

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** BA000537/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/11/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044766/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.179701/2020-99  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/11/2020

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

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PREST. DE SERV. E INSTALADORAS DE SISTEMAS E REDES DE TV POR ASSINATURA, CABO, MMDS, DTH E TELECOMUNICACOES - SINISTAL, CNPJ n. 02.742.202/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VIVIEN MELLO SURUAGY;

FEDERACAO NACIONAL DE INSTALACAO E MANUTENCAO DE INFRAESTRUTURA DE REDES DE TELECOMUNICACOES E INFORMATICA - FENINFRA, CNPJ n. 25.186.390/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VIVIEN MELLO SURUAGY;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BAHIA, CNPJ n. 15.234.784/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSELITO EMANUEL CONCEICAO FERREIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel Celular, Centros de Atendimentos, Call Centers, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em **BA**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estipulado o piso salarial mensal de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), a partir de 1º de janeiro de 2020 até 31 de dezembro de 2020, sempre considerando a carga horária mensal de 180 horas. Fica convencionado que o piso mensal em janeiro de 2021 será o mesmo previsto no decreto que regulamentará o salário mínimo nacional para o ano de 2021.

**Parágrafo Primeiro:** Para os trabalhadores com jornada inferior a 180 (cento e oitenta) horas mensais, o salário deverá observar proporcionalmente o piso estabelecido no “caput”.

**Parágrafo Segundo:** Nos valores acima não está sendo considerada a remuneração variável.

**Parágrafo Terceiro:** Os trabalhadores que vierem a ser contratados a partir do mês de janeiro de 2020 perceberão o salário de admissão correspondente a R\$ 816, 54 (oitocentos e dezesseis reais e cinquenta e quatro centavos) durante o primeiro mês de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Aos trabalhadores que recebem o piso, com contrato ativo em 31/12/2019, será concedido um abono indenizatório de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), pago até 05/09/2020

**Parágrafo Quinto:** Os valores pagos a título de abono indenizatório não têm caráter remuneratório e consequentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores e ainda, sobre os mesmos não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que recebem acima do Piso Salarial estabelecido na Cláusula Terceira, ativos em 31/12/2020, receberão, a partir de janeiro de 2021, um reajuste salarial de 3,60%, sobre o valor do salário base de 31/12/2020.

**Parágrafo Primeiro:** Aos trabalhadores que recebem acima do piso, com contrato ativo em 31/12/2019, será concedido um abono indenizatório de 20,28% sobre o salário base de 31/12/2019, exceto para os cargos de supervisor/coordenador, gerente e/ou diretor, pago até 05/09/2020.

**Parágrafo Segundo:** Os valores pagos a título de abono indenizatório não têm caráter remuneratório e consequentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores e ainda, sobre os mesmos não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão disponibilizar aos trabalhadores acesso aos bancos via internet ou caixas eletrônicos, facilitando o recebimento de salários ou pagamento de contas.

**Parágrafo Segundo:** Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, as empresas comprometem-se a efetuar o repasse dos lançamentos errôneos em até 20 (vinte) dias.

**Parágrafo Terceiro:** Serão fornecidos demonstrativos de pagamento, impresso ou on-line, com a discriminação de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa e o valor de recolhimento de FGTS.

### CLÁUSULA SEXTA - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Os apontamentos mensais da folha de pagamento poderão se considerados entre o período do dia 16 de um mês e o dia 15 do mês seguinte, ou entre o dia 21 de um mês e o dia 20 do mês seguinte e entre o dia 11 de um mês e o dia 10 do mês seguinte, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou nesta Convenção.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS DO SALÁRIO DOS TRABALHADORES

As empresas poderão descontar dos salários dos seus trabalhadores, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e além do permitido por lei, valores relativos à alimentação; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; transportes; empréstimos

personais; despesas de parcelamento de convênio médico/odontológico e transporte, quando do retorno do afastamento do INSS; contribuições às associações, clubes e outras agremiações; mensalidade sindical, colônia de férias e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios trabalhadores.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

As empresas efetuarão o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a Lei ou em condições mais benéficas, a todos os trabalhadores, no momento do pagamento das férias a serem gozadas, independente de solicitação prévia.

**Parágrafo Único:** As empresas respeitarão a opção dos trabalhadores que não desejarem receber o referido adiantamento.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, feriados ou domingos, a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Segundo:** As horas extras habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário, DSR's e demais verbas de cunho salarial, sendo que para o cálculo das férias, 13º salário e demais verbas de cunho salarial, será considerada a média percebida nos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo Terceiro:** As horas em que o TRABALHADOR permanecer à disposição das EMPRESAS para a realização de cursos e treinamentos e que excederem à jornada de trabalho, serão remuneradas como extras.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORA NOTURNA**

O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento), entendendo-se como tal o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 5:00 horas do dia seguinte, computando-se, para tanto, a hora de trabalho a cada 52:30 minutos, nos termos do artigo 73 da CLT.

