

## **ELENCO DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING REPRESENTADOS PELOS SINDICATOS FILIADOS À FENATTEL - NEGOCIAÇÃO DE RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 - DATA-BASE 1º DE JANEIRO.**

### **CLÁUSULA 1ª. - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses, ou seja, no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**Parágrafo Único:** As cláusulas de caráter social constantes da CCT vigente, especialmente àquelas relativas a benefícios, terão sua vigência estendida até a conclusão de futuras negociações.

### **CLÁUSULA 2ª - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Considerando que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, autoriza a negociação, mas o seu pressuposto é que a negociação seja para ampliar ou acrescentar outros direitos além dos assegurados na lei e na Constituição, as partes signatárias do presente instrumento convencionam que, toda e qualquer negociação oriunda da aplicação da Lei 13.467/2017, em relação aos pontos sujeitos à livre negociação diretamente entre TRABALHADORES e EMPRESAS não poderão ser implementados no segmento de TELECOM sem a prévia negociação com os SINDICATOS, uma vez que os TRABALHADORES não poderão ter direitos inferiores aos assegurados em lei.

### **CLÁUSULA 3ª. - REPOSIÇÃO SALARIAL**

As EMPRESAS reajustarão em **01/01/2020** a remuneração de todos os TRABALHADORES abrangidos por este Instrumento Coletivo de Trabalho, independentemente do tempo de serviço, de forma a recompor o mesmo poder aquisitivo existente em **01/01/2019**.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão objetos de compensação todo e qualquer reajustamento decorrente de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência e equiparação salarial.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS se comprometem a corrigir possíveis distorções salariais existentes entre TRABALHADORES que exerçam exatamente a mesma função.

### **CLÁUSULA 4ª. - AUMENTO REAL**

As EMPRESAS concederão 5% (cinco por cento) a título de aumento real para todos os TRABALHADORES, de forma cumulativa.

### **CLÁUSULA 5ª. - REAJUSTE DAS DEMAIS PARCELAS DA REMUNERAÇÃO**

As EMPRESAS reajustarão as demais parcelas pecuniárias da remuneração, relativa à contraprestação dos serviços e não referidas expressamente neste Instrumento Coletivo

de Trabalho, nas mesmas condições pactuadas nas cláusulas de reposição salarial e de aumento real aplicáveis aos salários.

#### **CLÁUSULA 6ª - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais da categoria nas funções abaixo indicadas, obedecida a jornada de trabalho de cada uma delas, para efeitos de admissão, a partir de 01 de janeiro de 2020.

<b>CARGO</b>	<b>JORNADA</b>	<b>SALÁRIO BASE</b>
TELEOPERADOR	150 HS	1.050,00
TELEOPERADOR	180HS	1.200,00
BACK OFFICE/ CHAT WEB / MÍDIAS SOCIAIS	180HS	1.365,00
SUPERVISOR DE OPERAÇÕES	200HS	1.950,00
COORDENADOR	200 HS	4.000,00
MONITOR DE QUALIDADE	ATÉ 200 HS	1.650,00
SUPERVISOR DE QUALIDADE	200 HS	2.400,00
AGENTE MULTIPLICADOR	200HS	1.650,00
ANALISTA DE TREINAMENTO JUNIOR	200HS	1.950,00
SUPERVISOR DE TREINAMENTO	200HS	2.400,00
ANALISTA JUNIOR	200HS	2.200,00
ANALISTA PLENO	200HS	2.800,00
ANALISTA SENIOR	200HS	4.000,00

**Parágrafo Primeiro:** Serão respeitadas as especificidades de cada empresa, no tocante as nomenclaturas, das funções disciplinadas na presente cláusula, aplicando-se, neste caso, a terminologia utilizada internamente na empresa. Ficando esclarecido desde já que os valores aqui consignados se referem ao salário base/contratual, sem prejuízo dos acréscimos legais ou convencionais percebido pelo TRABALHADOR, tais como: remuneração variável, comissões e prêmios, dentre outros.

**Parágrafo Segundo:** As partes comprometem-se a reajustar, automaticamente, os pisos salariais em janeiro de 2020, de modo a assegurar a aplicação das diferenças decorrentes do novo salário mínimo definido pelo governo federal, exceto se os valores praticados forem superiores.

#### **CLÁUSULA 7ª - TAXA DE FORTALECIMENTO / ASSISTENCIAL / COTA NEGOCIAL**

As EMPRESAS deverão descontar da folha de pagamento, de todos os TRABALHADORES (AS)

abrangidos por esta Norma Coletiva, a Taxa de Fortalecimento/Assistencial/Cota Negocial de que trata a Ata de Assembleia devidamente aprovada, no percentual de 8% (oito por cento), sendo 6% (seis por cento) aos SINDICATOS e 2% (dois por cento) à FENATTEL.

