

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002094/2009

DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/08/2009

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035217/2009

NÚMERO DO PROCESSO: 46212.012251/2009-99

DATA DO PROTOCOLO: 20/08/2009

SINDICATO TRABS EMP TELECOOPER MESSAS 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

PAMPAPAR S/A SERVICOS DE TELECOMUNICACOES E ELETRICIDADE, CNPJ n. 05.748.436/0001-87, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). VILMA TEREZA PAZZETTO REAL, CPF n. 235.266.709-78 e por seu Diretor, Sr(a). FLAVIO AUGUSTO PINHEIRO GRAZIUSO, CPF n. 382.994.960-04;

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 junho de 2009 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) trabalhadores em empresas de telecomunicações, empregados em concessionárias de serviços de transmissão de dados em telecomunicações, empregados em empresas de telecomunicações, operadores de serviços telefônicos fixos comutados locais e de longa distancia, empregados em empresas prestadoras de telefonias e telecomunicações via serviços móveis celulares e serviços móveis pessoais, empregados em pessoa jurídica de direito público e privado que atue e tenha como atividade econômica as telecomunicações em geral, empregados em empreiteiras e empresas prestadoras de serviços específicos de telecomunicações em geral, empregados em empresas prestadoras de serviços de sistemas de redes de telecomunicações que desenvolvam atividade similares ou conexas (atividade meio e atividade fim) aos trabalhadores contratados diretamente por empresas de telecomunicações em geral, empregado em empresas de instalação e manutenção de equipamentos de telecomunicações, trabalhadores em empresas provedoras de internet, serviços troncalizados de comunicação e multimídia operados por empresas de telecomunicações, empregados em empresas que realizam projetos, construção, instalação, manutenção e operação de equipamentos e meios físico de transmissão de sinal de telecomunicações, com abrangência territorial em PR.

Salários, Reajustes e Pagamento
Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2009 a 31/05/2010

A partir de 01 de junho de 2009, os salários nominais praticados pela Pampapar serão reajustados com o percentual de 5,45% (cinco vírgula quarenta e cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A correção salarial ora estabelecida sofrerá a compensação de todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pela Pampapar desde 01 de junho de 2008. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O piso salarial da categoria será corrigido, a partir de 01 de junho de 2009, para R\$ 537,00 (quinhentos e trinta e sete reais) , a partir de 1º de Junho, e a partir de 1º Outubro de 2009 no valor de R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A Pampapar efetuará o pagamento salarial até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS ATRAVÉS DE BANCOS

Se a Pampapar efetuar o pagamento de salário/vale através de depósitos bancários, deverá proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3.281/84, do Ministério do Trabalho.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido a Pampapar realizar descontos em folha de pagamento quando oferecida a contraprestação de: seguro de vida em grupo, vale-transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênio com supermercados, medicamentos, clube/agremiações, bem como as mensalidades devidas à entidade Sindical e à cooperativa de crédito, desde que tais descontos sejam previamente autorizados, por escrito, pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O desconto nos salários para indenizar danos causados pelos empregados somente poderá ocorrer:

- a) quando devidamente comprovada culpa ou dolo;
- b) em caso de rescisão de contrato, deixarem de ser devolvidas pelo empregado ferramentas, uniformes, materiais de segurança e demais equipamentos que se encontravam em seu poder.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica a empresa autorizada, ainda, a descontar do salário multas aplicadas pelo órgão competente em razão do descumprimento, pelo empregado, da legislação de trânsito, quando este conduzir veículo de propriedade da empresa, exceto quando o veículo estiver rodando em condição irregular e esta irregularidade for decorrente de ato praticado pela empresa.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSÃO

Aos empregados admitidos após 01 de junho de 2009 será assegurado o menor salário da função.

CLÁUSULA OITAVA - 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 Pampapar e o valor de recolhimento do FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O empregado afastado em auxílio doença, por período de até 180 (cento e oitenta) dias, não sofrerá prejuízo no pagamento do seu 13º salário.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, de segunda a sábado. Nos sábados, a partir das 13:00 horas, as horas extras serão pagas com percentual de 75% (setenta e cinco por cento) e, aos domingos e feriados, o acréscimo será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considerando que a Pampapar necessita manter esquema de revezamento de plantão nas festividades de Natal e Ano Novo, deverá, dentro do possível, fazê-lo de tal forma que os empregados tenham folga garantida numa das datas em questão.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO PRODUÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2009 a 31/05/2010

I - As partes ajustam que, para os Instaladores Reparadores de Linhas de Assinantes (IRLA) denominados Micreiros, fica mantido o Prêmio de Produção, no valor de R\$ 4,17 (quatro reais e dezessete centavos) por instalação realizada, incidindo sobre o total das instalações, desde que as mesmas ultrapassem o número de 12 (doze) mensais. Caso o micreiro execute a totalidade das novas instalações de sua micro-área ele receberá o valor independente da quantidade mínima.