**Parágrafo Único:** No caso de não haver redução de jornada, o empregado receberá as horas trabalhadas em horas noturnas com o adicional de 37,14% (trinta e sete vírgula quatorze por cento), já inserida neste adicional a remuneração extraordinária decorrente da não redução da jornada noturna.

### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

As empresas que efetuam pagamento de remuneração variável se comprometem a comunicar aos trabalhadores qualquer alteração nos critérios, com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data que

passará a vigorar, garantindo que no período de apuração/mês corrente não ocorrerá alteração na regra, devendo ainda, respeitar a legislação aplicável a esta modalidade de remuneração.

**Parágrafo Único:** A RV será paga pela EMPRESA regularmente, aos TRABALHADORES em atividade normal. Para os TRABALHADORES demitidos, caso estes tenham algum valor pendente a receber, os mesmos deverão procurar a EMPRESA para pagamento ou informar conta corrente para depósito do valor devido.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

A promoção de trabalhador para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental que não poderá exceder a 60 (sessenta) dias, sendo que será garantido ao trabalhador promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período de experiência previsto nesta cláusula, um aumento salarial, conforme política de cargos e salários da empresa para a função.

**Parágrafo Único:** Para efeitos de promoções dos trabalhadores as punições serão canceladas após 6 (seis) meses da data da sua aplicação.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Para as EMPRESAS que não firmaram Acordo específico de PPR/PLR 2019, será devido aos TRABALHADORES elegíveis e ativos em 31/12/2019, até os níveis abaixo de gerente, o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), proporcional ao tempo de trabalho, pago até 05/09/2020.

**Parágrafo Primeiro:** Para as EMPRESAS que não firmaram Acordo específico de PPR/PLR 2020, será devido aos TRABALHADORES elegíveis, participação nos lucros de 10% do salário base (garantindo o mínimo de R\$ 120,00, proporcional ao tempo de trabalho) pago em 05/01/2021, até os níveis abaixo de gerente, desde que atingida a meta pré-estabelecida de Absenteísmo Individual, cujos pesos e métricas encontram-se abaixo:

- Período de aferição de 16/08/2020 à 15/11/2020;
- Máximo de até 03 faltas dentro do período de aferição.

**Parágrafo Segundo:** Serão considerados como absenteísmo individual os atrasos e faltas injustificadas apuradas durante o período de aferição. Não serão computados como absenteísmo os atrasos e faltas legais previstas nos termos da legislação e da Convenção Coletivo de Trabalho aplicáveis.

**Parágrafo Terceiro:** Os EMPREGADOS admitidos após a data base de 2020 terão a participação calculada proporcionalmente, calculando-se 1/12 (um doze avos) por cada mês trabalhado, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês.

**Parágrafo Quarto:** O EMPREGADO, para ser elegível, deverá ter trabalhado ao menos 90 (noventa) dias, bem como estar ativo em 31/12/2020.

**Parágrafo Quinto:** O EMPREGADO demitido por justa causa até a data do pagamento disposto no presente instrumento, não fará jus ao pagamento do respectivo exercício.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO LANCHE / VALE REFEIÇÃO / CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão vale refeição aos trabalhadores que estiverem no exercício de suas atividades regulares, nos seguintes termos:

A) Vale refeição no valor de R\$ 6,27 (seis reais e vinte sete centavos) por dia efetivamente trabalhado, será reajustado a partir de 01/07/2020 em 4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento), passando a ser de R\$ 6,55 (seis reais e cinquenta cinco centavos), aos trabalhadores contratados com jornada de até 180 horas mensais, e reajuste de 100% do INPC acumulado de 01/01/2020 à 31/12/2020, sobre os valores praticados em 31/12/2020, a partir de janeiro/2021.

B) Vale refeição no valor de R\$ 16,44 (dezesesseis reais e quarenta quatro centavos) por dia efetivamente trabalhado, será reajustado a partir de 01/07/2020 em 4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento), passando a ser de R\$ 17,18 (Dezessete reais e dezoito centavos), aos trabalhadores contratados com jornada de 220 horas mensais, e reajuste de 100% do INPC acumulado de 01/01/2020 à 31/12/2020, sobre os valores praticados em 31/12/2020, a partir de janeiro/2021.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão manter as condições atualmente praticadas quanto à participação dos trabalhadores no valor total do benefício, sendo que eventuais exceções deverão ser negociadas diretamente com o SINTTEL.

