

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000465/2013  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2013  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012668/2013  
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.006606/2013-87  
DATA DO PROTOCOLO: 23/04/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DE PE, CNPJ n. 12.587.192/0001-63, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO BELTRAO CORREIA;

E

TIM CELULAR S.A., CNPJ n. 04.206.050/0082-46, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE LUIZ FROES;

INTELEG TELECOMUNICACOES LTDA., CNPJ n. 02.421.421/0013-55, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE LUIZ FROES;

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 setembro de 2012 a 31 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### 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 TELECOMUNICAÇÕES**, com abrangência territorial em **PE**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2012 a 31/08/2013**

Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de Setembro de 2012 não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, ficando garantido no presente acordo os pisos superiores existentes nos acordos anteriores.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os Pisos Salariais existentes em 1º de Setembro de 2012 expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no ?caput? da presente

cláusula, terão um reajuste de 4,17%

**PARÁGRAFO SEGUNDO ?** Aos jovens aprendizes fica garantido o salário mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir, o piso salarial estadual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO ?** A jornada de trabalho dos jovens aprendizes será de 6 (seis) horas diárias. A jornada poderá, de forma extraordinária, ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2012 a 31/08/2013**

As EMPRESAS concederão, a partir de 01 de Janeiro de 2013, aos seus empregados, reajuste salarial nos percentuais abaixo descritos, aplicáveis sobre os salários percebidos em 31 de Agosto de 2012: exceto para os de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Diretor, manager ou especialista *master*, estagiários e jovens aprendizes,

**PARÁGRAFO PRIMEIRO ?** Serão aplicados os reajustes nas seguintes formas:

- Para salários até R\$ 800,00 (oitocentos reais) reajuste de **7%** (sete por cento);
- Para salários de R\$ 800,01 (oitocentos reais e um centavo) até R\$ 1.250,00 (hum mil duzentos e cinquenta reais) reajuste de **5,5%** (cinco vírgula cinco por cento) e;
- Para salários superiores R\$ 1.250,00 (hum mil duzentos e cinquenta reais) sem limite de teto salarial, reajuste de **4,17%** (quatro vírgula dezessete por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO ?** Somente terão direito à correção salarial, os empregados ativos na empresa em 01/01/2013 e que tenham sido admitidos até 31 de Agosto de 2012. Empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2012 não serão elegíveis aos reajustes acima indicados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO ?** Os empregados elegíveis que tiveram movimentação salarial entre 01/09/2012 e 31/12/2012 terão como os demais o reajuste aplicado sobre os salários de 31 de agosto de 2012. Dessa forma, o salário de Janeiro de 2013 (nele já considerado o montante obtido através da movimentação ocorrida no período supracitado) será acrescido do valor obtido pelo reajuste aplicado ao salário nominal de 31 de agosto de 2012.

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

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

As EMPRESAS efetuarão o pagamento do salário de seus empregados até o último dia útil do mês de competência.

**PARÁGRAFO UNICO ?** As empresas concederão a todos os seus empregados, (excetuando os

meses de admissão, ausências não justificadas igual ou superiores a 10 dias e eventualmente férias), um adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) do salário base, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as EMPRESAS autorizadas a proceder descontos em folha de pagamento, inclusive dos jovens aprendizes, e em rescisão contratual dos valores relativos a seguro de vida, seguro saúde e odontológico, alimentação, mensalidades e outros valores devidos à clubes, agremiações e instituições de ensino, despesas oriundas de convênios com supermercados, farmácias, óticas e outros, despesas médicas e odontológicas, multas tidas com veículos da frota da empresa, bem como todo e qualquer pagamento devido à entidade sindical ou à empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? Ficam autorizadas às EMPRESAS a possibilidade de desconto em folha de pagamento e em rescisão contratual dos valores, ainda que vincendos, referente a aquisição/compra de produtos e serviços da empresa e financiamentos concedidos, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de parcela referente à mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação em que o empregado sindicalizado ou seus dependentes estejam matriculados, conforme os limites previstos em lei, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo empregado sindicalizado e que a universidade que ministre os cursos mantenha convênio com o **SINDICATO**

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO ÚNICO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2012 a 31/08/2013**

Será pago abono único em **30/11/12** na forma a seguir, sendo utilizado o salário referência de 31/08/12.