II – Estabelecem as partes, outrossim, para os Instaladores Reparadores de Linhas de Assinantes (IRLA) denominados Volantes, o pagamento do Prêmio Produção, no valor de R\$ 4,17 (quatro reais e dezessete centavos), independente da região de atuação, sobre todas as novas instalações que excederem o número de 82 (oitenta e duas) mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Prêmio referido no item I (primeiro) acima será pago mediante as seguintes condições:

- a) Sejam atingidos todos os indicadores operacionais da Micro Área;
- b) Não sejam registrados defeitos até 30 (trinta) dias após a data da instalação;
- c) Sejam realizadas todas as mudanças de endereço da sua Micro Área.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Prêmio referido no item II (segundo) acima será pago desde que não sejam verificados registros de defeitos até 30 (trinta) dias após a data da instalação.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2009 a 31/05/2010

A Pampapar fornecerá a seus empregados, a partir de 01 de junho de 2009, Vale Refeição ou Vale Alimentação, conforme opção feita pelo trabalhador, no valor de R\$ 8,00 (oito reais) por dia, sendo a participação do empregado correspondente a 20% (vinte por cento) por tíquete, fazendo a entrega de todos os tíquetes sempre no primeiro dia útil do mês previsto para sua utilização.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão fornecidos mensalmente tantos Vales Refeição ou Alimentação quantos forem os dias a serem trabalhados naquele mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Vale Refeição ou Vale Alimentação, de natureza não salarial, será utilizado para ressarcimento de despesas com aquisição de alimentos em restaurantes, lanchonetes, mercados e similares, de acordo com a legislação vigente e relativa ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, seja no local da prestação de serviço, seja nos deslocamentos que o empregado fizer a serviço da Pampapar.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

A Pampapar fornecerá, nos limites legais, vale transporte a todo empregado que comprovadamente necessite e utilize serviço de transporte coletivo público para

deslocamento até o local de trabalho, devendo a solicitação ser efetuada através de formulário próprio. Os descontos a este título ocorrerão de acordo com a legislação vigente.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que a Pampapar colocará à disposição dos empregados e seus dependentes um Convênio Médico com subsídio de R\$ 36,20 (trinta e seis reais e vinte centavos) mensais por trabalhador, a partir de 01 de junho de 2009.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado poderá incluir, no Plano de Saúde, seus dependentes legais (esposa e filhos), sendo, contudo, o total do custo das mensalidades de responsabilidade exclusiva do titular, sem qualquer ônus para a empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando que a Pampapar possui serviços médicos próprios, através de médico na empresa e através de convênio, fica a critério destes a concessão e validação de atestados médicos aos empregados. Quando se verificar a impossibilidade de atendimento nos serviços médicos próprios, os eventuais atestados deverão ser visados pelo médico da Pampapar. Havendo divergências, deverá ser escolhido médico mediador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Além do convênio médico, objeto desta cláusula, a Pampapar colocará a disposição dos empregados e seus dependentes um convênio odontológico, arcando os empregados integralmente com quaisquer custos decorrentes da utilização do mesmo.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2009 a 31/05/2010

A partir de 01 de junho de 2009, o valor do auxílio-creche passará a ser de R\$ 56,23 (cinquenta e seis reais e vinte e três centavos), fazendo jus ao seu pagamento as empregadas que possuam filhos menores até a idade de 7 (sete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio referido nesta cláusula será estendido, a partir de 01 de junho de 2009, aos empregados que possuírem a guarda legal, declarada pela Justiça, de filhos que possuam até o limite de idade previsto também no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada ou empregado que o receber.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2009 a 31/05/2010

A Pampapar proporcionará, sem ônus para os trabalhadores, seguro de vida em grupo, beneficiando cada um dos seus empregados, com previsão de indenização no valor de R\$ 10.000,00 por morte, invalidez permanente ou por perda total ou parcial de órgãos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Apólice de Seguro de Vida celebrada entre a Pampapar e a Seguradora deverá prever o pagamento de auxílio funeral de, no mínimo, um salário nominal por morte natural e dois salários nominais por morte acidental.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Pampapar manterá cópia da apólice de seguro em local acessível ao empregado, ou fornecerá cópia ao Sindicato para que a divulgue.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO A FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS INCAPACITADOS PARA QUALQ