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

**Parágrafo Terceiro:** Fica garantido aos trabalhadores a possibilidade de escolher o recebimento do benefício na forma de Vale Alimentação ou Refeição, podendo ainda receber 50% (cinquenta por cento) através de Vale Alimentação e 50% (cinquenta por cento) através de Vale Refeição, devendo fazer a opção por escrito perante a empresa por um período não inferior a 6 (seis) meses.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PAGAMENTO DE VALE TRANSPORTE AOS TRABALHADORES

As empresas, em face de determinação legal, fornecerão aos seus trabalhadores o vale transporte, conforme condições previstas na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro:** As partes, de comum acordo, convencionam que as empresas, para cumprimento das obrigações estipuladas no "caput" desta Cláusula, poderão efetuar, eventualmente, o pagamento da importância equivalente a cada trabalhador em espécie, cujo valor será pago juntamente com a folha de pagamento sob a rubrica "VT", com o devido desconto previsto na legislação vigente.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento acima estipulado não tem caráter remuneratório e, conseqüentemente, em face de sua natureza jurídica, não se incorporará em hipótese alguma ao salário dos trabalhadores, não havendo, inclusive, sobre esta incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas fornecerão os vales-transportes na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a residência do trabalhador, exclusivamente para os dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Quarto:** Ficam garantidos os vales-transportes de ida ao local de trabalho e retorno a residência, ao trabalhador que tenha comparecido ao local de trabalho e sido dispensado, ou comparecido para jornada extraordinária não contínua com sua jornada normal.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA

As empresas fornecerão Assistência Médica, conforme definido no seu Regulamento Interno, aos trabalhadores com vínculo contratual por prazo indeterminado, arcando parcialmente com os custos do convênio médico, em regime de coparticipação com os trabalhadores favorecidos pelo benefício.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas disponibilizarão convênio de Assistência Odontológica para seus trabalhadores e dependentes, cabendo a esses optar pela adesão, cujo custo será assumido integralmente

pelo titular do plano, com desconto direto na folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo:** As partes concordam em criar uma comissão para estudo e em caráter consultivo, visando a busca de oportunidades em favor dos trabalhadores, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do trabalhador, as empresas pagarão ao dependente legal, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho, limitado a R\$ 2.819,58 (dois mil oitocentos e dezenove reais e cinquenta e oito centavos), caso o mesmo não possua esta cobertura em plano de seguro contratado.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE / REEMBOLSO CRECHE**

As empresas concederão mensalmente às trabalhadoras, auxílio-creche / reembolso creche nos moldes atualmente praticados, no valor de R\$ 202,80 (duzentos e dois reais e oitenta centavos) mensais, a partir de 1º de janeiro de 2020, passando para R\$ 209,65 (duzentos e dois reais e oitenta centavos), a partir de julho/2020, e reajuste de 100% do INPC acumulado de 01/01/2020 à 31/12/2020, sobre os valores praticados em 31/12/2020, a partir de janeiro/2021, mediante a comprovação da efetiva despesa, até a criança completar 48 (quarenta e oito) meses de vida.

**Parágrafo Primeiro:** As exceções desta cláusula deverão ser negociadas diretamente com o SINTTEL.

**Parágrafo Segundo:** Fica facultado às empresas concederem esse benefício, não cumulativo, a todos trabalhadores com filhos portadores de necessidades especiais, sem limite de idade.

**Parágrafo Terceiro:** A condição de excepcional, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada, anualmente, em atestado médico idôneo, sujeito à averiguação por parte do serviço médico das empresas.

**Parágrafo Quarto:** No caso de o trabalhador comprovar tutela exclusiva, em decorrência de ausência definitiva ou morte da mãe, estender-se-á o presente benefício ao trabalhador.

**Parágrafo Quinto:** Caso os cônjuges sejam trabalhadores das empresas, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

## **SEGURO DE VIDA**

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

As empresas manterão Seguro de Vida em grupo, para todos os trabalhadores, enquanto mantiver o vínculo contratual, mantendo as condições atualmente praticadas pelas empresas.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TESTE ADMISSINAL**

A realização de teste admissinal práticos operacionais não poderá ultrapassar 5 (cinco) dias.

**Parágrafo Único:** As empresas fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em teste, que permanecerem na empresa no período de duração da jornada de trabalho referente à função pleiteada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As empresas poderão estipular contrato de experiência pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Único:** Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de trabalhadores para a mesma função anteriormente exercida nas empresas, bem como para os casos de admissão de trabalhadores que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO ELETRÔNICO E ATUALIZAÇÕES EM CTPS**

As empresas manterão controle informatizado do registro de trabalhadores em conformidade com a Portaria nº 41/2007 do MTE.

**Parágrafo Primeiro:** Em não havendo Registro Eletrônico as empresas obrigam-se a promover o registro formal do contrato de trabalho na CTPS, especificando o cargo a que o trabalhador estiver exercendo efetivamente, adotando as alterações na função, inclusive de salários, excluídos os casos de substituição temporária.

