

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003357/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/08/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035289/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.014482/2011-51
DATA DO PROTOCOLO: 16/08/2011

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO VITOR DIAS DA ROSA;

E

NOVA GESTOES SERVICO DE COBRANCA EXTRA-JUDICIAL LTDA, CNPJ n. 75.986.232/0001-60, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOSE CARLOS SKRZYSZOWSKI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de agosto de 2011 a 31 de julho de 2012 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos operadores de mesas telefônicas e telefonistas em geral, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, televendas, telemarketing, disk serviços, tele recados, tele chamadas, tele cobrança via tele atendimento e call centers,** com abrangência territorial em PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E CONDIÇÕES SALARIAIS

O piso mínimo para o Estado do Paraná, para os operadores de mesas telefônicas e telefonistas em geral, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, televendas, disk serviços, tele recados, tele chamadas, tele cobrança via tele atendimento e call centers, telemarketing receptivos e ativos, oferecem serviços e produtos, realizam pesquisas, fazem serviços de cobranças e cadastramento de clientes, sempre via tele atendimento, seguindo roteiros e escriptis planejados e controlados para captar, reter ou recuperar clientes, com carga horária.

De 36 (trinta e seis) horas semanais, e 180 horas mensais, será de R\$ 644,00 (seiscentos e quarenta e quatro reais) a partir de 01º de Agosto de 2011. Para as demais atividades cuja jornada seja de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e 220 horas mensais, o piso mínimo

será de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais), para funcionários que executam atividades administrativas.

Parágrafo primeiro: A EMPRESA poderá, a seu exclusivo critério, adotar formas de remuneração variável, temporárias ou permanentes, que possibilitem, aos empregados que executem suas funções no tele atendimento, ampliação de seus ganhos fixos. O SINDICATO será comunicado dessas políticas, para orientação aos empregados.

Parágrafo segundo: esta cláusula não se aplica aos empregados contratados como APRENDIZES, que deverão seguir as regras previstas na legislação própria.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados serão corrigidos a partir de 1º de Agosto de 2011, com o percentual de 08% (oito por cento).

Parágrafo primeiro: Não serão objetos de compensação reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. Somente serão objetos de compensação reajustamentos decorrentes de qualidade no desempenho das atividades.

Parágrafo segundo: Aos empregados admitidos após o mês de agosto de 2010, o reajuste de que trata o caput será pago proporcionalmente aos meses trabalhados neste período.

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A EMPRESA efetuará o pagamento dos salários até o 05º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da competência.

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

A EMPRESA efetuará os descontos em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação, de seguro de vida em grupo, planos médicos e odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, clubes/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extras trabalhadas de Segunda - feira a Sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e aquelas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será remunerado com o acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora de trabalho, entre as 22:00 horas e 5:00 da manhã, considerando-se a hora noturna com duração de 52 minutos e 30 segundos .

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE COMISSÕES E/OU PREMIOS

Será discriminado no holerite do empregado o pagamento das comissões e/ou prêmios de qualquer natureza, quando pagos habitualmente.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa e o SINTTEL/PR irão se reunir até o dia 28/02/2012, para discutir os critérios para a implantação e pagamento de participação nos lucros e resultados no ano de 2012.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TÍQUETE REFEIÇÃO OU AUXILIO ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo primeiro □ Para os trabalhadores com jornada especial de 36 horas semanais e 180 horas mensais, a EMPRESA fornecerá a partir de 01/08/2011, tíquete refeição ou auxílio alimentação, com valor de R\$ 9,00 (nove), por dia trabalhado.

Parágrafo segundo □ Para os trabalhadores com jornada de 44 horas semanais e 220 horas mensais, a EMPRESA fornecerá a partir de 01/08/2011, tíquete refeição ou auxílio alimentação, com valor de R\$ 11,00 (onze reais), por dia trabalhado.

Parágrafo terceiro □ A participação dos empregados no custeio será de 20 % do valor do benefício.

