

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2009

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000336/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/03/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003078/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.002859/2009-13  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/03/2009

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

MOBITEL S.A., CNPJ n. 67.313.221/0001-90, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PAULO LUIS NETO DE CARVALHO LEITE, CPF n. 232.656.778-18 e por seu Diretor, Sr(a). JOSE VALMIR MARCATTO, CPF n. 954.429.798-72; 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 outubro de 2008 a 30 de setembro de 2009 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

### **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, empregados em empresas prestadoras de telefonia e telecomunicações via serviços móveis celulares e serviços móveis pessoais, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, trabalhadores em empresas provedoras em internet, televendas, telemarketing, disque-serviços, tele recados, tele chamadas, tele atendimento e call centers, específicos de telecomunicações**, com abrangência territorial em **PR**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS**

A partir de 01.02.2009, o piso salarial para os representantes de atendimento mensalistas, bem como a Garantia Mínima de remuneração para os representantes de atendimento comissionados, que prestam serviços em jornada integral, após o período de experiência, será de R\$ 490,00 (Quatrocentos e noventa reais) mensais.

**Parágrafo primeiro:** A partir de 01.02.2009, durante o período de experiência o piso salarial, dos representantes de atendimento mensalistas, será de R\$ 470,00 (Quatrocentos e setenta reais) mensais.

**Parágrafo segundo:** As partes convencionam que o Piso Salarial e a Garantia Remuneratória mínima acima prevista aplicam-se apenas aos membros da categoria que exerçam especificamente as funções de representantes de atendimento, portanto, não cabendo aos demais membros da categoria.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

A partir de 01.02.2009, a fim de recompor as perdas salariais referentes ao período de 01 de outubro de 2007 a 30 de setembro de 2008, a Mobitel reajustará os salários dos empregados, exceto dos representantes de atendimento abrangidos por esse acordo coletivo, com o percentual de 7% (sete por cento).

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A EMPRESA procederá ao pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

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

**Parágrafo segundo.** A EMPRESA reembolsará, ainda, os prejuízos financeiros ocasionados por estes erros, desde que comprovados pelo empregado, mediante prova inequívoca e documentada.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 o valor de recolhimento do FGTS, podendo estes ser disponibilizados através da rede bancária (eletronicamente) ou pela Internet, sem custo para os funcionários. Se necessário e quando requisitado pelo funcionário, os demonstrativos poderão ser entregues pelo Departamento Pessoal.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 e vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA OITAVA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa efetuará o adiantamento de 50% do 13º salário, a todos os funcionários, no momento do pagamento das férias a serem gozadas.

**Parágrafo Primeiro.** O adiantamento referido nesta cláusula será disponibilizado para todos os funcionários com férias programadas nos meses de fevereiro a outubro, não sendo liberado nos meses de novembro, dezembro e janeiro.

**Parágrafo Segundo.** A Empresa respeitará a opção dos empregados que não desejarem receber referido adiantamento.

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

## **CLÁUSULA NONA - - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

As horas extras prestadas em dias 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 incluídas no salário.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 30% (trinta por cento), entendendo-se como tal, o trabalho realizado das 22h00min (vinte e duas horas) de um dia até as 5h00min (cinco horas) do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora noturna de trabalho a cada 52 minutos e 30 segundos.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - 2008**

A empresa efetuará o pagamento a título de Participação nos Lucros e Resultados referente ao ano de 2008 considerando os critérios que abaixo expõe:

**Parágrafo primeiro** – Os Representantes de Atendimento farão jus ao recebimento de 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, encontram-se nos Anexos 1, 2 e 3 deste documento, especificados de acordo com a operação do cliente a qual o representante pertence, obedecendo, para pagamento, a tabela a seguir:

Notas de 4,5 a 5 receberão o valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais);  
Notas de 4,0 a 4,49 receberão o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais);  
Notas de 3,5 a 3,99 receberão o valor de R\$ 165,00 (cento e sessenta e cinco reais)  
Notas inferiores a 3,5 não farão jus.