**Parágrafo Primeiro:** O percentual acima será calculado sobre o salário nominal do TRABALHADOR, bem como deverá ser recolhido em guia a ser fornecida pelos SINDICATOS /FENATTEL até o terceiro dia útil do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS repassarão ao SINDICATO e à FENATTEL os valores descontados até o quinto dia do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Terceiro:** O SINDICATO e a FENATTEL fornecerão às EMPRESAS as guias necessárias aos recolhimentos sindicais e outras contribuições.

**Parágrafo Quarto:** O prazo para eventual oposição no tocante ao desconto de que trata a presente cláusula, será o fixado no edital de convocação da assembleia geral que aprovou o elenco de reivindicações dos TRABALHADORES (AS).

**Parágrafo Quinto:** Os Sindicatos que tem regras próprias, seja por força de TAC ou resoluções de Assembleias Gerais, formalizarão as regras em mesa de negociação

**Parágrafo Sexto:** As empresas assegurarão aos Sindicatos laborais um espaço durante os processos de Integração (admissão) de novos empregados, para apresentação pelo Sindicato da sua forma de atuação, bem como dos benefícios e serviços oferecidos aos associados, sendo incluída nos documentos da admissão uma ficha de filiação à respectiva entidade sindical, a ser voluntariamente preenchida.

## **CLÁUSULA 8ª - DO DIREITO DE IGUALDADE SALARIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, em observação ao contido no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no artigo 461 da CLT, nas Convenções 100 e 111 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS se comprometem ainda a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres e aos homens, para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos porventura existentes, evitando-se qualquer atitude discriminatória, em reconhecimento às recomendações contidas nas disposições legais mencionadas no “caput” da presente cláusula.

## **CLÁUSULA 9ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As partes (SINDICATOS e EMPRESAS) se comprometem a negociar e firmar Acordo Coletivo de Trabalho específico de PLR/PPR, até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente instrumento, conforme previsão da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000, artigo 2º inciso II, observando-se as peculiaridades de cada EMPRESA. Ficando assegurado desde já como “target” mínimo de 1 (uma) remuneração de cada TRABALHADOR envolvido.

**Parágrafo Único:** Ficando assegurado também que o PLR/PPR também será devido nos casos em que o TRABALHADOR esteja afastado do trabalho por motivo de doença, acidente do trabalho/doença profissional ou relacionada ao trabalho, ou afastamento por licença maternidade, percebendo benefício previdenciário (auxílio doença previdenciário ou acidentário, salário maternidade ou aposentadoria por invalidez), desde que referido TRABALHADOR tenha sido admitido no ano calendário, ou em ano anterior, cuja Participação nos Lucros será distribuída.

#### **CLÁUSULA 10ª. - ANUÊNIO**

As EMPRESAS pagarão a todos os seus TRABALHADORES o adicional por tempo de serviço (A.T.S.), no importe de 1% (um por cento) do salário base, por cada ano de serviço que lhe tenha sido prestado.

#### **CLÁUSULA 11ª. - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

O apontamento mensal da folha de pagamento considerará o período entre o dia 16 de um mês e o dia 15 do mês seguinte, ou outro período mensal que venha a ser fixado, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste instrumento.

#### **CLÁUSULA 12ª. - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários será efetuado e disponibilizado aos TRABALHADORES para saque, até às **23h59min** do último dia útil do mês da prestação de serviço.

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

**Parágrafo Segundo:** O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS que praticam o pagamento anterior ao último dia útil do mês deverão disponibilizá-lo para saque até às 23h59min do dia do efetivo pagamento.

**Parágrafo Quarto:** Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, as EMPRESAS se comprometem a efetuar o repasse dos lançamentos errôneos em até 05 (cinco) dias corridos.

**Parágrafo Quinto:** Caso as EMPRESAS não cumpram o prazo estipulado no parágrafo 4º, pagarão ao TRABALHADOR, o valor devido em dobro.

**Parágrafo Sexto:** Serão fornecidos demonstrativos de pagamentos, impressos em papel timbrado com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA e o valor de recolhimento de FGTS, até 2 (dois) dias antes do pagamento, independente de solicitação do TRABALHADOR.

#### **CLÁUSULA 13ª. - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago a todos os TRABALHADORES que vierem a trabalhar em horário noturno, independentemente da data de admissão, no percentual

de **30%** (trinta por cento) das 22h00min às 06h00min horas, considerando-se a hora de 52h30min.

**Parágrafo Único** - Caso haja a continuidade da prestação de serviços, após as 06h00min horas, o labor prestado será considerado também, para todos os fins legais, como horário noturno.

#### **CLÁUSULA 14ª. - ADICIONAL DE PENOSIDADE/INSALUBRIDADE**

As EMPRESAS pagarão a título de adicional de penosidade / insalubridade o percentual de 30% (trinta por cento) do salário nominal a todos os TRABALHADORES que exerçam função/ atividade de TELEATENDIMENTO em conformidade com o disposto no artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal, independentemente de perícia.

#### **CLÁUSULA 15ª. - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

A substituição a partir do 1º (primeiro) dia ensejará o direito do TRABALHADOR que exercer a substituição a receber a diferença entre seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, incluída as vantagens pessoais.