-Para salários até R\$ 800,00 (oitocentos reais) abono de **35%** (trinta e cinco por cento); do salário nominal do empregado;

- Para salários de R\$ 800,01 (oitocentos reais e um centavo) até R\$ 1.250,00 (hum mil duzentos e cinquenta reais) abono de **27,5%** (vinte e sete vírgula cinco por cento) do salário nominal do empregado e;

- Para salários superiores R\$ 1.250,00 (hum mil duzentos e cinquenta reais) sem limite de teto salarial. Abono de **20,85%** (vinte vírgula oitenta e cinco por cento) do salário nominal do empregado

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2012 não serão elegíveis ao referido abono.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Empregados elegíveis, que não estejam ativos na data do pagamento, do referido abono, receberão proporcionalmente ao período trabalhado, na fração superior a 15 dias, de acordo com o percentual acima estipulado utilizando-se a proporção do período de 01 de setembro de 2012 a 31/12/2012, excetuam-se do recebimento os casos de desligamento por justa causa e extinção de contrato a termo.

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

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2013 e 2014 será antecipada e paga, para todos os empregados, juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2013 e 2014, respectivamente, independentemente de solicitação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO ?** A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2013 e 2014, desde que não tenham feito a opção pelo adiantamento quando da saída em férias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO ?** Para efeitos desta antecipação, a primeira parcela do décimo terceiro salário terá um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário base.

**PARÁGRAFO TERCEIRO ?** A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2013 e 2014 respectivamente.

#### **Adicional de Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE SOBREAVISO**

O empregado que estiver em regime de sobreaviso, assim considerado o período em que permanecer, por solicitação expressa do empregador, fora do local de trabalho, aguardando chamado da empresa, em conformidade com o artigo 244, §2º da CLT, fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da respectiva hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO ?** Caso seja acionado o empregado fará jus ao recebimento de horas extras remuneradas nos percentuais previstos em lei.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As EMPRESAS oferecerão mensalmente aos seus empregados, a partir do mês de janeiro de 2013, parcela para a aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais credenciados nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador ?

PAT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? Para os empregados com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, As EMPRESAS fornecerão, a partir do mês de Janeiro de 2013, créditos diários-refeição mensais com valor de R\$ 21,50 (vinte e um reais e cinquenta centavos) no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois) para quem trabalhar 5(cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis) para quem trabalhar 6(seis) dias na semana.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? Para os empregados com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, As EMPRESAS fornecerão, a partir do mês de Janeiro de 2013, 26 (vinte e seis) créditos diários-refeições mensais com valor de R\$ 18,00 (dezoito reais) no cartão eletrônico do benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Excepcionalmente para os empregados de lojas nos cargos de Consultor de Vendas, Consultor de Vendas Sênior, e Consultor de Vendas Líder será facultada até o dia 15/12/2012, mediante termo de adesão, a possibilidade de recebimento em 30/12/2012 de Parcela única indenizatória no valor de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) pela alteração do valor do crédito diário de R\$ 20,50 para R\$ 18,00 a partir de 01/01/2013. A não opção pela referida condição resultará na manutenção do recebimento dos créditos diários-refeição mensais no valor de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos).

a) Para empregados cumprindo período de experiência em loja em 2012 o pagamento ocorrerá na folha mensal subsequente após o término do referido período.

**PARÁGRAFO QUARTO** ? Para os empregados com jornada de trabalho igual ou inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais, As EMPRESAS fornecerão, 26 (vinte e seis) créditos diários-refeições mensais com valor de R\$ 13,00 (treze reais) no cartão eletrônico do benefício

**PARÁGRAFO QUINTO:** Aos jovens aprendizes serão fornecidos 22 (vinte e dois) bilhetes-refeição mensais com valor facial de R\$ 13,00 (treze reais).