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2009 a 31/05/2010

A Pampapar reembolsará as despesas realizadas e efetivamente comprovadas por empregados com atendimento a filhos portadores de necessidades especiais (excepcionais) incapazes para atividade laborativa, independentemente da idade, não cumulativo com o auxílio-creche, com limite para reembolso, a partir de 01 de junho de 2009, R\$ 241,80 (duzentos e quarenta e um reais e oitenta centavos) por mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nas localidades onde não existam instituições especializadas em atendimento a portadores de necessidades especiais, poderá ser concedido aos empregados crédito, até o limite acima estabelecido, destinado ao pagamento de pessoas para a guarda do filho do empregado, sendo obrigatório, nestes casos, a apresentação à Pampapar, dos recibos comprobatórios dos pagamentos, inclusive a comprovação dos recolhimentos previdenciários de profissional autônomo ou de profissional com vínculo empregatício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A condição de excepcional será assim entendida como aquela que não apresentar condições mínimas de independência e auto cuidado. A condição deverá ser anual e expressamente declarada por atestado emitido por médico conveniado ao prestador de serviços à Pampapar, sujeito à averiguação por parte da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso os cônjuges sejam ambos empregados da Pampapar, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) 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 5 (cinco) anos de trabalho na Pampapar, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na Pampapar, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão/Contratação**

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRAZO DE ANOTAÇÃO DE BAIXA NA CTPS

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a Pampapar deverá, no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, realizar a anotação da data do término do contrato de trabalho na CTPS, sob pena de pagamento de multa equivalente a 1/30 do salário por dia de atraso, limitada ao valor da última remuneração.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado não forneça, no prazo legal, a CTPS para as devidas anotações, a multa estipulada no caput resta indevida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A fim de salvaguardar seus direitos, a Pampapar poderá comunicar a não entrega da CTPS pelo empregado enviando a este correspondência com aviso de recebimento, ou mediante comunicação direta ao Sindicato por intermédio de documento escrito.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A homologação de rescisões de contrato de trabalho, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão, deverão ser efetuados nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Não comparecendo o empregado, a empresa apresentará ao SINTTEL ou a DRT o telegrama ou a carta de convocação do trabalhador à homologação.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A Pampapar repassará ao SINTTEL, a título de despesas administrativas, R\$ 10,00 (dez reais) por assessoria prestada em cada rescisão de contrato de trabalho. Tal assessoria, quando solicitada pela empresa, será exercida na sede da Pampapar.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

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

- A) Será comunicado pela empresa 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 o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- D) Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, sua dispensa, fica garantido o seu imediato desligamento da empresa e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Pampapar deverá anotar, na carteira de trabalho de seus empregados, a função por eles efetivamente exercida, conforme os termos do Precedente Normativa nº 105 do TST.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REFERÊNCIAS A EMPREGADO DESLIGADO

A Pampapar fornecerá, ao empregado que for despedido ou solicitar demissão, carta de referência com o seguinte texto: “A empresa não tem nada que desabone a conduta do empregado durante seu vínculo empregatício”. Fornecerá, ainda, a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa, ou justificará por escrito a sua recusa em fornecê-los, desde que solicitado formalmente em até 30 (trinta) dias e o desligamento for sem justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL

- a) A realização de testes práticos operacionais, desde que possível e não prejudique a avaliação completa dos candidatos, não poderá ultrapassar a 1 (um) dia.
- b) As empresas fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RETORNO

Fica assegurado ao empregado dispensado sem justa causa o pagamento das despesas de retorno ao local inicial da prestação de serviço, se assim o desejar o beneficiário de tal direito.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - – AUTOMAÇÃO

Na automação dos meios de produção, com implementação de novas técnicas, a Pampapar se obriga a promover treinamento ou conveniar com entidade que desenvolva os cursos para os empregados adquirirem meios de qualificação em seus novos métodos de trabalho.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO E EQUIPAMENTOS