**Parágrafo segundo** – Os Supervisores farão jus ao recebimento de PLR considerando, como critério, a pontuação obtida na avaliação bimestral de desempenho do período de 01/2008 a 12/2008, cujos itens avaliados e respectiva pontuação, encontram-se nos Anexos 4, 5 e 6 deste documento, especificados de acordo com a operação do cliente a qual o supervisor pertence, obedecendo, para pagamento, a tabela a seguir:

Notas de 4,5 a 5 receberão o valor de R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais);  
Notas de 4,0 a 4,49 receberão o valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais);  
Notas de 3,5 a 3,99 receberão o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais)  
Notas inferiores a 3,5 não farão jus.

**Parágrafo terceiro** – 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 quarto** – Somente farão jus ao PLR os admitidos até a data limite de 30.09.2008, para aqueles admitidos durante o ano de 2008 o pagamento será proporcional aos meses trabalhados.

**Parágrafo quinto** – Quando o funcionário estiver em férias, a avaliação do mês de férias será feita mediante apuração da média das notas obtidas no mês anterior e no mês posterior ao período de férias.

**Parágrafo sexto** – 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.

**Parágrafo sétimo** – Para as demais funções existentes na Mobitel nas filiais de Londrina e São José dos Pinhais, os funcionários farão jus ao recebimento do valor de R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais), obedecendo ao critério de proporcionalidade quanto ao tempo de permanência na empresa.

O pagamento da PLR será efetuado na folha de pagamento do mês de janeiro de 2009, cuja data de pagamento será até 05.02.2009.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO LANCHE OU ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA concederá auxílio lanche, na forma de cartão alimentação ou refeição para funcionários de 180 horas ou refeição ou alimentação para funcionários com 220 horas, fornecido por empresas administradoras de sistemas de refeições convênio, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**Parágrafo Primeiro.** A empresa poderá descontar do empregado a participação no custeio do benefício, no percentual de até 10% (dez por cento) do valor do benefício concedido.

**Parágrafo Segundo.** O valor facial do tíquete será de R\$ 10,00 (dez reais), fornecidos para os dias úteis do mês em referência, para os empregados que trabalham 220 horas por mês. Para os empregados que trabalham 180 horas, por mês, 6 dias por semana, o valor do tíquete, será de no mínimo R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) e de no máximo R\$151,20 (cento e cinquenta e um reais e vinte centavos), a partir de 01.02.2009, considerando para a definição deste, as condições econômicas de alimentação de cada localidade onde a empresa desenvolve atividade no Estado do Paraná, sendo estes fornecidos para os dias úteis do mês em referência, na forma de cartão magnético, fica garantido pela empresa que o valor praticado atualmente na cidade de Londrina não será reduzido.

**Parágrafo Terceiro.** A EMPRESA pagará a todos os trabalhadores que estiverem fora de sua cidade de origem, a serviço da EMPRESA, auxílio alimentação mediante a apresentação de notas fiscais, e de acordo com a política de viagens.

**Parágrafo Quarto.** Os tíquetes serão fornecidos para os dias efetivamente trabalhados. Os trabalhadores afastados por auxílio doença farão jus ao recebimento deste benefício por 60 (sessenta) dias e sendo o afastamento por licença maternidade as funcionárias farão jus ao recebimento deste benefício por 120 (cento e vinte) dias, após o afastamento, desde que tenham mais de 180 dias de trabalho na empresa. Este

benefício não será fornecido àqueles funcionários que forem novamente afastados em prazo igual ou inferior a 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho.

**Parágrafo Quinto.** A EMPRESA, em caráter excepcional, remunerará seus trabalhadores com crédito extraordinário no cartão alimentação ou refeição no dia 02.02.2009, no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais). Farão jus ao valor integral deste crédito todos os funcionários admitidos até a data limite de 31.01.2008. Para os funcionários admitidos após esta data e até 30.09.2008, o valor será pago considerando a proporcionalidade correspondente à data de admissão. Os funcionários admitidos após 30.09.2008 não farão jus a este crédito.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE**

A empresa manterá a concessão do vale transporte em acordo com a Lei nº. 7.418/85, aos seus empregados, através de “Cartão Magnético”, no valor correspondente aos dias efetivamente trabalhados, sendo que tal prática não descaracteriza a natureza jurídica da verba, que será livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, observando-se as disposições legais referente ao desconto da parcela do empregado.