**Parágrafo Segundo:** A CTPS recebida mediante comprovante, para anotação, deverá ser devolvida ao trabalhador em 48 (quarenta e oito) horas.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, as empresas fornecerão, mediante solicitação do trabalhador, uma carta de referência com o seguinte texto: "nada consta em seu prontuário que desabone a sua conduta durante o vínculo empregatício"; bem como toda documentação dos cursos que o trabalhador tenha concluído na empresa, ou justificará por escrito a sua recusa em fornecê-los.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LIQUIDAÇÃO DE DIREITOS RESCISÓRIOS**

As empresas efetuarão o pagamento dos direitos rescisórios com a homologação dos títulos pagos perante a entidade sindical, conforme a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA**

O trabalhador dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **AVISO PRÉVIO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

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

- a) Será comunicado pelas empresas, por escrito e contra recibo, com esclarecimentos se será trabalhado ou não;
- b) Fica garantida a todo trabalhador a redução de duas horas diárias prevista no Artigo 488 da CLT, que será utilizada atendendo à conveniência do trabalhador, no início ou no fim da jornada de trabalho, ou o trabalhador poderá optar por 7 (sete) dias corridos durante o período do aviso prévio, quaisquer dessas opções mediante manifestação única do trabalhador, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, não sendo aceitas alterações.
- c) Caso seja o trabalhador impedido pelas empresas de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ele fica desobrigado de comparecer as empresas, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;
- d) O trabalhador que, no curso do aviso trabalhado, solicitar imediato desligamento ao empregador, por escrito, e comprovar recolocação no mercado de trabalho, será atendido e terá a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, as empresas estão obrigadas em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "B" desta cláusula.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS DO TRABALHADOR A HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES**

Se as empresas, por qualquer motivo, encerrarem totalmente suas atividades na base territorial do SINTTEL, obrigam-se a comunicar tal fato ao sindicato com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COOPERATIVAS / MÃO-DE-OBRA TERCEIROS / ESTAGIÁRIOS**

Fica expressamente vedada às empresas a contratação de trabalhadores através de cooperativas de mão-de-obra, mão de obra de terceiros e estagiários, para executarem os serviços das atividades fins ou preponderante das empresas.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FOMENTO AS ATIVIDADES EDUCACIONAIS DE CAPACITAÇÃO EM TELEATENDIMENTO**

Os sindicatos permitirão às empresas a criação de um "berço" de teleoperadores recrutados, selecionados e treinados em técnicas gerais de teleatendimento, bem como em operações específicas das empresas, no seu Centro de Treinamento, se houver, conferindo-lhes a devida certificação de aproveitamento e frequência.

**Parágrafo Primeiro:** Para tal finalidade, as empresas fornecerão técnicos de Recursos Humanos, instrutores e multiplicadores de instrução, podendo também fazer a doação ou uso de equipamentos de informática.

**Parágrafo Segundo:** Os sindicatos permitirão o uso das instalações do seu Centro de Treinamento, se houver, para as atividades relacionadas com os objetivos acima descritos, o acesso e encaminhamento de candidatos às vagas e aos treinamentos fornecidos.

**Parágrafo Terceiro:** As partes consentem em somar esforços administrativos no desenvolvimento de cursos de capacitação profissional nas áreas de teleatendimento, privilegiando o acesso às vagas abertas na empresa para o emprego dos profissionais assim formados, não representando tal privilégio uma obrigação de contratação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO**

As empresas comprometem-se a incrementar a celebração de novos e a manutenção de convênios com instituições de ensino (faculdades, escolas profissionalizantes e de idiomas) visando à obtenção de descontos nas mensalidades pagas por seus trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** Para divulgação das informações sobre os convênios aos trabalhadores, as empresas emitirão um boletim periódico sobre instituições em negociação, situação e condições negociadas, bem como data prevista de assinatura.

**Parágrafo Segundo:** As empresas buscarão, na negociação dos convênios, garantir que a concessão dos aludidos descontos dados pelas instituições seja mantida por até 90 (noventa) dias após as possíveis rescisões dos contratos de trabalho dos trabalhadores que utilizem o benefício.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas buscarão, na negociação dos convênios, a concessão de descontos pelas instituições extensiva aos dependentes dos trabalhadores, e também para outros cursos que tais instituições de ensino tenham a oferecer.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO PARA ADOÇÕES**

As empresas concederão idêntico tratamento relativo à licença maternidade / paternidade remunerada, bem como garantia de emprego, conforme previsto nesta Convenção Coletiva, à trabalhadora que adotar criança.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade / paternidade remunerada, bem como a estabilidade da trabalhadora só será concedida, mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL / SEXUAL**

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição e repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

**Parágrafo Primeiro:** A denúncia de assédio moral ou assédio sexual deverá ser efetuada por trabalhador devidamente identificado, pela entidade sindical ou de forma anônima e as empresas deverão proceder à averiguação no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data do recebimento da denúncia.