**PARÁGRAFO SEXTO** ? A empresa descontará mensalmente do empregado a importância de R\$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** ? O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o empregado observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

**PARÁGRAFO OITAVO** ? Os empregados poderão optar pela modalidade de recebimento do benefício (alimentação ou refeição), de acordo com os procedimentos internos que regulam o benefício.

**PARÁGRAFO NONO** ? Será fornecida integralmente a todos os empregados durante o período de férias. Os valores de que trata este parágrafo também possuem caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado, para qualquer efeito.

**Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE NOTURNO**

A empresa disponibilizará transporte, de pontos estratégicos, servidos por transporte público regular, ao local de trabalho, aos seus empregados que iniciarem a jornada de trabalho antes das 6:00 horas e, do local de trabalho à pontos estratégicos, servidos por transporte público regular, aos empregados que terminarem a jornada de trabalho após as 00:00 hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? A empresa fica desobrigada a fornecer vale transporte para os deslocamentos mencionados no *caput* desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? O transporte disponibilizado pela empresa, nestes casos, não caracteriza horas *in itinere*.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE/ ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR /BABA**

As EMPRESAS reembolsarão as despesas relacionadas aos serviços prestados por instituições de ensino (creches /pré-escolas ou baba) aos filhos(as) de empregadas, no valor de até R\$ **R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais)**, até que completem 5 anos, 11 meses e 29 dias de idade, mediante a apresentação da respectiva documentação comprobatória.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? Caso a criança complete 6 anos durante o ano letivo, as EMPRESAS manterão o benefício até o seu respectivo encerramento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? O benefício será pago, nos mesmos limites descritos no *caput* da presente cláusula, às empregadas que comprovarem despesas com babás e/ou empregadas domésticas, desde que essas estejam devidamente registradas em CTPS e tenham os recolhimentos à Previdência Social quitados. De acordo com as normas internas, as requerentes do benefício nessa modalidade apenas adquirem o direito ao recebimento mediante preenchimento de formulário específico e apresentação dos documentos comprobatórios.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** ? O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pelas EMPRESAS apenas a partir da data que o empregado protocolizar a documentação necessária à concessão.

**PARÁGRAFO QUARTO** ? A empregada deverá apresentar, no máximo, até o dia 10 do mês subsequente, a nota fiscal que comprova a realização da despesa de que trata o *caput*, sob pena de não recebimento do reembolso. Os limites de reembolso são mensais, não possuindo caráter cumulativo. A não apresentação dos comprovantes de despesas mensais no prazo acima indicado impede o recebimento posterior.

**PARÁGRAFO QUINTO** ? Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em caso de parto múltiplo o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente .

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As EMPRESAS manterão, para todos os empregados e seus dependentes legais, um plano com cobertura básica de assistência médica, com participação do empregado quando da utilização do benefício.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? Nenhum custo adicional será devido pelo empregado para as despesas com internações hospitalares, que envolvam ou não cirurgia, até os limites e as condições estabelecidas no plano em que o empregado estiver enquadrado. O empregado arcará exclusivamente com eventuais despesas adicionais que não estejam na cobertura do plano de saúde.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? Para consultas médicas e exames o empregado participará com 20% (vinte por cento) do valor fixado na tabela do respectivo plano, não podendo, entretanto, a somatória mensal destas participações ultrapassar a 10% (dez por cento) do salário básico mensal do empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** ? A empresa permitirá exclusivamente aos empregados que já tenham cadastrado seus ascendentes no plano de saúde em vigor, que permaneçam como dependentes do plano, desde que o empregado pague integralmente o custeio do plano e autorize o desconto dos valores referentes ao custeio do plano em folha de pagamento.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As EMPRESAS disponibilizarão, para todos os empregados e seus dependentes legais, um plano odontológico, cuja mensalidade será custeada em 80% (oitenta por cento) pelas empresas e 20% (vinte por cento) pelos empregados.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO MEDICAMENTOS