**Parágrafo Primeiro.** As solicitações de inclusões ou cancelamentos deste benefício deverão ocorrer até o dia 15 (quinze) do mês anterior ao do recebimento do vale-transporte.

**Parágrafo Segundo.** A empresa continuará a fornecer transporte aos funcionários, cuja jornada de trabalho encerra-se das 00h00min às 02h00min.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa efetuará o desconto referente aos vales transportes dos dias não trabalhados no fornecimento do benefício do mês seguinte.

### **Auxílio Saúde**

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

A empresa assegurará a todos os empregados abrangidos por este acordo coletivo a concessão de convênios médicos, mediante participação financeira parcial do empregado. O plano de saúde previsto nesta cláusula poderá ser estendido ao(s) dependente(s) direto(s) de cada empregado, de sorte que para efeito desta cláusula considerar-se-á dependente direto (a) esposa, companheira (devidamente comprovado), filhos com idade até 21 anos, tutelado (devidamente comprovado) com idade até 21 anos e filhos com deficiência física comprovada sem limite de idade.

**Parágrafo primeiro.** Os funcionários arcarão parcialmente com os custos do convênio médico, com a participação equivalente a até 4% do salário limitado a R\$25,00 (vinte e cinco reais), sendo que para os dependentes, conforme definido no caput desta cláusula, a participação do funcionário será definida entre as partes, podendo essa participação ser parcial ou equivalente ao custo total suportado pela

empresa.

**Parágrafo Segundo.** A partir de 01.02.2009, será cobrado o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por consulta ou exame laboratorial, que exceder ao limite mensal de 1 (uma) consulta e 1 (um) exame. A cobrança poderá ocorrer até, no máximo, 90 (noventa) dias da consulta, limitando-se ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), por cobrança.

**Parágrafo Terceiro.** O funcionário fará jus a adesão ao Convênio de Assistência Médica após completados 90 dias da data de admissão na empresa.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO**

A EMPRESA complementarará, durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) contado da data do afastamento do trabalho e limitado ao 90º (nonagésimo) dia, os salários dos empregados afastados por motivo de doença e/ou acidente do trabalho, desde que contem com mais de 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na EMPRESA, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o salário líquido devido no mês.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO OU REEMBOLSO CRECHE/PRÉ-ESCOLA**

A Empresa concederá às empregadas mães, auxílio creche no valor de R\$ 130,00 (Cento e trinta reais), a partir de 01 de fevereiro de 2.009, até a criança completar 60 (sessenta) meses de vida.

**Parágrafo Primeiro.** No caso de comprovada tutela exclusiva de empregado pai, sobre criança menor de 60 (sessenta) meses de vida, por ausência definitiva ou morte da mãe, poderá este utilizar o presente benefício.

**Parágrafo Segundo.** O reembolso ora pactuado será cumprido pela empresa mediante a apresentação, pelo(a) empregado(a), do respectivo comprovante da despesa suportada para a finalidade contida na cláusula, até o limite do valor acima estipulado.

**Parágrafo Terceiro.** A empresa não estará obrigada a efetuar o pagamento do auxílio, no período de licença maternidade.

### **Seguro de Vida**

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

A Empresa manterá Seguro de Vida em grupo, sem ônus, para todos os empregados

enquanto manter-se o vínculo contratual, estando incluso neste benefício o auxílio funeral aos colaboradores que vierem a falecer no decorrer no pacto laboral.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

A EMPRESA envidará esforços na manutenção do convênio de assistência odontológica que permita o acesso a este benefício a seus empregados e dependentes em sistema de estipulante ou gestão de plano, que possibilite a formação preços mais acessíveis em plano de grupo coletivo, cabendo ao funcionário optar pela adesão, em razão do plano que vier a ser oferecido cujo valor será custeado exclusivamente pelo funcionário, através de desconto em folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO DEPENDENTE EXCEPCIONAL**

A EMPRESA indenizará as despesas realizadas por empregados com atendimento a filhos portadores de necessidades especiais, independentemente da idade.

**Parágrafo Primeiro.** O limite para reembolso será de R\$ 500,00 (quinhentos reais) ou do valor pago pelo empregado, prevalecendo o que for menor.

