

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000365/2008  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/12/2008  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022151/2008  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.018527/2008-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/12/2008

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

E

NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA., CNPJ n. 66.970.229/0017-24, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ALEJANDRO JOSE RAPOSO, CPF n. 057.688.727-79 e por seu Diretor, Sr(a). ALFREDO HORACIO FERRARI MARTIN, CPF n. 143.381.398-03;

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 maio de 2008 a 30 de abril de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **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 Concessionárias de Serviços de Transmissão de Dados em Telecomunicações; Empregados em Empresas de Telecomunicações, Operadores de Serviços Telefônicos Fixos Comutados Locais e de Longa Distância, Empregados em Empresas Prestadoras de Telefonia 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 Sistema de Redes de Telecomunicações que desenvolvam atividades similares ou conexas (atividade meio e atividade fim), aos Trabalhadores contratados Diretamente por Empresas de Telecomunicações em Geral, Trabalhadores em Postos de Serviços de Telefonia, Empregados em Empresas de Instalação e Manutenção de Equipamentos de Telecomunicações, Trabalhadores em Empresas Provedoras de Internet, Televendas e Telemarketing, Disque Serviços, Tele-Recados, Tele-Chamadas, Tele-Atendimento e Call-Centers, Específicos de Telecomunicações, 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 Físicos de Transmissão de Sinal de Telecomunicações**, com abrangência territorial em PR.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2008 a 30/04/2009**

O piso salarial fica fixado, a partir de 1º de maio de 2008, em R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais) para funcionários de 220 (duzentos e vinte) horas de trabalho mensal e em R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais) para funcionários de 180 (cento e oitenta) horas de trabalho mensal

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2008 a 30/04/2009**

A **EMPRESA** reajustará os salários dos empregados em 5,00% (três vírgula quarenta e quatro por cento), a partir de 1º de Maio de 2008, para os funcionários titulares de contrato de trabalho em 1º de Maio de 2007, com exceção dos Vices Presidentes e Presidente. O reajuste será aplicado sobre os salários fixos em vigor em Abril de 2007, não podendo ser compensados eventuais aumentos individuais concedidos anteriormente.

**Paragrafo Primeiro.** O reajuste da Cláusula Caput., no caso dos empregados comissionados, foi convencionado para incidir exclusivamente à parte fixa da remuneração.

**Paragrafo Segundo.** As comissões são regidas pela “**Política de Pagamento de Comissões**” e pelos planos de vendas de produtos (Rate Plans), editados pelo Departamento Comercial, e periodicamente atualizado para direcionar, priorizar ou incentivar a venda de determinados produtos ou serviços, ou, ainda, para atender a exigências ou a diretrizes tecnológicas e mercadológicas.”

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS**

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 30 de cada mês, ou no primeiro dia útil imediatamente anterior, quando o dia 30 coincidir com sábado, domingo ou feriado.

### **Descontos Salariais**

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

Ficam permitidos à EMPRESA por este Acordo, os descontos em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos Vale-Refeição e Vale-Transporte limitado esta participação ao valor máximo de 10% (dez por cento) do salário fixo e Comissões, com exceção do Vale-Transporte, cujo limite é 6% (seis por cento) da remuneração mensal e/ou disposição legal aplicável, bem assim alimentação, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, clube/agremiações de funcionários, e também as mensalidades e outros valores devidos à entidade sindical.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - MÉDIA SALARIAL**

A média das parcelas habituais, tais como comissões e horas extras para compor o cálculo de férias, aviso prévio indenizado, remuneração dos quinze primeiros dias de Auxílio-Doença, de Auxílio-Acidente, será formada pelas parcelas dos últimos 12 meses antecedentes ao mês do pagamento.

Parágrafo Único: Para fins de Décimo Terceiro Salário, a média das parcelas habituais considerada será calculada com base nos meses de Janeiro a Dezembro do ano corrente.

### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIO**

O adiantamento de 40% do salário fixo será pago no dia 15 (quinze) de cada mês, ou no primeiro dia útil imediatamente anterior, quando o dia 15 coincidir com sábado, domingo ou feriado. O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

Parágrafo Único: Quando o funcionário trabalhar um número inferior a 25 dias no mês, não terá adiantamento quinzenal.

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

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

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2008 a 30/04/2009**

As horas extras de **segunda a sábado** serão pagas com adicional legal de **50% (cinquenta por cento)** sobre o valor da hora normal e serão computadas a partir do cumprimento integral da jornada diária normal. As horas extras serão apuradas no período de 16 de mês anterior até o dia 15 do mês do pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** Quando as horas extraordinárias forem realizadas em feriados, ou no dia da folga semanal (que pode ser em domingo ou em outro dia, conforme a escala), o adicional será de **100% (cem por cento)**.

**Parágrafo Segundo:** As horas extras também poderão servir para compensação, conforme termos previsto no Acordo Coletivo Aditivado, na Cláusula 13ª e ou em conformidade com Acordo de Banco de horas em vigor.

**Parágrafo Terceiro:** Não farão jus as horas extras (CLT, Artigo 62), os funcionários exercentes de cargos de confiança, tais como Diretores, Gerentes, Coordenadores e Supervisores, e aqueles funcionários que desempenham atividades externas, tais como, dentre outros – Assessores Comerciais, Executivos de Canais Indiretos e Executivos de Grandes Contas, que pela natureza das funções estejam dispensados do registro de frequência e, portanto, não sujeitos ao controle de horário.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMA ESPECÍFICO DE PREMIAÇÃO DOS SUPERVISORES, COORDENADORES, CONSULTOR**

As partes acordam que faz parte deste acordo o Programa Específico de Premiação dos Supervisores, Coordenadores, Consultores, Gerentes, Diretores e Vice-Presidentes e Presidente, que possui critérios e condições específicas de avaliação de resultados e premiações/bonificações.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2008 a 30/04/2009**

#### 2.14-1 – PREMISSAS BÁSICAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

- Gerar Recursos Financeiros a partir do atingimento de no mínimo 80% do Resultado Operacional (OCF) estabelecido e definido para o exercício de 2008.
- Efetuar o eventual pagamento a título de PPR conforme o nível de atingimento das Metas estabelecidas para o programa.
- Divulgar as metas periodicamente.
- Limitar o pagamento a 1,2 salários nominais.

#### 2.14-2 – PERÍODO DO PPR

- O período de estabelecimento e apuração das metas para o PPR é de 01/01/2008 a 31/12/2008.

#### 2.14-3 – ELEGIBILIDADE

A) Farão jus ao recebimento do valor a ser distribuído a título de PPR, os empregados efetivos entre 01/01/2008 a 30/09/2008 e que estejam ativos na empresa na data do efetivo pagamento da PPR.

B) Os empregados admitidos entre 01/01/2008 até 30/09/2008 farão jus ao pagamento proporcional do PPR, na razão de 1/12 (um doze avos) do valor a ser distribuído por mês trabalhado a razão igual ou superior a 1 dia de trabalho.

C) Os empregados afastados por acidente do trabalho ou por licença maternidade durante o exercício de 2007 receberão o PPR relativo a este período de afastamento normalmente, considerando-se, portanto, este tempo como efetivamente trabalhado para efeito do programa.

D) Os empregados afastados durante o exercício de 2007 não incluídos no item 3.0.2 farão jus ao pagamento proporcional do PPR, na razão de 1/12 (um doze avos) do valor a ser distribuído por mês efetivamente trabalhado, a razão igual ou superior a 1 dia de trabalho.

E) Não serão contemplados com o PPR os funcionários que além do salário fixo são elegíveis ao recebimento de comissões e prêmios, tais como assessores comerciais, executivos de canais indiretos, executivos de vendas de dados, executivos de pós vendas, especialistas de vendas de dados, executivos e assessores de contas corporativas, supervisores de vendas e de contas corporativas, Gestores de Vendas etc..