Na hipótese do empregado comprovar que a assistência médica pública não fornece medicamentos para as seguintes doenças: câncer, diabetes, lúpus, mal de Alzheimer, patologias relativas à tireoide, HIV (AIDS) e doenças cardiológicas, a TIM reembolsará o valor do medicamento, exclusivamente para as doenças acima mencionadas e até o limite anual de **R\$ 1.394,00** (hum mil trezentos e noventa e quatro reais), após apresentação da nota fiscal e mediante apresentação de laudo médico especializado e avaliação do médico da empresa.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

As EMPRESAS reembolsarão, aos dependentes devidamente qualificados, auxílio equivalente a 80% (oitenta por cento) das despesas de serviços funerários, prestados ao empregado falecido,

devidamente comprovadas mediante a apresentação das respectivas notas fiscais, limitado ao valor de R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), valor este aplicável a partir de janeiro/2013.

#### **Seguro de Vida**

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

AS EMPRESAS disponibilizarão para todos os empregados, seguro de vida em grupo, que será custeado em 80% (oitenta por cento) pela empresa e 20% por cento pelo empregado, com participação mensal.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO PARA FILHOS COM DEFICIÊNCIA**

As EMPRESAS manterão o auxílio para os(as) filhos(as) de empregados que sejam considerados deficientes nos termos da legislação vigente, por meio de reembolso mensal das despesas efetuadas, até o limite de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), valor este aplicável a partir de janeiro de 2013, sem limite de idade ou participação do empregado. Equiparam-se a filhos para fins de concessão do presente benefício os dependentes legais que sejam reconhecidos pelos órgãos oficiais.

**PARÁGRAFO ÚNICO** ? Por se tratar de mera liberalidade das empresas, o presente auxílio não possui de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE DO TRABALHO**

As EMPRESAS assegurarão a complementação do auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, para seus empregados, após o término do período de experiência, a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento desde que devidamente formalizado junto ao INSS de acordo com os seguintes critérios:

Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário por incapacidade, tendo como diagnóstico principal neoplasia maligna, tuberculose ativa, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante em estado grave, nefropatia grave, doença de Paget (artrite deformante) em estado avançado, síndrome de imunodeficiência adquirida (AIDS) e hepatopatia grave:

Até 360 dias: complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

Até 90 dias para acidente de trabalho típico complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;

Prazo máximo de complementação do auxílio-doença previdenciário nas demais patologias não citadas acima, sejam elas de natureza ocupacional ou não, para empregados com mais de 3

(três) anos completos de trabalho concedidos uma única vez, a cada período de 12 meses de trabalho, independente de motivo.:

Até 90 dias: complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado.

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

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO**

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de um ano nas EMPRESAS será feita junto ao **SINDICATO** profissional da categoria, não havendo qualquer motivo para recusa do ato homologatório ou não atendimento por parte da entidade sindical, tampouco cobrança de qualquer taxa ou tarifa à empresa ou empregado.

##### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ESTAGIÁRIOS**

As EMPRESAS comprometem-se a manter programa de estágio compatível com a formação profissional dos estudantes.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE**

As EMPRESAS comprometem-se a não despedir imotivadamente a empregada gestante durante o período de estabilidade legalmente previsto pela Constituição ou 180 (cento e oitenta) dias nos termos e condições do Programa ?Empresa Cidadã?, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, o que for mais benéfico à empregada. Fica extinta a estabilidade para os casos de extinção do contrato de trabalho por iniciativa da trabalhadora, devidamente assistida pela entidade sindical, ou de rescisão por justa causa.