**Parágrafo Segundo:** Fica convencionado que toda e qualquer denúncia e/ou resposta encaminhada às partes (empresa e sindicato) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.

**Parágrafo Terceiro:** Fica ajustado ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação das empresas de prestarem total apoio ao trabalhador assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato, de tomar as medidas legais que julgar cabíveis.

## IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurado aos trabalhadores em união homoafetiva, reconhecida na forma legal, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento na sua integralidade, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes reconhecidos na forma legal.

**Parágrafo Único:** Fica assegurado desde já que as Empresas envidarão esforços para garantir o direito do trabalhador (a), utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA À GESTANTE

Fica assegurada à trabalhadora gestante a garantia do emprego, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias a partir do início da licença-maternidade.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica garantido o emprego durante o período de 12 (doze) meses que antecede a data de aquisição do direito à aposentadoria (integral ou proporcional) ao trabalhador que tenha no mínimo 5 (cinco) anos de trabalho na empresa.

**Parágrafo Único:** Para fazer jus à garantia prevista no “caput”, o trabalhador deverá comunicar por escrito ao Recurso Humanos da empresa, dentro do prazo de 30 (trinta) dias que antecedem ao início do período de 12 (doze) meses que faltam para aquisição do direito à aposentadoria, comprovando, documentalmente, o preenchimento dos requisitos concernentes ao tempo de contribuição e, se necessário, de idade, suficientes para aquisição do direito.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORMULÁRIO DA PREVIDÊNCIA

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de quaisquer benefícios devidos tais como: aposentadoria (inclusive especial), auxílio doença, acidente de trabalho, auxílio natalidade, abono de permanência; entregando ao trabalhador a respectiva comunicação em 5 (cinco) dias úteis a contar da data do pedido.

## ESTABILIDADE ADOÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada aos trabalhadores adotantes, na forma da legislação vigente. A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, trabalhador ou trabalhadora.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da apresentação do termo judicial de guarda da adotante ou guardiã às empresas.

**Parágrafo Segundo:** Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, o trabalhador(a) fica obrigado(a) a retornar imediatamente ao trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício de que trata a presente cláusula será extensivo aos casais que mantenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

## **ESTABILIDADE APRENDIZ**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE**

O trabalhador estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, somente poderá ter o seu horário de trabalho alterado, até o término da etapa que estiver sendo cursada, desde que não interfira em seu horário escolar. Para tanto, as empresas deverão ser notificadas dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta norma coletiva ou imediatamente após a matrícula.

**Parágrafo Único:** Ficam as empresas proibidas de prorrogar a jornada de trabalho do trabalhador estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal aos trabalhadores que, a seu serviço, vierem a se envolver em acidentes com veículos das empresas, exceto quando houver dolo dos mesmos, segundo apuração interna.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIA DO TELEOPERADOR**

Fica mantido o dia 4 (quatro) de julho como Dia do Operador de Teleatendimento.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIOS DE TRANSPORTE**

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, caso a empresa não forneça transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviços de transporte público.

**Parágrafo Único:** Aos trabalhadores que, por exigência operacional em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência no horário compreendido entre 00:00 horas e 5:00 horas, as empresas assegurarão alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho dos trabalhadores operadores em Teleatendimento, em regime de escala de revezamento, cuja implementação a critério da empresa fica autorizada, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo de seis horas diárias.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores operadores terão uma folga semanal, sendo essa folga, pelo menos uma vez por mês, concedida aos domingos.

**Parágrafo Segundo:** As partes dão-se por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do parágrafo único do artigo 67 da CLT, observada a escala de trabalho previamente estabelecida, bem como a regra do parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão, também, contratar trabalhadores para trabalhos especiais, a serem executados em dias determinados do mês ou da semana laboral, pagando-lhes o valor proporcional ao salário-base, não inferior ao piso da categoria em relação ao número de horas trabalhadas, respeitadas as normas da legislação vigente quanto ao número máximo de horas extras.

**Parágrafo Quarto:** Para todos os demais trabalhadores serão mantidas as jornadas de trabalho atualmente praticadas.

**Parágrafo Quinto:** As empresas poderão prorrogar a jornada diária de seus trabalhadores, de 8 (oito) e 6 (seis) horas, para compensação da jornada laborada aos sábados, observando-se a jornada semanal de trabalho, respectivamente, e a legislação vigente, estando desobrigada de firmar acordos individuais de prorrogação e/ou compensação da jornada de trabalho com seus trabalhadores.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão negociar diretamente com o SINTTEL o sistema de "Banco de Horas"

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGAS SEMANAIS, ESCALA DE REVEZAMENTO E PLANTÃO

A folga semanal sem dia da semana pré-definido, não poderá ser concedida em dia feriado, sob pena de ser devida outra folga compensatória ou as horas extras correspondentes.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores que cumprem escala de revezamento, escala de plantão e trabalham em dias considerados feriados, terão direito ao mesmo número de folgas concedidas, no mês, àqueles trabalhadores que não se sujeitam à escala de revezamento.