**Parágrafo Segundo.** Nas localidades onde não existem instituições especializadas em atendimento a portadores de necessidades especiais, poderão ser concedidos, aos empregados, créditos até os limites acima estabelecidos, destinados ao pagamento de pessoas para a guarda do filho do empregado, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação a EMPRESA dos recibos comprobatórios dos pagamentos.

**Parágrafo Terceiro.** Não será devido o Auxílio à Dependente Excepcional nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer Empresa ou Entidade.

**Parágrafo Quarto.** A condição de excepcional, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada anualmente em atestado idôneo, sujeito a averiguação por parte da EMPRESA.

**Parágrafo Quinto.** Caso os cônjuges sejam empregados da EMPRESA, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

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

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

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

O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, não ultrapassará o prazo máximo de 90 dias, observando-se o máximo de uma prorrogação.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 NR. 3283 de 11\10\88 do Ministério do Trabalho e na Delegacia Regional do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – 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 compensação ou depósito bancário.

## **Aviso Prévio**

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

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

- a) Será comunicado pela EMPRESA por escrito e contra recibo esclarecendo se será trabalhado ou não;
- b) Ao empregado que, no curso do aviso 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**

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE DEFESA**

A EMPRESA assegurará o direito de defesa a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar, que deverá ser exercido mediante a apresentação das alegações no procedimento de apuração da falta por escrito, no prazo

de 3 (três) dias úteis à Diretoria de Recursos Humanos. A EMPRESA só efetivará a punição, após análise da defesa e, caso a mantenha, entregará cópia por escrito ao empregado com as alegações para manter tal punição.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMP. AFAST. DO SERVIÇO POR AUX-ACIDENTÁRIO OU ACIDENTE TRAB.**

- a) Ao empregado afastado do serviço por acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, na forma da lei.
- b) Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS, com exceção do empregado que optar em nova tentativa de entrada do benefício junto ao INSS.
- c) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e EMPRESA, com a assistência do Sindicato.
- d) Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela EMPRESA. Tais processos, quando necessários, serão, preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.
- e) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado não colaborar com o processo de readaptação às novas funções.
- f) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE CAT**

A empresa encaminhará ao Instituto Nacional da Previdência Social a guia CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) dos empregados com problemas auditivos, tenossinovite ou doenças oculares oriundas do uso de terminal de vídeo. A empresa terá 48 (quarenta e oito) horas para enviar ao SINTTEL/PR cópia da CAT.

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

#### **Duração e Horário**

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

A duração da jornada efetiva de trabalho dos Representantes de atendimento (call-centers) será de 6 (seis) horas, assegurado a esses empregados um intervalo diário para refeição e descanso de 20 (vinte) minutos, os quais não serão computados na duração do trabalho. Além deste intervalo, serão concedidos 10 (dez) minutos de repouso após a primeira hora de jornada e 10 (dez) minutos antes da última hora, horários estes integrantes da jornada. Na impossibilidade de praticar o intervalo no horário previsto por estar atendendo um cliente, o empregado terá direito de praticar o intervalo em seguida, imediatamente após o término do atendimento.

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.

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

Para os ocupantes de jornada integral nos demais cargos da EMPRESA, a jornada efetiva de trabalho a ser cumprida é de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, ou seja, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não estando incluído, nesta duração, o intervalo diário para refeição e repouso de, no mínimo, uma hora, sendo que qualquer diminuição desta carga horária será considerada mera liberalidade da EMPRESA.

Parágrafo Primeiro. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, de acordo com o Artigo 58 – parágrafo 1.º da CLT.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADAS PARCIAIS DE TRABALHO**

A EMPRESA, no caso de adotar o sistema de jornadas parciais de trabalho, assim consideradas aquelas cargas horárias diárias inferiores a 6h (seis horas) e iguais ou superiores a 3h diárias, ou contratar turmas especiais para o atendimento somente em finais de semana, deverá respeitar as regras legais para intervalo e refeição e a proporcionalidade salarial com os atendentes de 6h (seis horas) diárias.