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

##### **Duração e Horário**

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

A jornada de trabalho dos empregados das EMPRESAS será de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade,

conforme previsto em legislação específica, por expressa disposição deste acordo ou do contrato individual de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados lotados nos centros de relacionamento com o cliente e que utilizam áudio-fones e/ou terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto terão um regime de 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante jornada estabelecida pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO :** Fica autorizado o trabalho aos domingos, feriados e em dias de repouso semanal remunerado, em especial nas áreas cujas atividades estão relacionadas ao comércio varejista, ressalvados os direitos dos empregados, estabelecidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Com base no § 2º, do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, e nos moldes a seguir pactuado, fica estipulado o regime de Compensação de Jornada de Trabalho, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito do empregado junto às empregadoras, bem como a compensação do referido crédito de eventuais horas-débito acumuladas pelo trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As horas trabalhadas em sobrejornadas e as folgas referentes à compensação das horas efetuadas em sobrejornadas no BANCO DE HORAS deverão ser previamente autorizadas pelo gestor da respectiva Área.

**PARAGRÁFO SEGUNDO ?** Fica estipulada a quantidade máxima de 100 (cem horas- laboradas) equivalente à 150 horas-créditos lançadas no banco de horas, sendo que as horas superiores ao mencionado limite, sejam mensal ou trimestral, deverão ser pagas no mês subseqüente a devida apuração, com base no salário vigente da data de pagamento, acrescidas do respectivo adicional previsto na legislação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Cada 01 (uma) hora extraordinária realizada de segunda a sábado, corresponderá a 1,5 (uma e meia) de hora-crédito.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para computo de horas-débito fica estipulado o limite de 100 (cem) horas acumuladas, sem período de vencimento, sendo que a compensação de tal débito será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem o acréscimo de adicionais, sendo que as horas excedentes ao referido limite serão devidamente descontadas no mês subseqüente.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos, folgas e feriados, não

serão lançadas como hora-crédito, ou seja, não estão sujeitas a presente compensação, razão pela qual deverão ser pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO SEXTO-** As horas lançadas no BANCO e não compensadas, quando indenizadas serão computadas para efeito de médias na integração de cálculos de férias, 13º salário e FGTS.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O presente regime de compensação de horas é aplicável a todos os empregados das EMPRESAS, com exceção dos empregados consultores, supervisores, analistas e assistentes do Centro de Relacionamento com o Cliente (CRC), além de empregados que não possuem controle de jornada de trabalho, nos termos do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO** ? Na hipótese de o empregado ser promovido para ocupar função que o exclua do regime de horário de trabalho previsto nos termos do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, as horas-crédito ainda não compensadas pelo empregado, poderão ser, em comum acordo entre empregado e as EMPRESAS, compensadas em período determinado nos termos do parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO NONO** ? O saldo de horas-crédito ou horas-débito eventualmente remanescentes e anteriores a vigência atual, serão automaticamente incorporados ao computo do presente acordo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** ? Havendo horas-crédito acumuladas, o empregado poderá solicitar o descanso correspondente às mesmas ao seu superior com, no mínimo, 24 horas de antecedência, ficando seu gozo sujeito à aprovação do seu superior.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no sistema de compensação, as EMPRESAS poderão considerar os atrasos, redução de jornada e/ou as ausências do empregado. Fica pactuado ainda, a possibilidade da compensação através das seguintes condições: folgas adicionais de horas ou dias, licenças, prorrogação de férias, ponte para compensação de feriados e período de aviso prévio por ocasião da rescisão contratual.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - Fica acordado que as horas-débito somente poderão ser acumuladas, por solicitação própria do empregado, quando o mesmo necessitar se ausentar, bem como decorrente de atrasos e faltas injustificadas, sempre condicionado a autorização da chefia.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - O empregado terá direito a folga remunerada no dia útil de seu aniversário ou no dia anterior ou no dia posterior caso seu aniversário ocorra em feriado com data pré fixa.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - A critério das EMPRESAS, o saldo credor do empregado no BANCO DE HORAS poderá ser pago antecipadamente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** - O saldo existente no BANCO DE HORAS ao término do prazo