**Parágrafo Segundo:** As empresas manterão esquema de revezamento de plantão nas festividades de Natal e Ano Novo, de tal forma que os trabalhadores tenham folga garantida em uma delas.

**Parágrafo Terceiro:** As escalas de revezamento deverão ser divulgadas com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência, ressalvando-se alterações em casos emergenciais informados ao SINTTEL, respeitando-se o intervalo de 11 (onze) horas entre jornadas, com a faculdade de troca negociada entre os trabalhadores, desde que haja comunicação ao superior hierárquico com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - DSR

A ocorrência de até dois atrasos ao trabalho, em semanas diferentes durante o mês, não superiores a 15 (quinze) minutos cada, não acarretarão os descontos correspondentes do D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado). Nesta hipótese, as empresas não poderão impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DE PONTO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, conexão/desconexão ao sistema de atendimento, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizadas a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle eletrônico de jornada nos termos da Portaria MTE-373/2011, restando ainda suprida à necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e alimentação que é concedido de acordo o previsto na legislação vigente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

As empresas considerarão justificadas as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes, mediante comprovação legal:

- a) 4 (quatro) dias consecutivos, considerando o dia do evento, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível e irmão, bem como de pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica.
- b) 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento.
- c) 8 (oito) dias por ano remunerado, nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) menor, de até 12 (doze) anos de idade, para o trabalhador que possuir 1 (um) filho e 9 (nove) dias por ano remunerado, nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) menor, de até 12 (doze) anos de idade, para o trabalhador que possuir 2 (dois) filhos ou mais, desde que previamente informado às empresas e a consulta ou internação tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do trabalhador (a), ressalvados os casos de emergência. O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento.
- d) 5 (cinco) dias por ano remunerado nos casos de acompanhamento de internação ou consulta de filho (a) excepcional, legalmente reconhecido, sem limite de idade desde que previamente informado às empresas e a consulta ou internação tenha ocorrido em coincidência com o horário de trabalho do trabalhador (a), ressalvados os casos de emergência. O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento.
- e) Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, 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. Para o caso de pai ou mãe adotante, será concedido nos termos da lei de adoção.
- f) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, as empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de trabalhador 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 trabalhador, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

**Parágrafo Primeiro:** Serão abonadas as faltas do trabalhador para prestação de exames vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador e à comprovação da realização da prova.

**Parágrafo Segundo:** As empresas abonarão 1 (um) dia por semestre, as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas aceitarão declarações de até 3 (três) horas livres, sem distinção de trajeto e/ou atendimento, para justificativa de ausências.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA DE JORNADAS DE 4 HORAS PARA 6 HORAS**

Os trabalhadores em jornada de 4 (quatro) horas que desejarem transferência para jornada de 6 (seis) horas do mesmo serviço que estão cumprindo, há mais de 6 (seis) meses, em jornada reduzida, terão prioridade na mudança de carga horária.

**Parágrafo Único:** Os trabalhadores interessados no acréscimo da jornada deverão inscrever-se conforme procedimentos específicos de cada empresa, indicando a mudança desejada, bem como o turno de preferência.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do trabalhador, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada à remuneração.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA PAIS E RESPONSÁVEIS DE CRIANÇAS EM IDADE ESCOLAR**

As empresas aceitarão como ausência justificada, 5 (cinco) faltas por semestre dos trabalhadores que são pais ou responsáveis legais de crianças de até 12 (doze) anos, quando estes necessitarem se ausentar do trabalho para comparecer às reuniões nas escolas onde os filhos estudarem.

**Parágrafo Único:** A justificativa será concedida apenas para um dos pais ou responsáveis, mediante comprovação expedida pela escola, por meio de declaração de frequência, que deverá ser entregue no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar do início da próxima jornada.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

As EMPRESAS por ocasião das férias dos trabalhadores praticarão as seguintes regras:

- a) Aos trabalhadores estudantes, o período de férias, deverá obedecer ao previsto na legislação existente;
- b) O trabalhador poderá requerer o abono pecuniário, se assim lhe convier, no prazo estabelecido no artigo 143 da CLT;
- c) Férias de 30 dias corridos, comunicação com 20 dias de antecedência;
- d) Férias de 20 dias corridos, comunicação com 20 dias de antecedência;
- e) Férias fracionadas, podendo ser em até três períodos a serem informados ao empregado pela empresa, que devem ser comunicadas com pelo menos 12 dias de antecedência ao início das férias e o pagamento deverá ocorrer sempre com dois dias anteriores ao início do gozo;

**Parágrafo Único:** Deverá ser observado exceções em caso de internação de dependentes econômicos quanto ao prazo de divulgação que poderá ocorrer de forma posterior, à qual será tratada individualmente