F) Aos Supervisores, Coordenadores, Consultores, Gerentes, Diretores e Vices Presidentes e Presidente aplicar-se-ão os critérios e condições específicas de avaliação de resultados e premiações/bonificações que constam do Programa Específico de Premiação, que integra este acordo.

#### 2.14-4 – COMPOSIÇÃO DO PROGRAMA

- Pagamento conforme a seguinte configuração:

INDICADOR	PESO	META				
		<80%	80%	100%	120%	>120%
RESULTADO OPERACIONAL	65%		80% do Previsto para o Ano	100% do Previsto para o Ano	120% do Previsto para o Ano	
CLIENTES ADICIONAIS	35%		80% do Previsto para o Ano	100% do Previsto para o Ano	120% do Previsto para o Ano	
PPR EM N° SALÁRIOS		0 Sal.	0,8 Sal.	1,0 Sal.	1,2 Sal.	1,2 Sal.

Nota 1): Não haverá pagamento se o resultado do PPR for inferior a 80% do total de atingimento das metas e ou inferior a 80% da meta do Resultado Operacional definido para o exercício de 2008.

Nota 2): Os valores listados como metas a serem atingidas pelos empregados são sigilosos e de uso interno da Nextel no estrito contexto de um plano de incentivo aos empregados, conforme legislação vigente, com esta única finalidade. Assim posto, não representam qualquer compromisso perante terceiros, não ensejando quaisquer responsabilidades pelo atingimento ou não, das metas e ou índices.

Estas metas não poderão ser publicadas ou divulgadas em nenhum tipo de veículo de comunicação fora da empresa.

Definição dos indicadores:

**RESULTADO OPERACIONAL (OCF):** É um indicador empresarial que mede o desempenho operacional, obtido através da diferença entre todas as receitas menos todas as despesas da empresa.

**CLIENTES ADICIONAIS:** Este indicador mede o aumento de clientes ativos que a Nextel obteve na sua base comparado com o exercício anterior. O resultado deste indicador será medido pela diferença de clientes ativos em 31 de Dezembro/07 versus 31 de Dezembro/08.

#### **2.14-5 – FORMULA PARA PAGAMENTO DO VALOR DO PPR**

O valor a ser distribuído aos empregados a título de PPR será de 80% a 120% de um salário nominal de Dezembro/08 dos elegíveis ao plano.

Sobre este montante incidirá o índice resultante da evolução anual dos indicadores e metas, ponderados pelos respectivos pesos nos termos da cláusula quarta deste Acordo e calculado conforme a equação abaixo:

$$PLR = \frac{(RO \times 65) + (CA \times 35)}{100}$$

Menos que 80% de atingimento das metas não haverá pagamento de PPR  
Para um nível de atingimento das metas de 80% a 100% haverá um pagamento de 0,8 a 1,0 salário nominal.

Será concedido um adicional de até 20% do salário nominal de forma proporcional, a razão de 1% de superação para 1% do salário nominal, até o limite de 120% do resultado final obtido na totalidade das metas.

Caso sejam atingidas metas superiores a 120%, será considerado para fins de pagamento do PPR o teto máximo de 120% ou seja, 1,2 salários nominais.

#### **2.14-6 – PROGRAMA ESPECÍFICO DE PREMIAÇÃO DOS SUPERVISORES, COORDENADORES, CONSULTORES, GERENTES, DIRETORES, VICE – PRESIDENTES E PRESIDENTE.**

As partes acordam que faz parte deste acordo o Programa Específico de Premiação dos Supervisores, Coordenadores, Consultores, Gerentes, Diretores e Vice-Presidentes e Presidente, que possui critérios e condições específicas de avaliação de resultados e premiações/bonificações.

#### **2.14-7 – DATA PARA O EFETIVO PAGAMENTO**

O pagamento do PPR será efetuado em uma única parcela após aprovação pelos acionistas das demonstrações financeiras do exercício de 2008, com data limite até o primeiro quadrimestre do ano seguinte.