Parágrafo Quarto: Os valores acima estipulados não têm caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores, não havendo, inclusive, sobre o montante, incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

O benefício do vale transporte, a que se refere à Lei no. 7.418/85, com redação dada pela Lei 7.619/87, regulamentada pelo Decreto no. 95.247/87, com vistas a uma maior segurança ao empregado, poderá ser concedido através de pagamento em folha, e será pago até o 5º dia útil de cada mês. O valor creditado em folha, não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

A EMPRESA pagará a partir de 01/08, auxílio na forma de reembolso no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais), creche/pré-escola, para atender crianças com até 72(setenta e dois) meses de vida, que estejam sob dependência da empregada.

Parágrafo primeiro - O valor do auxílio consistirá no reembolso parcial das despesas com a manutenção da criança na creche/pré-escola.

Parágrafo segundo - Aplicam-se as disposições acima aos empregados do sexo masculino que detenham a posse e a guarda legal dos filhos, o que deverá ser comprovado, quando do requerimento do benefício, através de documentação legal.

Parágrafo terceiro - Para recebimento do valor, o empregado deverá, obrigatoriamente, apresentar, em até 72 (setenta e duas horas) do fechamento da folha, recibo comprobatório dos pagamentos de pessoa jurídica ou pessoa física. O reembolso pela empresa somente será devido, a partir do mês do retorno ao trabalho, após o término da licença Maternidade.

Desligamento/Demissão

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO E PEDIDO DE DEMISSÃO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, ou em caso de pedido de demissão pelo empregado, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será sempre comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;
- 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 do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c) Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao empregador a dispensa do cumprimento do aviso por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento da EMPRESA e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a EMPRESA estará obrigada 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.
- d) Havendo pedido de demissão pelo empregado e se este se dispõe a cumprir aviso prévio, a EMPRESA não está obrigada a aceitar o cumprimento, porém não poderá descontar do empregado a indenização correspondente.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DIREITO DE DEFESA

A EMPRESA assegurará o direito de defesa aos empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar. Necessário ressaltar, que esse direito não impede a empresa de aplicação imediata da punição. Ao tomar ciência da penalidade o trabalhador poderá efetuar o recurso mediante a apresentação das alegações no procedimento de apuração da falta, por escrito, no prazo de 03 (três) dias úteis à Diretoria de Recursos Humanos. Após análise da defesa e, caso mantenha a penalidade, a empresa entregará cópia por escrito ao empregado com as alegações para manter tal punição. Nos casos em que a punição seja revogada pela empresa, a mesma ficará sem efeito.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE

Às empregadas, quando do retorno da Licença Maternidade, além da estabilidade de que trata o Art. 10 do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), será assegurada garantia de emprego ou salário pelo prazo adicional de 30 dias contados do término da referida estabilidade constitucional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 08 (oito) anos de trabalho na EMPRESA, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentar.

Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada diária efetiva de trabalho dos trabalhadores de (call-center) seguirá de acordo com a Norma Regulamentadora NR-17 ANEXO II.

Parágrafo primeiro: 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.

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

Parágrafo terceiro: 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 Tele atendimento (call-centers, Tele Cobranças via tele atendimento e Telemarketing), exceto para aqueles que trabalhem em tempo parcial, para os quais o cálculo e pagamento será proporcionalizado .

Parágrafo quarto: Para os ocupantes de jornada integral, nos demais cargos da EMPRESA, a jornada efetiva de trabalho a ser cumprida é de no máximo 220 (duzentas e vinte) horas mensais. A jornada poderá ser compensada de segunda a sexta feira, 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 quinto: As jornadas referidas nesta cláusula não se aplicam aos trabalhadores,

cuja Lei ou o próprio acordo expressamente prevejam jornada inferior.

Parágrafo sexto: As EMPRESAS poderão adotar o sistema de jornadas parciais de trabalho, assim consideradas aquelas com cargas horárias diárias inferiores a 6:00 horas e iguais ou superiores a 3:00 horas diárias, ou mesmo turmas especiais para atendimento somente em finais de semana, desde que respeitadas as regras legais para intervalo e refeição e a proporcionalidade salarial com os atendentes de 6:00 horas diárias. Para tais contratados, os benefícios serão concedidos em função dos dias trabalhados e, nos casos em que haja participação do empregado, os mesmos serão proporcionalizados em relação aos demais empregados.

Parágrafo sétimo: Os contratados com jornada inferior ou igual a 4h (quatro horas) diárias não terão direito aos benefícios de vale alimentação e assistência médica, tendo em vista a carga horária reduzida. Os contratados com jornada superior a 4h (quatro horas) e inferior a 6h (seis horas) terão direito ao benefício de vale alimentação de forma proporcional, tendo como parâmetro os atendentes de 6h (seis horas) .