- a) A Pampapar fornecerá gratuitamente aos empregados ferramentas, uniformes e outras peças de vestimenta que se fizerem necessárias ao desempenho da função.
- b) Serão também fornecidos gratuitamente equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais, máscaras, capacetes e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por ela exigidos na prestação do serviço, ou a atividade assim determinar.
- c) Quando for necessário trabalho externo em dias chuvosos, a empresa fornecerá uniformes e equipamentos compatíveis com tal situação climática.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALUGUEL DE VEÍCULOS

Havendo interesse das partes, o empregado poderá ceder o uso de veículo próprio à empresa, mediante Contrato de Cessão de Uso, para uso como instrumento de trabalho, do qual deverá constar o valor a ser pago mensalmente ao empregado a título de aluguel.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam estabelecidos, para locação, os seguintes valores mensais mínimos a partir de 01 de junho de 2009:

VEÍCULO	VALOR MENSAL DO ALUGUEL
LEVES com ano de fabricação acima de 2007	R\$ 500,00
LEVES com ano de fabricação 2006	R\$ 490,00
LEVES com ano de fabricação 2004 e 2005	R\$ 480,00
LEVES com ano de fabricação 2003	R\$ 459,00
LEVES com ano de fabricação 2002	R\$ 437,00
LEVES com ano de fabricação 2001	R\$ 412,00
LEVES com ano de fabricação até 2000 (inclusive)	R\$ 374,00
UTILITÁRIOS (Kombi, Sprinter, Besta)	R\$ 535,00

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será formalizado um contrato para cada veículo utilizado, sendo que os valores recebidos pelos empregados e pagos pela locação do bem pela Pampapar têm natureza indenizatória.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado fica responsável pelo pagamento de IPVA, Licenciamento Anual, Seguro Obrigatório e Seguro de Responsabilidade Civil e Acidentes.

PARÁGRAFO QUARTO: O recolhimento de quaisquer taxas fica a cargo do proprietário do veículo perante os órgãos competentes, ficando a Pampapar isenta de qualquer obrigação.

PARÁGRAFO QUINTO: Os valores recebidos pelos empregados têm natureza indenizatória, destinando-se ao pagamento de aluguel e ressarcimento das despesas com veículo, considerado aqui como ferramenta de trabalho, pois essencial para o desenvolvimento do serviço.

PARÁGRAFO SEXTO: Os veículos deverão apresentar padrão de cor branca, e estar em perfeito estado de conservação, limpeza e segurança. Para os veículos leves e médios será permitido o tempo máximo de 10 (dez) anos de uso e para os veículos pesados será permitido o máximo de 15 (quinze) anos de uso. Para motos também será adotado o tempo máximo de 8 (oito) anos de uso.

PARÁGRAFO SÉTIMO: No caso de locação de veículo, fica a Pampapar obrigada ao ressarcimento das despesas com combustível, efetivamente comprovadas, ou seu fornecimento ao empregado.

PARÁGRAFO OITAVO: No caso de acidente com veículo da Pampapar, utilizado como instrumento de trabalho, haverá ressarcimento do valor da franquia pelo empregado, quando comprovado que agiu com dolo ou culpa no referido acidente.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada gestante até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por despedida por justa causa, pedido de demissão ou acordo para desligamento, nestes dois últimos casos com assistência da entidade sindical profissional subscritor.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇ

- a) Ao empregado afastado do serviço por acidente de trabalho ou doença ocupacional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário a partir da alta até um ano após seu retorno.
- b) Na hipótese da recusa, pela Pampapar, 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.
- 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 Pampapar. 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Para atender as necessidades de seus serviços, a Pampapar poderá adotar o regime de sobreaviso, através de escalas de plantão, remunerando os empregados envolvidos à base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a este regime, sendo computadas como extras as horas efetivamente trabalhadas.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO REMUNERADO

Nos dias 24 e 31 de dezembro, no período da tarde, a Pampapar dispensará do trabalho seus empregados, sem prejuízo do salário e do DSR, desde que não estejam na escala de plantão.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

a) Ressalvados os casos mencionados no Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujas ausências são remuneradas, a Pampapar não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo falta computada para efeito de férias e 13º salário.

b) Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSO

A Pampapar discutirá com o SINTTEL, para cada caso, a possibilidade e a forma de dispensa, remunerada ou não, para a participação dos trabalhadores em Congressos e Seminários da Categoria.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTÃO

Na necessidade de implantação de escala de revezamento e/ou plantão, a Pampapar compromete-se a fornecer ao Sindicato cópia da forma ajustada.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que avisada a Pampapar com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, com posterior comprovação. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares.