No caso de serem transferidos para jornadas integrais, a EMPRESA deverá praticar os salários aplicados aos demais empregados na mesma função, recebendo, no mínimo, o salário normativo constante neste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Compensação de Jornada**

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

Acordam as partes na criação do sistema de “Banco de Horas”, para controle, compensação e remuneração de horas excedentes da jornada contratual, aplicando-se tão somente aos funcionários que exerçam funções de apoio administrativo ou

operacional, não se aplicando aos atendentes de call-center, sendo observados os limites e condições legais estabelecidas a seguir:

**Parágrafo Primeiro.** Consideram-se horas à DÉBITO as horas a favor da MOBITEL S.A, que não foram trabalhadas pelos empregados, tais como: faltas, atrasos e saídas antecipadas, sendo consideradas como horas a CREDITO as horas trabalhadas em excesso à jornada contratual, sendo que para serem dessa forma consideradas deverão ser precedidas de autorização do superior direto para o computo e gozo das referidas horas.

**Parágrafo Segundo.** A compensação das horas excedentes da jornada contratual, eventualmente realizadas pelos Empregados, far-se-á na proporção de 1,5 (uma hora e meia), ou seja, uma hora e trinta minutos de descanso para cada 1 (uma) hora extra trabalhada, com exceção das horas trabalhadas aos domingos e feriados, a ser feita na proporção de 2 (duas) horas de descanso para cada 1 (uma) hora trabalhada.

**Parágrafo Terceiro.** As horas compensadas com folgas não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, no 13º salário, no FGTS, no aviso prévio ou em qualquer verba trabalhista.

**Parágrafo Quarto.** A Empresa pagará as horas excedentes como horas extraordinárias, caso não seja possível a compensação destas dentro de um período de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo Quinto.** A Empresa adotará o limite máximo de 90 (noventa) horas extras para cada 3 (três) meses de trabalho, já com seus respectivos acréscimos (uma hora e trinta minutos de descanso para cada hora extra trabalhada). A partir destas horas os empregados terão suas horas extras automaticamente pagas no mês subsequente.

**Parágrafo Sexto.** As horas não trabalhadas pelos empregados, abaixo da jornada normal, decorrentes das hipóteses de faltas, atrasos ou saídas antecipadas, desde que autorizadas pelo superior imediato, 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.

**Parágrafo Sétimo.** A Empresa garantirá, ao empregado que se encontre na iminência de desligamento por término do contrato com cliente e que tenha horas de gozo pendentes, a utilizar as horas acumuladas em Banco de Horas para aguardar possível realização em outro serviço dentro da Empresa.

**Parágrafo Oitavo.** A Empresa disponibilizará aos empregados demonstrativos de débitos e créditos em Banco de Horas Extras no período.

### **Controle da Jornada**

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

A empresa mantém o registro de horário de trabalho informatizado, em conformidade

com a previsão legal da Portaria MTE 1.120/95, restando suprida a necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e alimentação que é concedido de acordo com o previsto na legislação vigente.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- a) até 3 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível, irmão ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;
- b) até 4(quatro) dias úteis, por ocasião do casamento;
- c) atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º do 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, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai adotante, será concedido o mesmo benefício constante desta cláusula, desde que a adoção seja de criança de até 60 (sessenta) dias de vida.
- d) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do empregado, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

**Parágrafo Primeiro.** 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, e deverá ser devidamente anotado em folha de ponto e os comprovantes apresentados nas 48 horas imediatas ao evento.

**Parágrafo Segundo.** As ausências comprovadas por atestado médico, deverão ser acompanhadas pelo médico responsável pelo Programa de Controle de Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) da EMPRESA com fins a acompanhamento das morbidades e controle de absenteísmo.

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

A EMPRESA assegurará o direito à ausência remunerada de 3 (três) dias, desde que não ininterruptos, por ano à empregada, para levar ao médico, filho menor de até 06 anos ou dependente previdenciário, mediante comprovação no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AO**

## **EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames de admissão em instituição de ensino superior (Vestibular), desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e, desde que pré-avisada a EMPRESA com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior; limitada às duas primeiras inscrições comunicadas à EMPRESA, não se aplicando este benefício ao direito de exames escolares.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DO ESTUDANTE**

A EMPRESA deverá evitar a prorrogação da jornada de trabalho do empregado-estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT, a seguir transcritos:

*Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

*Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.*

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, exceto as férias concedidas às funcionárias retornando de Licença Maternidade, hipótese em que as férias poderão iniciar imediatamente após o término da licença.

### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE**

A licença da empregada gestante será de 150 (cento e cinquenta) 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).

### **Licença Adoção**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A EMPRESA concederá licença remunerada às empregadas que, na forma da Lei 10.421/2002, venham a adotar crianças na faixa etária de 0 (zero) a 8 (oito) anos de idade, conforme a seguir se transcreve:

- a) Para adoção ou guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, 120 (cento e vinte) dias de afastamento;
- b) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 1 (um) ano de idade e até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;
- c) Para adoção ou guarda de crianças a partir de 4 (quatro) anos de idade e até 8 (oito) anos, 30 (trinta) dias de afastamento.

**Parágrafo Primeiro.** Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data da inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

**Parágrafo Segundo.** Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

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

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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;
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;
- c) CIPA;
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal.

Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/Ler e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

**Parágrafo Primeiro.** Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos.

**Parágrafo Segundo.** As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 3 meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o SINTTEL/PR.

**Parágrafo Terceiro.** Com o objetivo de minimizar o alto índice de stress e doenças relacionadas ao trabalho, a EMPRESA proporcionará aos seus empregados, diariamente e dentro do horário de expediente, 15 (quinze) minutos de ginástica laboral.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

A EMPRESA cumprirá a Lei 6514-NR5 que institui a CIPA tudo na forma da legislação específica.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO**

A EMPRESA aceitará os atestados médicos emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa 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 72 (setenta e duas) horas da data do evento.

**Parágrafo primeiro.** Desde que o afastamento seja superior a 2 (dois) dias, a empresa não descontará um dia do vale-transporte, para que o empregado possa ir à empresa

comprovar seu afastamento.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos dirigentes sindicais do SINTTEL/PR acordante é permitido o acesso às dependências da EMPRESA, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas e 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, não poderá trazer interrupção ao curso normal dos serviços e deverá ser autorizado pela Gerência de Recursos Humanos da EMPRESA, sendo que, em se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser escrita.

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FREQUÊNCIA EM ASSEMBLÉIAS E REUNIÕES SINDICAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

A EMPRESA assegura a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, desde que a EMPRESA seja previamente comunicada com 48 horas de antecedência.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A EMPRESA descontará em folha de pagamento as contribuições normais 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 e as taxas de fortalecimento, criadas por Assembleia, devidamente convocada nos termos do Estatuto do SINTTEL/PR serão descontadas em folha de pagamento, no prazo assinalado no “caput” desta cláusula, e nos valores e condições deliberadas pela categoria, ficando a EMPRESA E 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO**

## **ASSISTENCIAL**

Com fundamento em decisão emanada da assembléia geral da categoria, a EMPRESA descontará dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, a Contribuição Assistencial correspondente a 2% (dois por cento) do salário nominal no mês de outubro de 2008, tendo o empregado o prazo de 10 (dez) dias, a partir da data de realização da assembléia de aprovação do ACT, para opor-se ao referido desconto junto ao SINTTEL-PR.

PARÁGRAFO ÚNICO -: A EMPRESA repassará os valores no prazo de 5 (cinco) dias, depositando o montante da Contribuição Assistencial em conta bancária do SINTTEL-PR, enviando ao Sindicato os comprovantes do valor repassado e do depósito.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RELACIONAMENTO SINDICAL**

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

- a) 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;
- b) A parte contrária, através de seu Departamento 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EQUALIZAÇÃO DE CUSTOS**

As Empresas poderão negociar com o SINTTEL/PR condições que equalizem os custos com a mão de obra em relação àqueles vigentes em empresas concorrentes, através de aditivo específico a esse acordo.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE**

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir as dúvidas surgidas na aplicação do acordo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTAS**

Multa diária de 10% (dez por cento) do maior salário normativo aqui previsto, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas neste Acordo, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

**EUGENIO POPENDA KUCZERA**

Presidente

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

**PAULO LUIS NETO DE CARVALHO LEITE**

Diretor

**MOBITEL S.A.**

**JOSE VALMIR MARCATTO**

Diretor

**MOBITEL S.A.**

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