#### **2.14-8 – VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições do presente Acordo vigorarão a partir da data de sua assinatura e seus efeitos retroagem a 1º de Janeiro de 2008.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2008 a 30/04/2009**

A **EMPRESA** fornecerá mensalmente a seus funcionários, durante os períodos de trabalho, vales de refeição em número equivalente aos dias úteis de sua jornada por mês, com o valor facial de R\$ 17,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos) para jornada de 220h mês e valor facial de R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos) para jornada de 180h mês.

**Parágrafo Primeiro.** Os empregados participarão do custeio mensal dos Vales, limitando-se esta participação ao valor estabelecido pela Lei do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, de nº. 6321, de 14/04/76, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, nos termos do Artigo 6º, do Decreto nº. 5 de 14/01/91.

**Paragra Segundo:** As eventuais correções no valor facial do Vale-Refeição não estarão associadas a correções salariais, mas a necessidades específicas identificadas no mercado.

**Parágrafo Terceiro:** No mês de Admissão e retorno de afastamento dos empregados até a primeira solicitação eletrônica a **EMPRESA** concederá os Vales - Refeição, podendo, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou crédito em conta corrente.

## **Auxílio Transporte**

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

No atendimento às disposições da Lei nº 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/87, a **EMPRESA** concederá aos seus empregados o Vale-Transporte, podendo, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou pagar em dinheiro, até o prazo previsto na Cláusula 11.1 - Pagamento Mensal de Salários.

**Parágrafo Primeiro:** Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, a **EMPRESA** efetivará a competente complementação no mês subsequente.

**Parágrafo Segundo:** A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

**Parágrafo Terceiro:** O número de Vales corresponde aos dias úteis do mês, excluídos os dias de férias.

**Parágrafo Quarto:** O cálculo do desconto de até 6% (seis por cento) do salário é feito com base no salário fixo mensal.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO MÉDICO, ODONTOLÓGICO, SEGURO DE VIDA, PREVIDÊNCIA PRIVADA**

A **EMPRESA** manterá convênios, de forma compartilhada, com a participação dos funcionários nos custos, de no máximo 10% (dez) por cento do salário fixo e comissões, relativamente às modalidades básicas ou "standard" dos seguintes planos:

- a) Convênio Médico
- b) Convênio Odontológico
- c) Seguro de Vida e Assistência Funeral
- d) Previdência Privada

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-CRECHE VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2008 a 30/04/2009**

A **EMPRESA** reembolsará as suas empregadas mães, para cada filho, até 01 (um) ano e 06 (seis) meses de idade, a importância mensal de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) a partir do término da licença-maternidade, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

O benefício acima será estendido aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Em caso de dispensa sem "justa causa", empregado fará jus ao pagamento de 01 (um) dia adicional para cada ano completo de serviço na EMPRESA, exceto em caso de pedido de demissão pelo funcionário.

Parágrafo Único: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de serviço na EMPRESA, dispensados sem "justa causa", o aviso-prévio será de 45 (quarenta e cinco dias).

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para exercício da mesma função na EMPRESA.

Parágrafo Único A duração do Contrato de Experiência é de até 90 (noventa) dias.

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

### **Estabilidade Pai**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA-PATERNIDADE**

De acordo com o Art. 7º, Inciso XIX da Constituição Federal de 1988, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT.

### **Estabilidade Adoção**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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 de 1 (um) ano de idade até 4 (quatro) anos, 60 (sessenta) dias de afastamento;
- c) Para adoção ou guarda de crianças de 4 (quatro) anos de idade até 8 (oito) anos,

30 (trinta) dias de afastamento;

Parágrafo Primeiro: Para efeito de concessão de licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data de 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.

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

### **Duração e Horário**

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

1 A jornada de trabalho dos empregados da **EMPRESA** é de 8 (oito) horas, distribuídas em 5 (cinco) dias, perfazendo a carga horária semanal de 40 (quarenta) horas.