Parágrafo oitavo: 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

A EMPRESA poderá adotar a compensação de jornadas de trabalho, conforme previsto na Lei 9.601/98 e alterações posteriores (Banco de Horas), desde que observados os limites e condições legais ou os aqui estabelecidos, conforme o seguinte:

a) Consideram-se DÉBITOS, as horas a favor da NOVA GESTOES, que foram deixadas de trabalhar pelos empregados, tais como: faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que comunicado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência;

b) Consideram-se CRÉDITOS, as horas a favor do empregado, ou seja, aquelas trabalhadas em excesso à duração normal, desde que comunicado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência;

c) Todas as horas extras trabalhadas pelos empregados em domingos e aquelas feitas em dias de feriados não poderão ser lançadas em Banco de Horas;

d) Havendo saldo mensal credor para o empregados, as horas trabalhadas em prorrogação diária feitas em dias úteis de trabalho serão creditadas aos empregados, no respectivo Banco de Horas, à razão de 1,0 (uma) hora descansada para cada 1,0 (uma) hora trabalhada. o Caso empregado esteja com horas negativas, ou seja, com saldo mensal devedor, a compensação aqui prevista se dará a razão de 1,0 (uma) hora descansada para cada 1,0 (uma) hora trabalhada. Em caso de convocação para Hora Extra em dias escalados para folga, só será admitida a compensação à razão de 2,0 (duas) hora descansada para cada 1,0 (uma) hora trabalhada ou, em caso de pagamento, sofrerá acréscimo do adicional de 100% (cem por cento) das horas trabalhadas.

e) A prorrogação máxima será de 12 (doze) horas semanais, as quais serão lançadas como crédito ou pagas na forma aqui prevista.

f) O limite mensal de saldo de horas lançadas a crédito ou a débito do empregado não poderá ultrapassar a 24 (vinte e quatro) horas.

g) A concessão de folgas compensatórias não poderá ultrapassar o período de 180 (cento e oitenta dias) posteriores à realização das horas prorrogadas. Da mesma forma, havendo concessão de folgas ou descansos a EMPRESA terá 180 (cento e oitenta) dias para realizar

a cobertura da hora em débito, sob pena de zerar-se o débito do empregado.

h) As horas compensadas com descanso ou folga não acarretarão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, nas licenças, no aviso-prévio, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

i) As horas não trabalhadas pelos empregados, abaixo da jornada normal, decorrentes das hipóteses de faltas, atrasos ou saídas antecipadas, desde que autorizadas, serão debitadas no Banco de Horas. As horas de ausências, atrasos e saídas antecipadas injustificadas não serão contabilizadas no Banco de Horas, aplicando-se a política de desconto correspondente.

j) A apuração dos créditos e débitos se fará mensalmente, mediante apuração dos registros de ponto e frequência dos empregados, considerando-se o mesmo período de fechamento da folha de pagamento.

k) Em caso de rescisão contratual, a EMPRESA efetuará o pagamento do saldo credor existente, no qual já estará acrescentando o adicional de 50% (cinquenta por cento), mais os reflexos remuneratórios correspondentes. Em caso de saldo devedor, poderá a EMPRESA abater as horas acumuladas, na mesma proporção acima.

l) A empresa apresentará mensalmente a folha ponto onde constará o saldo do banco de horas, esta folha deverá ser assinada pelos funcionários mensalmente;

m) A EMPRESA, sempre que solicitado por escrito e em suas dependências, disponibilizará ao SINDICATO os dados e registros do Banco de Horas, para acompanhamento e fiscalização.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria MTB-373/2011, inclusive registro por conexão ou desconexão à rede informatizada, no equipamento de cada posto de trabalho ou ainda ponto por exceção. Os empregados ficam dispensados do registro de entrada e saída no intervalo para repouso e alimentação, ficando esta responsabilidade a cargo do empregador, conforme permissão legal e instruções do Ministério do Trabalho.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento.

c) 5 (cinco) dias para licença paternidade (Art. 10 do ADCT).