b) HORÁRIO DE TRABALHO

O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino oficial, público ou privado, e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a Pampapar deverá ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura deste Acordo Coletivo, ou imediatamente após a matrícula.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica mantida entre as partes a adoção da compensação da jornada de trabalho para todos os empregados da Pampapar, que será controlada através de um sistema de débito e crédito, formando um Banco de Horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todas as horas laboradas de forma extraordinária serão creditadas junto ao Banco de Horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estas horas acumuladas poderão ser usadas pelo funcionário na relação 1/1 (uma por uma), nos seguintes casos, desde que solicitado pelo funcionário em tempo hábil para sua substituição e com a concordância da Pampapar:

- a) Extensão da dispensa por atestado médico até o limite de 15 (quinze) dias;
- b) Ausência por falecimento de familiar, nascimento de filho, casamento, etc., quando prolongados, até o limite de quinze dias;
- c) Extensão de férias, até o limite de quinze dias;
- d) Compensação em folgas, sempre respeitados os preceitos legais e convencionais;
- e) Dias de compensação de “pontes de feriados”;
- f) Folgas individuais, desde que ajustadas entre o empregado e sua chefia.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas acumuladas poderão ser usadas pela Pampapar na relação 1/1 (uma por uma), desde que comunicado com prazo de, pelo menos, dois dias aos empregados atingidos, quando da diminuição de atividades da empresa e folgas coletivas, desde que tal ocorra com a concordância do empregado e seja homologado junto ao Sindicato dos Trabalhadores, sempre respeitando a lei e o ajustado no presente Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO QUARTO: Somente serão computadas como débito no Banco de Horas, em caso de interesse da Pampapar, as dispensas de jornada iguais ou superiores a 1 (um) dia de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: O prazo máximo para apuração do Banco de Horas a ser utilizado pela Pampapar será de 180 (cento e oitenta) dias, ou, se for atingido o limite de 250 horas acumuladas, quando então deverá o mesmo ser zerado, seja através de folgas ou pagamento pecuniário, sempre respeitando a lei e o presente instrumento.

PARÁGRAFO SEXTO: Em caso de o funcionário possuir saldo negativo de horas, o mesmo poderá repô-las, conforme necessidade da Pampapar, através de horas além da jornada normal, respeitado o limite legal da jornada.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Na ocorrência de desligamento do empregado, eventual saldo credor de sua parte deverá ser remunerado juntamente com as parcelas rescisórias. Eventual saldo devedor deverá ser abonado pela empresa.

PARÁGRAFO OITAVO: As horas trabalhadas nos domingos e feriados não comporão o Banco de Horas, salvo no caso de escala de trabalho regular.

PARÁGRAFO NONO: As horas objeto do Banco de Horas não terão qualquer reflexo no cômputo do DSR, aviso prévio, férias ou 13º salário.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Sempre que solicitado pelo empregado ou pelo Sinttel a empresa se compromete a fornecer extrato do Banco de Horas a crédito ou a débito, por meio eletrônico ou impresso, porém oficial.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Para os empregados com jornada de trabalho externa e/ou sem o controle de carga horária, a Pampapar poderá adotar, opcionalmente, o regime de compensação diário, ou seja, cada dia de trabalho adicional na semana gerará um dia de crédito no "BANCO DE HORAS" e cada dia não trabalhado na semana gerará um dia de débito no "BANCO DE HORAS".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação, e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da incorporação, e/ou nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho que independam da vontade do trabalhador, decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - OCORRÊNCIA DE FATORES ADVERSOS

Ficam assegurados os salários dos empregados que, estando à disposição do empregador, fiquem impossibilitados de exercer suas atividades em razão de fatores climáticos adversos, falta de material ou maquinaria danificada, desde que se apresentem e permaneçam na sede da empresa durante toda a jornada laboral, ou sejam dispensados por ordem escrita.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias integrais ou parceladas não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não será descontado do gozo das férias o descanso semanal remunerado perdido por falta justificada ao trabalho.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA ADOTANTES

A Pampapar respeitará os ditames do Art. 392 A da CLT, que preconiza:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano, e até que complete 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos, até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA CASAMENTO

No caso de casamento de empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o Inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal de 1988, combinado com o parágrafo 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CIPA

A Pampapar cumprirá a Lei 6514-NR5, que instituiu a CIPA, observando sempre o número de funcionários lotados na unidade.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICOS PERIÓDICOS