2. Os empregados exercentes dos cargos de Assistente de Atendimento ao Cliente, lotados no Departamento de Serviços de Atendimento ao Cliente (Customer Care and Services) terão jornada de trabalho de 6 (seis) horas, distribuídas em 6 (seis) dias por semana.

3. Os empregados que cumprem carga horária de 36 (trinta e seis) horas semanais, de conformidade com o item 5.2 supra, poderão **COMPENSAR**, a critério da **NEXTEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA**, de acordo com as necessidades de serviço do órgão de lotação, a sexta jornada semanal, hipótese em que cumprirão as mesmas 36 (trinta e seis) horas, distribuídas em 5 (cinco) jornadas diárias de 7 horas e 12 minutos, caso em que as horas excedentes da 6a. (sexta) diária, destinando-se à compensação mencionada, não serão consideradas como extras, em qualquer hipótese.

4. Para os funcionários lotados nas lojas da **EMPRESA**, bem como para as equipes que dão assistência às lojas credenciadas, em função das necessidades de atendimento ao público, nos horários regulares de funcionamento, a carga horária semanal será de 44 horas, distribuídas em 6 dias por semana.

5. Para atender às necessidades de seu serviço, a **EMPRESA** poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os empregados envolvidos à base de 1/3 (um terço) da hora normal, quando ficarem sujeitos a esse regime. O sobreaviso se caracterizará unicamente nas situações em que os empregados forem previamente comunicados por escrito, do regime de sobreaviso. O regime de sobreaviso cessará a partir do instante em que o funcionário vier a ser convocado para o trabalho, iniciando-se, então, o cômputo da jornada extraordinária.

6. A **EMPRESA** poderá adotar jornadas especiais tais como turnos de revezamento em jornadas de 12h X 36h, em razão da natureza das operações.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS-PONTE**

A Empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados com feriados e final de semana, os ditos dias-ponte, de sorte que os funcionários, ou parte deles, possam ter períodos de descanso mais prolongados.

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

Fica instituído BANCO DE HORAS para os empregados da EMPRESA definidos neste Acordo, com contratos de trabalho em vigor em novembro de 2002, e para os que vierem a serem doravante admitidos, para a finalidade de compensação de horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho, segundo os critérios ora acordados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Acordo abrange a sede e as filias da EMPRESA instaladas no Brasil, estendendo-se automaticamente às que futuramente forem abertas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Acordo não se aplicará aos empregados exercentes de cargos de confiança; aos que exercem cargos sem fiscalização de horário de trabalho, e, ainda aos enquadrados na Cláusula 2.4 do Acordo Coletivo de **2008/09** firmado entre a EMPRESA e o SINTTEL.

PARÁGRAFO TERCEIRO - De acordo com o § 2º, do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído o BANCO DE HORAS, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito do empregado junto à EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO - As horas a serem creditadas ou debitadas no BANCO DE HORAS deverão ser previamente autorizadas pelo Gestor da respectiva área.

PARÁGRAFO QUINTO - As horas executadas em sobre-jornada de segunda a sábado, serão acrescidas de 50% (cinquenta por cento), e, as trabalhadas aos domingos e feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento), e posteriormente, lançadas no BANCO DE HORAS.

PARÁGRAFO SEXTO - Em caso de saldo negativo no BANCO DE HORAS do empregado, a compensação de tal débito será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem o acréscimo de adicionais.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As horas lançadas no BANCO e não compensadas, serão computadas para efeito de integração em férias, 13º salário e FGTS, excluindo-se o cômputo em DSR.

PARÁGRAFO OITAVO - As horas em sobre-jornada somente poderão ser lançadas no BANCO DE HORAS até o teto de 60 (sessenta) horas mensais no primeiro mês, não podendo ultrapassar, a qualquer tempo, a soma de 100 (cem) horas a crédito ou a débito.

PARÁGRAFO NONO - As horas trabalhadas em sobre-jornada excedentes ao limite mensal de 60 (sessenta) horas ou ao limite de 100 (cem) horas referidos no PARÁGRAFO OITAVO, serão pagas com o salário do mês do evento de excesso, não sendo devida diferença por eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao mês a que se referir o pagamento feito.