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão licença remunerada de 2 (dois) dias por ano, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para os (as) trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do trabalhador, conforme Portaria nº. 3214/78.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO E OUVIDORIA**

As empresas buscarão a contínua melhoria das condições de trabalho, respeitando as disposições contidas no Anexo II da NR17, Acordo Coletivo e/ou Convenção.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CIPA**

As empresas estão obrigadas ao cumprimento da legislação vigente sobre a CIPA e convocarão eleições com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital e enviando cópia ao SINTTEL nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

**Parágrafo Primeiro:** A eleição dos cipeiros deverá ser acompanhada pelo SINTTEL.

**Parágrafo Segundo:** As reuniões dos cipeiros ocorrerão no período normal de trabalho, sendo certo que no caso de ocorrer fora do horário de trabalho, o trabalhador fará jus ao recebimento de horas extraordinárias.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

As empresas envidarão esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de Segurança e Medicina do Trabalho ao SINTTEL, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicações de acidentes de trabalhos;
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho;
- c) CIPA;
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, dentro da sua jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Compromete-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos, a serem realizados na periodicidade determinada pelo Médico do Trabalho responsável pelo PCMSO – NR-9, das empresas.

**Parágrafo Terceiro:** As partes envidarão esforços para manterem reuniões periódicas, no mínimo a cada 3 (três) meses, visando avaliar as condições do trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para o SINTTEL.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E MEDICINA PREVENTIVA

As empresas realizarão exames periódicos, sem ônus, para todos trabalhadores, inclusive por ocasião da rescisão contratual, fornecendo cópia dos resultados.

**Parágrafo Único:** As empresas promoverão campanhas educacionais na área da saúde.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

Para fins de justificativa de falta, as empresas somente considerarão os atestados que comprovem atendimento médico ou boletins de atendimento emergencial, desde que emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial das empresas ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, e desde que neles esteja discriminada, de forma legível e sem rasuras, a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas de afastamento concedidas.

**Parágrafo Primeiro:** Os atestados médicos deverão ser apresentados às empresas no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da hora do início da jornada do dia seguinte à emissão da licença, não sendo considerados para abono das faltas os atestados entregues fora do prazo assinalado e que não atendam aos requisitos de validade estabelecidos no "caput", conforme disposto no e-Social.

**Parágrafo Segundo:** Os atestados médicos que abonam horas deverão ser apresentados à empresa em até 24 (vinte e quatro) horas úteis (jornada de trabalho), a partir de sua emissão.

**Parágrafo Terceiro:** Os atestados médicos poderão ser entregues por terceiros, desde que comprovada a impossibilidade de locomoção do trabalhador, observado o prazo e critério previsto no parágrafo primeiro desta Cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido a criação de uma comissão de caráter consultivo, visando à busca de melhorias no processo de atestado médico.

## ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas abrirão e encaminharão ao INSS, a CAT dos trabalhadores vítimas de acidente do trabalho ou doença profissional, bem como enviarão mensalmente ao SINTTEL cópia das CAT's abertas no período.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GARANTIAS AO TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Ao trabalhador afastado do serviço por acidente de trabalho, percebendo o benefício previdenciário respectivo, por mais de 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário, a partir da alta médica, pelo período de 12 (doze) meses, além do aviso-prévio previsto em lei.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese da recusa pelas empresas da alta médica, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social havidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica pelo INSS.

**Parágrafo Segundo:** Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes trabalhadores não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, nos termos da legislação aplicável.

**Parágrafo Terceiro:** Os trabalhadores garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pelas empresas.

**Parágrafo Quarto:** As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o trabalhador não colaborar com o processo de readaptação às novas funções.

**Parágrafo Quinto:** As empresas envidarão esforços para a criação de um Projeto Especial de Responsabilidade Social, onde poderão ser designados funcionários com estabilidade ou com pedido de reabilitação profissional para atuarem em trabalhos sociais junto à comunidade local.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÍNICAS MÉDICAS**

As empresas manterão através da assistência médica, clínicas médicas nas proximidades dos locais de trabalho, para atendimento preferencial de seus trabalhadores.

**Parágrafo Único:** Em casos de urgência e/ou emergência as empresas providenciarão a remoção do trabalhador até o pronto socorro mais próximo do local de trabalho, nos horários que não tenham médicos na empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO**

Aos dirigentes do SINTTEL é permitido o acesso às dependências das empresas durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas e desde que autorizados pelos clientes das empresas.

**Parágrafo Único:** O acesso de dirigentes sindicais aos locais de trabalho para tratar assuntos de interesse da categoria não poderá trazer interrupção ao curso normal dos serviços e deverá ser solicitado a Gerência de Recursos Humanos das empresas com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e somente ocorrerá à liberação após anuência formal do cliente das empresas que ocuparem o espaço a que o SINTTEL pretenda transitar.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SINDICAIS**

O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com as empresas de sua base territorial, terá garantido atendimento pelo representante que as empresas designarem. O Dirigente Sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor.