de compensação, ou excedendo o limite mensal estabelecido conforme parágrafo segundo da presente cláusula ou no final do presente acordo, caso não haja prorrogação do mesmo, será automaticamente pago ao empregado com o salário do mês do pagamento. Fica esclarecido que o saldo em questão já encontra-se acrescido dos adicionais legais correspondentes, conforme parágrafo terceiro da presente cláusula, não incidindo novamente o adicional legal quando da indenização do saldo existente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO** - No caso do saldo de horas do empregado ser devedor, automaticamente se converterá em débito no próximo período em que vigor o novo acordo de sistema de compensação ou será descontado do salário do mês imediatamente posterior ao término do mesmo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO** - Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor do BANCO DE HORAS do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias. Em caso de saldo devedor à época da rescisão contratual do empregado, as EMPRESAS farão o devido desconto nas verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO** ? As EMPRESAS manterão disponível na ?Intranet?, para consulta e ou impressão, arquivo contendo informações sobre as horas extras incluídas, compensadas e respectivos saldos do Banco de Horas.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO** - Fica pactuado a adoção da sistemática de horário flexível e de registro, podendo a EMPRESA adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho pelos funcionários, permanecendo utilizando os sistemas atuais conforme estabelecido pelas portarias nº 1510 de 21 de Agosto de 2009 e nº 373 , de 25 de Fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O Empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo de seu salário a contar do primeiro dia útil após o evento, por:

a) 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

Não aplicável aos casos de união Estável

b) 10 (dez) dias consecutivos para funcionários em virtude de paternidade;

Já computados os prazos previstos em legislação (art 473 CLT e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º,ADCT

### **Férias e Licenças**

## **Licença Maternidade**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE**

Para licenças-maternidade fica assegurada concessão da duração prevista no inciso XVIII do art 7º da Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos e condições do Programa "Empresa Cidadã", regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do art 7º da Constituição federal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal decorrente da adoção do Programa Empresa Cidadã, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

## **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA ADOTANTES**

Nos termos da Lei 12.010/2009, as EMPRESAS garantirão à mãe adotante período de licença, sem prejuízo do salário e do emprego, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias prorrogada nos termos e condições do Programa "Empresa Cidadã", regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, conforme a seguir:

I - por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;

II - por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e

III - por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? O início da concessão da licença prevista acima dar-se-á a partir da data do registro no cartório competente da sentença judicial que concedeu a adoção, seja em caráter definitivo ou provisória.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? Caso o empregado seja o pai adotante, será concedida licença de 5 (cinco) dias úteis conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, desde que observadas as mesmas condições do parágrafo primeiro acima.

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

O período de férias poderá ser fracionado em dois períodos, desde que não cause prejuízo ao serviço e seja do interesse do empregado, devendo o mesmo se manifestar quando da marcação das referidas férias.

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

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS A SAÚDE**

As EMPRESAS se comprometem a buscar a eliminação de riscos a saúde do trabalhador, através da utilização de medidas de proteção coletivas e individuais, sem prejuízo do disposto no artigo 191 da CLT e Decreto nº 3.214/78, priorizando a cessação ou neutralização dos agentes que representem riscos à saúde dos empregados.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CIPA**

As EMPRESAS constituirão CIPA conforme dispõe a legislação em vigor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** ? As EMPRESAS se comprometem a liberar os membros da CIPA para o exercício das atividades e responsabilidades inerentes às funções na Comissão, pelo tempo que se fizer necessário, desde que não cause prejuízo aos serviços.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** ? As empresas comprometem-se a comunicar ao SINDICATO o cronograma de realização das reuniões da CIPA.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO PARA CIPEIROS**

As EMPRESAS concordam que, de acordo com a NR 05 do Ministério do Trabalho, o **SINDICATO** ministre juntamente com a empresa, cursos para cipeiros. A empresa e o **SINDICATO** se comprometem a analisar, em conjunto, medidas que auxiliem na redução das estatísticas de doenças e absenteísmo.