PARÁGRAFO DÉCIMO - O registro e reconhecimento das horas a crédito e a débito no BANCO DE HORAS observarão o conceito de semestres fixos, a saber: 1º Semestre de 16 de Maio a 15 de Novembro e 2º Semestre de 16 de Novembro a 15 de Maio.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - As horas que integram o BANCO DE HORAS, poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, nos meses posteriores do semestre.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Com salário do primeiro mês subsequente ao do semestre correspondente, serão pagas ou descontadas contra qualquer verba do empregado, as horas de sobre-jornada que não tiverem sido compensadas na forma do presente Acordo.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no BANCO DE HORAS, a EMPRESA poderá conceder folgas individuais ou coletivas ou reduzir a jornada, disto informando previamente o empregado, podendo ainda, lançar mão de folgas adicionais de horas ou dias, atrasos, saídas antecipadas, licenças, prorrogação de férias, pontes para compensação de feriados.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - A critério da EMPRESA, o saldo credor do empregado no BANCO DE HORAS poderá ser pago antecipadamente, e, neste caso, o pagamento será

considerado final, com base no salário em vigor no mês do pagamento, sem direito a qualquer diferença futura, em razão de eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao pagamento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** - O saldo existente no BANCO DE HORAS ao final do presente Acordo, caso não haja prorrogação do mesmo, será automaticamente pago ao empregado com o salário em vigor no mês do pagamento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO** - Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da EMPRESA, o saldo credor do BANCO DE HORAS do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias, ficando abonado o saldo devedor do empregado, se houver. Em caso de dispensa por justa causa, ou pedido de demissão do empregado, as horas a crédito do empregado serão pagas da mesma forma acima, e, as horas a débito do empregado serão descontadas contra os créditos salariais e rescisórios.

## **CLÁUSULA SEGUNDA**

As faltas e atrasos injustificados ou que não forem autorizados pelo gestor da área respectiva não serão incluídos para efeito de compensação no BANCO DE HORAS.

## **CLÁUSULA TERCEIRA**

Para efeito do presente Acordo, a jornada normal de trabalho dos empregados, bem como o intervalo para refeição e descanso, são aqueles estipulados no Contrato individual de trabalho, no Acordo Coletivo ou ainda a partir de sua implantação, os constantes da Política de Horário Móvel na EMPRESA.

## **CLÁUSULA QUARTA**

As cláusulas aqui estipuladas prevalecerão sobre as constantes do Acordo Coletivo de trabalho vigente, quando conflitantes.

## **CLÁUSULA QUINTA**

As partes convencionam que somente as horas efetivamente trabalhadas como parte da jornada diária, como horas-extras ou incluídas no BANCO DE HORAS serão computadas para fins de apuração do intervalo de 11 horas entre jornadas.

## **CLÁUSULA SEXTA**

Fica pactuado entre as partes que a renovação do Banco de Horas se dará até o dia 15 (quinze) de fevereiro de 2009, discutindo-se as bases do presente Acordo.

## **CLÁUSULA SÉTIMA**

Em caso de divergência ou omissão, as partes se comprometem a negociar, desde já estabelecendo que tanto que surgido o impasse, serão convocadas 3 (três) reuniões sucessivas, com intervalos de 7 (sete) dias entre cada uma, na sede da EMPRESA, com a finalidade de alcançar uma solução amigável. Não havendo acordo, a questão será encaminhada à Justiça do Trabalho.

## **CLÁUSULA OITAVA**

O presente Acordo terá vigência de 12 (doze) meses, compreendidos entre 16/05/2008 a 15/05/2009. Em havendo interesse das partes, a renovação poderá ser negociada.

Independente de qualquer formalidade, os empregados que forem admitidos na vigência do presente Acordo serão considerados automaticamente abrangidos pelo Acordo.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INICIO E CRÉDITO DE FÉRIAS**

O início de férias não pode coincidir com sábados, domingos ou feriados.