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 único: O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

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

A EMPRESA assegurará o direito à ausência remunerada de 1 (UM) dia por semestre ao empregado(a), para levar ao médico, filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TURNO DE REVEZAMENTO OU PLANTÃO

Para atender a determinação do Decreto nº. 6.523/2008, artigo 5º, onde o SAC (Serviço de Atendimento ao Cliente) deve estar disponível ininterruptamente, durante vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana, os empregados poderão trabalhar aos domingos e feriados, em regime de escala de trabalho nas operações cujas necessidades atendam os quesitos do art.68 da CLT, desde que respeitada as determinações dos órgãos competentes.

Parágrafo Primeiro: Serão respeitadas as previsões contidas no artigo 67 da CLT e serão adotadas as escalas de trabalho 6X1.

Parágrafo Segundo: Eventuais horas trabalhadas aos domingos e feriados não compensadas serão remuneradas com adicional de 100%.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

A EMPRESA aceitara 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 atestado seja avaliado pelo médico do trabalho da empresa, e 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, evitando assim os casos de descontos indevidos na folha de pagamento.

Desde que o afastamento seja superior a 02 (dois) dias, a empresa não descontará um dia do vale-transporte, para que o empregado ou outra pessoa da família possa ir à empresa comprovar seu afastamento.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE

SAÚDE

A EMPRESA fornecerá ao Sindicato informações sobre medidas de Segurança e Medicina do Trabalho, quando for solicitado.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE CAT

A EMPRESA emitirá a CAT nos casos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, assim como em situações que possam gerar agravos à saúde dos empregados e enviarão ao Sindicato até 48 (quarenta e oito) horas após o acidente, cópia das CATs emitidas com os respectivos laudos médicos, devidamente preenchidos, obedecidos aos critérios legais de reconhecimento do Acidente.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO

A EMPRESA descontará em folha de pagamento as contribuições devidas pelos associados ao SINTTEL-PR que serão repassadas a este até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Aos dirigentes sindicais do SINTTEL-PR 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, inclusive portando material de divulgação, 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A contribuição assistencial será descontada dos empregados beneficiados pela negociação do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, instituída em assembléia geral, em R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) de cada empregado. O desconto será efetuado no pagamento salarial relativo ao mês de agosto.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A oposição do empregado não sindicalizado será aceita quando

apresentada pelo trabalhador diretamente ao sindicato da categoria, em até 10 dias após a realização da assembléia.

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 repassará os valores no prazo de 05 (cinco) dias úteis após efetuar o desconto em folha de pagamento dos empregados, depositando o montante da Contribuição Assistencial em conta bancária do SINTTEL-PR, agência da Caixa Econômica Federal, agência 0369 conta corrente 6000-5 enviando ao Sindicato os comprovantes do valor repassado do depósito.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS - FREQUENCIA LIVRE

A EMPRESA assegurará a freqüência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, desde que seja previamente comunicada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse e desde que não contenham comunicações agressivas ou ofensivas a membros da empresa, serão obrigatoriamente afixados no quadro de avisos da EMPRESA, situado em local visível e de fácil acesso.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A EMPRESA manterá a adesão à CCP nos termos da Lei nº 9958/2000, constituída no âmbito da representação da SINTTEL-PR, através de preenchimento do termo de adesão específico, A EMPRESA obriga-se a comunicar por escrito ao SINTTEL-PR mudanças de endereço e de local da sua sede social.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO

Este instrumento é aplicável no âmbito das empresas, cujos funcionários exercem atividades como operadores de mesas telefônicas e telefonistas em geral, trabalhadores em postos de serviços de telefonia, televendas, telemarketing, disk serviços, tele recados, tele chamadas, tele cobranças via tele atendimento e call centers, prevalecendo sobre qualquer outra convenção ou norma coletiva firmada no mesmo âmbito das entidades representativas das categorias profissional e econômica .

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA

Multa 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.

Parágrafo Único A multa só será devida se a parte infratora notificada formalmente da infração, não proceder a sua correção no prazo de 10 dias contados da data do recebimento da notificação.

PEDRO VITOR DIAS DA ROSA

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO
ESTADO DO PARANA**

JOSE CARLOS SKRZYSZOWSKI

Sócio

NOVA GESTOES SERVICO DE COBRANCA EXTRA-JUDICIAL 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> .