A Pampapar realizará exames médicos periódicos, sem ônus, para todos os empregados, inclusive por ocasião da rescisão contratual, fornecendo cópia dos resultados, consoante os termos das NR 07 e NR 15.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando os veículos em uso forem de propriedade da Pampapar, ou locados, desde que não de funcionários, a Pampapar compromete-se a disponibilizá-los aos trabalhadores em perfeitas condições de trabalho e segurança.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AMBULATÓRIO MÉDICO

A empresa manterá ambulatório médico em sua unidade operacional, o qual deverá atender as necessidades básicas. Onde for aplicada a mão-de-obra feminina, a empresa deverá manter produtos de higiene pessoal.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADES DO SINDICATO

- a) As mensalidades e prestações de convênios devidos pelos trabalhadores ao SINTTEL serão descontadas em folha de pagamento e deverão ser recolhidas ao mesmo até o 5º (quinto) dia útil após o desconto.
- b) A Pampapar deverá efetuar a entrega dos recibos das mensalidades e prestações de convênios já descontadas dos associados do SINTTEL juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues pelo SINTTEL à Pampapar com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.
- c) A Pampapar concorda em fornecer ficha de filiação ao SINTTEL ao efetuar a contratação de um novo empregado. Se o empregado fizer a opção imediata pela filiação, deverá a ficha, devidamente preenchida, ser encaminhada ao SINTTEL pela própria empresa.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

A Pampapar autorizará a afixação, em seus quadros de aviso, de material informativo para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A contribuição assistencial será descontada dos empregados beneficiados pela negociação do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, instituída em assembléia geral no dia 24/06/2009, limitada a 1 % (um por cento) da remuneração de mensal do empregado, cujo valor não deverá ser superior a R\$ 20,00 (vinte reais) reais por empregado, nos meses de JUNHO, JULHO e AGOSTO de 2009.

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 devera 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, agencia 0369 C/C 6000-5 da Caixa Econômica Federal, enviando ao Sindicato os comprovantes do valor repassado do depósito.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

A Pampapar disponibilizará ao SINTTEL cópia dos comprovantes de recolhimento da contribuição sindical descontada de seus empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO PARITÁRIA

As partes convencionam a criação de uma comissão paritária, que poderá reunir-se mensalmente, conforme a necessidade, formada por quatro membros, sendo dois representantes indicados pelo SINTTEL e dois representantes indicados pela Pampapar, que terá por atribuição a análise e acompanhamento das questões envolvam o contrato de trabalho dos empregados da Pampapar.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SINDICAIS

a) DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a Pampapar, terá garantido atendimento pelo representante que a mesma designar.

b) DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada a eleição ou indicação, pelo SINTTEL, de até 05 (cinco) delegados sindicais, com as prerrogativas do artigo 543 da CLT, sendo um liberado para atividades sindicais, sem ônus para o SINTTEL.

c) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a Pampapar colocará à disposição do SINTTEL, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ABRANGÊNCIA ESPECÍFICA

As cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho abrangem os empregados da Pampapar que executam funções compatíveis com as atividades listadas na Certidão do Registro Sindical do SINTTEL/PR e prevalecerá sobre qualquer outra convenção ou norma coletiva porventura firmada no mesmo âmbito das entidades representativas das categorias profissional e econômica.

PEDRO VITOR DIAS DA ROSA

Presidente

SINDICATO TRABS EMP TELECOPER MESAS TELEF EST PARANA

VILMA TEREZA PAZZETTO REAL

Gerente

PAMPAPAR S/A SERVICOS DE TELECOMUNICACOES E ELETRICIDADE

FLAVIO AUGUSTO PINHEIRO GRAZIUSO

Diretor

PAMPAPAR S/A SERVICOS DE TELECOMUNICACOES E ELETRICIDADE

ANEXOS

ANEXO I - CESTA DE BENEFÍCIOS

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

O presente aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho tem por objeto o reajuste da Cesta de Benefícios instituída em favor dos empregados, em 5,45% (cinco, virgula quarenta e cinco por cento) conforme valores definidos no Anexo I para os cargos ali determinados.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

Todos os empregados que estiverem lotados nas funções constantes no referido Anexo I, bem como os trabalhadores que vierem a ser admitidos naquelas funções, terão direito aos itens integrantes da cesta de benefícios, enquanto estiverem efetivamente exercendo suas atividades.