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GINÁSTICA LABORAL**

As EMPRESAS disponibilizarão aos empregados, exclusivamente em posições de atendimento dos *Call Centers* em jornada de 36 (trinta e seis horas) semanais, independentemente dos intervalos legais, um programa de ginástica laboral.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS FÍSICAS**

A Empresa abonará as faltas ao trabalho dos (as) funcionários (as) com deficiências físicas decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos/equipamentos ortopédicos ou necessidade análoga;

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE RISCOS A SAÚDE**

As EMPRESAS concederão, a todos os empregados maiores de 50 anos, após período contratual de experiência, independentemente do cargo, 1 (uma) sessão de *check-up* a cada período de 24 meses. Para a realização dos exames serão observadas as regras, procedimentos e condições descritos nas políticas internas de concessão desse benefício.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OBRIGAÇÕES NR17**

As EMPRESAS se obrigam a cumprir todas as determinações oriundas do anexo II NR17 no que se refere ao trabalho executado pelos profissionais dos setores de teleatendimento

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO MORAL**

As EMPRESAS se obrigarão a informar a seus empregados que não será admitida nenhuma prática de assédio moral;

#### **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS E LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES**

Aos dirigentes sindicais será permitido o acesso às dependências das EMPRESAS, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES**

A participação de empregados, membros de diretorias sindicais, em reuniões e outras atividades oficiais das entidades, devidamente convocadas e comprovadas, deverá ser previamente informada à empresa, por escrito, como no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência, ficando a liberação condicionada à disponibilidade da área gestora e desde que não cause prejuízo ao serviço.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADES E CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

As EMPRESAS comprometem-se a descontar em folha de pagamento de seus empregados e efetuar o respectivo repasse dos valores correspondentes a mensalidade sindical, inclusive sobre o 13º salário se assim constar do Estatuto Social da entidade, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao mês de competência.

**PARÁGRAFO ÚNICO** ? As EMPRESAS enviarão ao SINTTEL a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais, contendo: nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, sempre que solicitado.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REUNIÕES PERIÓDICAS**

Fica acordado que, trimestralmente, ou quando necessário, os representantes das EMPRESAS e o **SINDICATO** mediante a convocação deste se reunirão com o objetivo de discutirem assuntos inerentes aos trabalhadores e com o intuito de dirimirem as dúvidas e ou ajustar problemas relativos ao Acordo Coletivo firmado, convocado pela parte interessada.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SINDICAIS**

O **SINDICATO** poderá distribuir seus comunicados, folhetos e jornais, exclusivamente nas portarias dos prédios, sem, contudo, dificultar a livre movimentação de pessoas e/ou veículos, não podendo, portanto, fazê-lo por qualquer meio, direto e/ou indireto, nas áreas internas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As EMPRESAS permitirão a afixação, em seus quadros de avisos, dos comunicados oficiais do **SINDICATO** de interesse da categoria, após análise do seu conteúdo pelos órgãos ou pessoas por ela designados.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORO**

As partes reconhecem que o foro competente para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo é o do Tribunal Regional do Trabalho ? TRT.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA ? OBRIGAÇÕES**

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DEMAIS GARANTIAS**

Serão mantidas as condições de benefícios e trabalho adquiridos em quaisquer das EMPRESAS no último Acordo Coletivo de trabalho para empregados ativos na folha em 01.09.2012, desde que não expressamente alteradas pelo presente acordo.

Este Acordo Coletivo se sobrepõe a qualquer outro, seja tácito ou expresso, ou ainda a quaisquer disposições em contrário existentes, sendo o único e exclusivo instrumento que rege as condições de trabalho e cláusulas econômicas dos empregados das EMPRESAS, exceção feita aos Acordos Coletivos que implementem programas de Participação em Resultados. Em caso de omissão, deverão ser observadas a CLT e legislação trabalhista complementar.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES**

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente acordo em 4 (quatro) vias de igual teor, comprometendo-se a encaminhá-lo para arquivamento e registro na Secretaria de Relações do Trabalho (SRT).

MARCELO BELTRAO CORREIA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DE PE

JOSE LUIZ FROES  
Procurador  
TIM CELULAR S.A.

JOSE LUIZ FROES  
Procurador  
INTELG TELECOMUNICACOES LTDA.