Parágrafo Único: O crédito das férias será feito obrigatoriamente 02 (dois) dias úteis antes do dia de início do descanso.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica assegurado o emprego, ou a indenização correspondente aos salários dos meses da garantia, à gestante, desde a confirmação da gravidez até 120 (cento e vinte) dias após o parto, salvo os casos de dispensa por justa causa ou pedidos de demissão com a assistência do Sindicato e contratos de prazo determinado ou experimental.

Parágrafo Único Fica também assegurada a garantia de emprego ou indenização de 75 (setenta e cinco) dias a partir do retorno da licença-maternidade, salvo os casos de dispensa por justa causa ou pedidos de demissão com a assistência do Sindicato e contratos de prazo determinado ou experimental.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

A EMPRESA fará realizar exames médicos periódicos, nos termos da NR-7, da Portaria 3.214/78, para fins de verificação de moléstias profissionais e outras, em todos os trabalhadores.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As ausências ao trabalho por motivo médico, devem ser comprovadas através do atestado médico, com prazo máximo de 3 (três) dias, contendo os seguintes dados:

- Tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente;

- Assinatura do médico ou odontológico sobre carimbo do qual conste o nome completo e registro no respectivo Conselho Profissional.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para que os atestados sejam reconhecidos.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE DO TRABALHO**

Ao empregado afastado pela Previdência Social, em razão de doença ou acidente de trabalho, a EMPRESA complementarará, a partir do 16º dia de afastamento até o 180º dia de afastamento, o benefício recebido pela Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido. Entende-se por salário nominal, o salário fixo acrescido da média comissional, sendo esta calculada conforme Cláusula 9ª deste Acordo.

Parágrafo Primeiro: Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados, compensando-se eventuais diferenças no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Segundo: Recusando-se o empregado a submeter-se à perícia do órgão previdenciário ou, a ela submetendo-se, mas não fornecendo ao empregador cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A EMPRESA adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MENSALIDADES DO SINDICATO**

As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao SINDICATO, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao SINDICATO até o 10º (décimo) dia útil após o desconto;

Parágrafo Único: A EMPRESA deverá efetuar a entrega dos recibos das mensalidades já descontadas dos associados ao SINDICATO, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à EMPRESA, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CIPA**

A EMPRESA se obriga ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocando eleições para as CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato ao SINDICATO representativo da categoria profissional, nos termos do item 5.38.1, da NR5.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SINDICAIS**

### **a – Dirigente Sindical**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a EMPRESA de sua base territorial, terá garantido atendimento pelo representante que a EMPRESA designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor.

### **b – Delegado sindical**

Fica facultado ao SINTTEL o credenciamento de 01 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 500 (quinhentos) empregados, asseguradas as prerrogativas do artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

A EMPRESA assegura a freqüência 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.

### **Disposições Gerais**

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

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

A EMPRESA poderá se utilizar do sistema de Comissões de Conciliação Prévia para solucionar pleitos na esfera trabalhista, conforme sistema a ser instituído de comum acordo em condições a serem estabelecidas com o SINDICATO.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO**

As cláusulas e condições do presente Acordo vigorarão a partir da data de sua assinatura até 30 de abril de 2009 para as cláusulas econômicas da 1ª a 7ª e 30 de abril de 2010 para as cláusulas não econômicas da 8ª a 30ª e seus efeitos retroagem a partir de maio de 2008.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE**

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das Cláusulas contidas no presente Acordo serão dirimidas através de Conciliação, Mediação, e Tribunal Arbitral, ou através da justiça do trabalho.

**EUGENIO POPENDA KUCZERA**

Presidente

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

**ALEJANDRO JOSE RAPOSO**

Diretor

**NEXTEL TELECOMUNICACOES LTDA.**

**ALFREDO HORACIO FERRARI MARTIN**

Diretor

**NEXTEL TELECOMUNICACOES 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> .