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultado ao SINTTEL o credenciamento de 1 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 500 (quinhentos) trabalhadores, conforme prerrogativas da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As empresas se comprometem a entregarem até o quinto dia útil do mês subsequente ao de competência, a guia de depósito bancário, ficha de compensação ou cheque nominal ao SINTTEL, referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos trabalhadores sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.

**Parágrafo Terceiro:** Com fundamento em decisão emanada da Assembleia Geral da Categoria, todos os trabalhadores das empresas que venham a ser admitidos durante a sua vigência, serão convidados a ingressar no quadro associativo do SINTTEL sob as condições estabelecidas em seu estatuto.

**Parágrafo Quarto:** Os trabalhadores associados poderão, a qualquer tempo, se manifestar por escrito junto ao SINTTEL para desligamento do quadro de associados da entidade, solicitando sempre antes do fechamento da folha de pagamento, ao sindicato através de carta preenchida de próprio punho, entregue pessoalmente na sede da entidade.

**Parágrafo Quinto:** As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao SINTTEL, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao SINTTEL até o 10º (décimo) dia após o desconto.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas autorizarão a afixação, nos quadros de aviso previamente estabelecidos pelas empresas, de material informativo do SINTTEL para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas recolherão diretamente ao SINSTAL a Contribuição Assistencial Patronal, o valor correspondente a 1% (um por cento) do capital social, com o valor mínimo da aludida contribuição no importe de um mil reais e valor máximo da contribuição no importe de sessenta mil reais, anualmente, em 15 de Outubro de 2020, conforme aprovado em suas assembleias.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RELACIONAMENTO SINDICAL**

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento entre empresa e sindicato, fica estabelecido que o SINSTAL e o SINTTEL se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou da CCT, estabelecendo que as mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário.

**Parágrafo Primeiro:** A parte contrária, através de seu Departamento Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas da presente CCT, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista.

**Parágrafo Segundo:** As empresas assegurarão a frequência livre dos Dirigentes Sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, desde que as partes negociem previamente com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas de antecedência a participação nos eventos.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS**

As Empresas se obrigam a manter as condições mais benéficas, ou seja, as condições mais benéficas e os benefícios atualmente existentes, inclusive no que tange aos benefícios praticados, devendo os mesmos serem reajustados com a aplicação do reajuste previsto na cláusula quarta da presente CCT.

**Parágrafo Único:** As partes convencionam que em conformidade com o artigo 611-B, que nenhum Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser firmado entre SINTTEL e EMPRESAS contendo condições inferiores, em nenhum item desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem a anuência do Sindicato Patronal (SINSTAL), sob pena de multa por descumprimento.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As empresas reiteram suas adesões à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), nos termos da Lei 9958/2000, constituída no âmbito de representação dos sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único:** As partes ratificam integralmente, neste ato, para todos os fins de direito, as normas de organização e funcionamento da CCP, conforme documento próprio, inclusive no que se refere aos expedientes internos.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O SINTTEL, representativo da categoria profissional, poderá intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - MULTAS**

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, as empresas pagarão multa mensal de 5% (cinco por cento), do piso salário salarial estabelecido nesta Convenção, por infração e por trabalhador, em favor deste ou da parte atingida.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente CCT, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

Fica eleita a Justiça do Trabalho da BAHIA para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente instrumento de CCT, sobrepondo-se a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS**

As empresas deverão formalizar individualmente, junto ao SINTTEL, em até 60 dias da formalização desta CCT Aditivo à Convenção Coletiva, detalhando as suas respectivas especificidades.

**Parágrafo Único:** Não havendo manifestação pela empresa, fica entendido que a mesma aplicará aos seus empregados o contido integralmente na presente convenção respeitada a data base.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - SOBREPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta CCT, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos trabalhadores, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DEPÓSITO E REGISTRO**

E, por assim estarem justos e avençados assinam o presente em 2 (duas) vias de igual teor, destinando-se a primeira para fins de arquivo e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho.

**VIVIEN MELLO SURUAGY  
PRESIDENTE**

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PREST. DE SERV. E INSTALADORAS DE SISTEMAS E REDES DE TV POR  
ASSINATURA, CABO, MMDS, DTH E TELECOMUNICACOES - SINSTAT**

**JOSELITO EMANUEL CONCEICAO FERREIRA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DA BAHIA**

**VIVIEN MELLO SURUAGY  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO NACIONAL DE INSTALACAO E MANUTENCAO DE INFRAESTRUTURA DE REDES DE  
TELECOMUNICACOES E INFORMATICA - FENINFRA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA APROVAÇÃO TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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