PARAGRAFO ÚNICO: Este aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho, por ter abrangência específica aos trabalhadores da Pampapar, na base de representação definida pelo registro sindical do SINTTEL/PR, prevalecerá sobre qualquer outra convenção ou norma coletiva que vier a ser firmada no mesmo âmbito das entidades representativas das categorias profissional e econômica.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA CESTA DE BENEFÍCIOS

I - DA AJUDA DE CUSTO/AUXÍLIO VESTUÁRIO

Face à natureza distribuída da prestação de serviços que a empresa efetua, atuando em diversos municípios, atendendo clientes em suas residências (onde houver telefone instalado ou a instalar), o que exige movimentação contínua dos empregados em amplas áreas geográficas (urbanas ou não), resolvem as partes que a Pampapar continuará prestando Ajuda de Custo àqueles empregados que desempenham funções relacionadas no Anexo I.

PARÁGRAFO ÚNICO: De acordo com os Arts. 457, § 2º, e 458, § 2º, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, por se tratar de verbas desvinculadas dos salários, de natureza eminentemente indenizatória, os valores pagos pela Pampapar aos empregados a título de Ajuda de Custo/Auxílio Vestuário não constituem base para incidência de encargos trabalhistas, previdenciários e depósitos do fundo de garantia (FGTS).

II - DA CESTA BÁSICA

Compreendendo as propostas do Governo Federal, conhecendo a realidade do povo brasileiro, que dia a dia torna-se mais sofrida e calamitosa, em especial com relação ao nível de nutrição e, ainda, percebendo necessidade de melhor nutrição do trabalhador, para que, suprida essa necessidade básica, possa tornar-se mais crítico e ativo na construção de um Brasil melhor, resolvem as partes manter o auxílio Cesta Básica, devido aos empregados que desempenham funções relacionadas no Anexo I.

PARAGRAFO ÚNICO: Por se tratar de verba desvinculada dos salários, de natureza eminentemente indenizatória, os valores pagos pela PAMPAPAR aos empregados a título de Cesta Básica não constituem base para incidência de encargos trabalhistas, previdenciários e depósitos do fundo de garantia (FGTS).

III – PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As partes acordam a criação de um Plano de Participação nos Resultados (PPR), com a anuência expressa da categoria profissional, manifestada em assembléia convocada para este fim pelo SINTTEL. O PPR será pago de acordo com as seguintes condições:

a) Para os trabalhadores que ocuparem os cargos definidos no Anexo I, onde estão previstos os benefícios mensais mencionados nos itens anteriores, a empresa pagará, no mínimo, a título de PPR, o valor equivalente a 01 (um) benefício mensal (ajuda de custo/auxílio vestuário e cesta básica, conforme definido no Anexo I) em 15/06/2009. Por outro lado, pagará, também a título de PPR, no mínimo, valor equivalente a 01 (um) benefício mensal (ajuda de custo/auxílio vestuário e cesta básica conforme definido no Anexo I) em 15/12/2009, desde que, nas datas delimitadas, o colaborador tenha pelo menos 1 (um) ano de contrato de trabalho com a Pampapar. Caso nessas datas o colaborador não tenha completado 1 (um) ano de contrato o recebimento será proporcional.

b) Para todos os demais trabalhadores que não ocuparem os cargos definidos no Anexo I, a empresa pagará, em 15/12/2009, o valor equivalente a R\$ 11,70 (onze reais e setenta centavos) por mês trabalhado, desde que tenha pelo menos 1 (um) ano de contrato de trabalho com a Pampapar. Fica claro que o trabalhador não terá direito a este valor se, por qualquer motivo, for desligado antes de completar 01 (um) ano de serviço em favor da Pampapar.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A Pampapar apresentará ao SINTTEL, no prazo de até 90 (noventa) dias da assinatura do presente, as metas estabelecidas para fins de pagamento do PPR relativas ao ano de 2009. Não atingidas as metas a Pampapar garantirá o pagamento mínimo, a cada funcionário elegível, dos valores previstos nas alíneas "a" e "b" do presente item 3.

PARAGRAFO SEGUNDO: Os valores pagos pela Pampapar aos seus empregados a título de PPR, nos termos da Lei nº 10.101/2000, Art. 3º, e da Constituição Federal, Art. 7º, inciso XI, não possuem natureza salarial, não constituindo base para incidência de encargos trabalhistas, previdenciários e depósitos do fundo de garantia (FGTS).

