENT 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> .