

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001731/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/07/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028418/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.010445/2009-50  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/07/2009

SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA, CNPJ n. 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO VITOR DIAS DA ROSA, CPF n. 269.572.720-87;  
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, CPF n. 170.224.289-72;  
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 agosto de 2009 a 31 de julho de 2010 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\$ 519,00 (quinhentos e dezenove reais) durante o período de experiência até 90 dias e após o período de experiência de R\$ 568,00 (Quinhentos e sessenta e oito reais) a partir de 01º de Agosto de 2009. Para os empregados cuja jornada seja inferior deveser respeitada a proporcionalidade do piso mínimo da categoria.

**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 2009, com o percentual de 6% (Seis por cento).

**Parágrafo primeiro:** Não serão objetos de compensação todos e quaisquer reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados admitidos entre os meses de 01/08/2008 a 31/07/2009, o reajuste de que trata o caput será pago proporcionalmente aos meses trabalhados neste período, considerando-se parcela de mês igual ou superior a 15 dias como mês integral (1/12avos).

**Parágrafo terceiro:** Fica autorizada a compensação de antecipação de reajuste salarial, concedido entre 01/08/2009 a 31/07/2010, mediante acordo entre empresa e sindicato fixando as formas de distribuição aos índices fixados, em documento expresso.

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

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

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

**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.

#### **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, vale transporte, 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 de Insalubridade**

##### **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

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

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TÍQUETE REFEIÇÃO OU AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA concederá tíquete refeição ou auxílio 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:** A empresa que oferece esse benefício aos seus empregados, fica assegurada a manutenção do mesmo, aplicando o reajuste de 6%(seis por cento) a partir de 01/08/2009.

**Parágrafo Segundo:** A empresa que fornecer benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (cesta básica através de vale alimentação, lanche ou outros) fica eximida do cumprimento do "caput" e do parágrafo primeiro desta cláusula.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO EXTRA

A empresa concederá excepcionalmente no mês de Julho de 2009 em uma única parcela o valor de R\$.20,00 (vinte reais) para cada empregado, que estiver em plena atividade na empresa até dia 30/06/2009, por modificações introduzidas no presente acordo.

## 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.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA se compromete a viabilizar o acesso dos empregados à assistência médica, hospitalar, disponível pelo Sinttel/Pr. mediante a adesão individual ao Plano de Saúde.

**Parágrafo único** – A empresa disponibilizará um espaço para o representante do Sinttel, prestar esclarecimentos sobre as diversas opções que o plano de saúde oferece.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

A partir de 30/06/2010, a EMPRESA compromete-se a buscar alternativas para viabilizar o auxílio ou reembolso creche/pré-escola, para atender crianças com até 18 (dezoito) meses de vida, que estejam sob dependência do empregado.

**Parágrafo primeiro:** O valor do auxílio consistirá no reembolso parcial das despesas com a

manutenção da criança na creche/pré-escola.

**Parágrafo segundo:** O valor do auxílio para crianças de até 06 (seis) meses de vida, será patrocinado pela EMPRESA, conforme ART 384 parágrafo 01º da CLT.

**Parágrafo terceiro:** Aplica-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 quarto:** Para recebimento do valor, o empregado deverá, obrigatoriamente, apresentar, em tempo hábil, recibo comprobatório dos pagamentos de pessoa jurídica ou pessoa física.

#### **Seguro de Vida**

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

A partir de 30/06/2010, a EMPRESA compromete-se a buscar alternativas para viabilizar o acesso dos empregados ao benefício de seguro de vida em grupo de forma compartilhada, cujas as condições estipuladas na respectiva apólice de seguro.

**Parágrafo único** – No caso da EMPRESA que já oferece esse benefício aos seus empregados, fica assegurada a manutenção das condições pré-existentes.

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

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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) Caso seja o empregado impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a EMPRESA, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;

d) 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.

e) 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 NONA - 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 Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 8 (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 SEGUNDA - 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.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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-1.120/95, 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 QUARTA - 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 QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

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

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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%.

#### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANEJAMENTO E FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

A concessão de férias será objeto de planejamento e divulgação prévia, permitindo-se ao empregado, quando conciliável com as necessidades do serviço, solicitar fracionamento em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias.

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

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS**

A EMPRESA aceita 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, é 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.

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.

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 CAT's 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Parágrafo primeiro** - A EMPRESA concorda, quando da contratação de novo empregado, em fornecer ao mesmo a ficha de filiação sindical. Optando o empregado pela filiação, a ficha, devidamente preenchida, será encaminhada imediatamente ao SINTTEL-PR.

**Parágrafo segundo** – Caso o empregado deseje fazer sua desfiliação, poderá fazer a qualquer momento diretamente na sede do Sindicato.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS - FREQUENCIA LIVRE**

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

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A contribuição assistencial será descontada nos mês de Agosto, Setembro e Outubro dos empregados beneficiados pela negociação do Acordo de trabalho aprovada em assembleia geral no dia 26/06/2009, limitada a 1 % (um por cento) da remuneração mensal do empregado cujo valor não deverá ser superior a R\$ 20,00 (vinte reais) reais por empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A oposição do empregado não sindicalizado será aceita quando apresentada através de carta individual pelo trabalhador diretamente ao sindicato da categoria, no prazo de até 10 (dez) dias após a comunicação ao empregador e aos empregados. O empregado devesse apresentar ao empregador comprovante de recebido pelo sindicato, e antes ser efetuado o primeiro desconto na folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É vedado aos empregadores ou seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes do departamento de recursos humanos, adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A EMPRESA repassará os valores no prazo de 5 (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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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, tele vendas, 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 OITAVA - MULTA**

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.

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 TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST 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> .