CLÁUSULA QUARTA – FORMA DE QUITAÇÃO

O pagamento das parcelas que integram a Cesta de Benefícios objeto do presente aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho dar-se-á através de documento bancário, servindo como recibos os comprovantes de depósito na conta-corrente dos empregados ou de pagamento (transferência) eletrônico.

CLÁUSULA QUINTA – VIGÊNCIA

As cláusulas acima terão aplicação e validade a partir de 01 de junho de 2009, com término em 31 de maio de 2010.

ANEXO II - MATRIZ SALARIAL

ANEXO I

MATRIZ DE REMUNERAÇÃO Unidade PR - Vigência JUNHO 2009

Cargo	Nível	Salário
Almoxarife		705,65
Almoxarife Especial		917,34
Analista Contábil		1.481,17
Analista de Faturamento	A	914,14
Analista de Faturamento	B	1.087,58
Analista de Faturamento	C	1.276,28
Analista de Informática		987,91
Analista de Negócios		1.813,02
Analista de Negócios Pleno		2.436,11
Analista de Obras		1.129,04
Analista de RH	A	1.757,48
Analista de RH	B	1.930,57
Analista de RH	C	2.196,85
Analista de Suporte		987,91
Analista de Suporte TI Jr		836,15
Analista de Suporte TI Pleno		1.222,08
Analista de Suporte TI Senior		1.481,17
Analista Financeiro		1.481,17
Analista Jurídico Junior		1.757,48
Assistente Administrativo		846,79
Assistente Contábil		1.231,58

Assistente da Qualidade		1.231,58
Assistente de Faturamento		1.231,58
Assistente de RH		1.354,73
Assistnete de TI		1.231,58
Assistente Financeiro		846,79
Assistente Jurídico Junior		1.054,50
Assistente Técnico		1.129,04
Assistente Técnico CO		943,16
Atendente 36 horas		635,10
Atendente 44 horas		677,69
Auxiliar Administrativo		635,10
Auxiliar de Certificação		564,52
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho		1.397,99
Auxiliar de Frota		705,65
Auxiliar de Limpeza		537,00
Auxiliar de Manutenção		564,52
Auxiliar de Redes		537,00
Auxiliar de Serviços Gerais		537,00
Auxiliar Técnico		705,65
Cabista	A	635,10
Cabista	B	776,22
Cabista	C	987,91
Cadista		846,79
Coordenador	A	2.285,95
Coordenador	B	

		2.822,62
Coordenador	C	3.624,87
Coordenador de Contratos		2.822,62
Coordenador de RH		2.822,62
Coordenador de Seg. Patrimonial		2.822,62
Coordenador de Vendas		3.151,95
Encarregado de Linhas		846,79
Encarregado de Almoxarifado		1.129,04
Encarregado de Turno		846,79
Engenheiro de Segurança do Trabalho		3.601,93
Fiscal	A	987,91
Fiscal	B	1.129,04
Fiscal	C	1.411,31
Fiscal Interno	A	987,91
Fiscal Interno	B	1.190,15
Fiscal Interno	C	1.411,31
Gerente Administrativo Financeiro		4.833,54
Gerente Operacional		4.183,21
Gerente de Recursos Humanos		3.606,73
Instalador	A	564,52
Instalador	B	635,09
Ligador de Linhas	A	564,52
Ligador de Linhas	B	635,10
Ligador de Linhas	C	705,65
Marinheiro Instalador		564,53

Médico do Trabalho		2.830,08
Monitor	A	705,65
Monitor	B	987,91
Motorista		705,65
Oficial de Linhas		621,77
Porteiro		537,00
Programador		987,91
Projetista	A	987,91
Projetista	B	1.129,04
Projetista	C	1.411,31
Supervisor	A	1.411,31
Supervisor	B	1.481,48
Supervisor	C	1.552,29
Supervisor	D	1.813,02
Supervisor Administrativo		2.116,96
Supervisor de Almojarifado		1.813,02
Supervisor de Faturamento		2.147,94
Supervisor de Frota		2.116,96
Técnico de Dados	A	684,35
Técnico de Dados	B	684,35
Técnico de Dados	C	705,65
Técnico de Dados	D	756,24
Técnico de Fibra Ótica	A	798,86
Técnico de Fibra Ótica	B	932,00
Técnico de Fibra Ótica	C	

		998,58
Técnico de Segurança do Trabalho		1.270,49
Técnico em ADSL	A	537,00
Técnico em ADSL	B	564,52
Técnico em ADSL	C	649,74
Técnico em RDSI		705,65
Técnico Triador		998,58
Telefonista		537,00

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