**Parágrafo Primeiro:** A substituição superior a 30 (trinta) dias, passará a constituir promoção automática no cargo ou função; não será admitido rebaixamento de função e salário.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS deverão disponibilizar registro, a fim de que possa ser observado o efetivo período de substituição, para efeito das disposições constantes no parágrafo primeiro e "caput" da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 16ª. - 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 deverão respeitar a opção dos TRABALHADORES que não desejarem receber o referido adiantamento.

#### **CLÁUSULA 17ª. - SALÁRIO ADMISSÃO**

Fica garantido ao TRABALHADOR admitido para a mesma função de outro dispensado com ou sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido mediante acordo, ou que tenha se aposentado, ou pedido demissão, ou ainda falecido, igual salário pago ao TRABALHADOR efetivamente sucedido.

#### **CLÁUSULA 18ª. - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Aos TRABALHADORES admitidos após 01/01/2020 fica assegurado o salário da função.

#### **CLÁUSULA 19ª. - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1º de janeiro de 2020, ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer vale-refeição/alimentação, a todos os seus TRABALHADORES, disponibilizando o crédito integral no 1º dia útil que anteceda a prestação de serviço, inclusive no período das férias, licença maternidade, licença paternidade, licença adoção e afastamento previdenciário de qualquer natureza, sendo assegurado no mínimo 26 (vinte e seis) vales por mês, conforme tabela abaixo:

JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA	VALOR DO VALE
Até 06 horas	R\$ 10,00
Demais jornadas	R\$ 20,00

**a)** As EMPRESAS se obrigam a respeitar os eventuais valores mais vantajosos atualmente praticados a favor dos TRABALHADORES, e quando estes forem iguais ou superiores aos estabelecidos na presente cláusula, deverão ser reajustados em conformidade com os índices econômicos pactuados no presente instrumento.

**b)** 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.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que o benefício de que trata a cláusula será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

**Parágrafo Segundo:** O valor recebido a título de Programa Alimentação não se incorpora à remuneração do TRABALHADOR para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº. 5, de 14/01/1991.

## **CLÁUSULA 20ª. – CESTA BÁSICA/VALE ALIMENTAÇÃO**

Ficam as EMPRESAS obrigadas a conceder aos TRABALHADORES o valor de R\$ **330,00** (trezentos e trinta reais) ao mês, a título de cesta básica. Podendo ser fornecido mediante crédito no cartão alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que o benefício de que trata o “caput” será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

**Parágrafo Segundo:** Será fornecida a cesta básica integralmente aos TRABALHADORES afastados:

- a) Em férias;
- b) Em Auxílio Doença enquanto perdurar o afastamento;
- c) Em Acidente de Trabalho enquanto perdurar o afastamento;
- d) Em Licença Maternidade/Licença Adoção enquanto perdurar a licença.

**Parágrafo Terceiro:** O valor recebido a título de cesta básica não se incorpora à remuneração do TRABALHADOR para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº. 5, de 14/01/1991.

#### **CLÁUSULA 21ª. - DAS HORAS EXTRAORDINARIAS/BANCO DE HORAS**

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado, serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, dias compensados, feriados, folgas ou domingos, a remuneração será acrescida com o adicional de 140% (cento e quarenta 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 no período aquisitivo de cada título, salvo as condições mais favoráveis já existentes aos TRABALHADORES.

**Parágrafo Terceiro:** Para efeito de cômputo das horas extras previstas no “caput” e parágrafo 1º da presente cláusula, será considerado a partir de 5 (cinco) minutos da jornada contratual.

**Parágrafo Quarto:** As horas em que o TRABALHADOR permanecer à disposição das EMPRESAS para realização de cursos, treinamentos e que excederem à jornada de trabalho, serão remuneradas como extras, inclusive com direito a um vale refeição, conforme previsto no presente instrumento.

**Parágrafo Quinto:** Para obtenção do salário hora do TRABALHADOR deverá ser adotado o divisor correspondente à jornada efetivamente praticada.

**Parágrafo Sexto:** Ficam as EMPRESAS autorizadas a implantar o sistema de Banco de Horas na forma do artigo 59 da CLT, devendo para isso negociar as condições com os SINDICATOS.

#### **CLÁUSULA 22ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às EMPRESAS abrangidas por este Instrumento Coletivo de Trabalho a proceder aos descontos em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação, com participação dos TRABALHADORES nos custos de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médicos-odontológicos; alimentação, dentre outros; bem como convênios, tais como: supermercados; farmácias e perfumarias; óticas; assistência médica/odontológica; instituições de ensino; clube/agremiações e com instituições financeiras, destinados a empréstimos consignados; quando expressamente autorizados pelo TRABALHADOR.

**Parágrafo Único:** Quando o TRABALHADOR estiver retornando de afastamento previdenciário, as EMPRESAS procederão aos descontos mensais, limitando o valor total do desconto mensal, ao percentual de 20% (vinte por cento) do salário do TRABALHADOR, parcelando na quantidade suficiente para saldar o eventual débito existente.

#### **CLÁUSULA 23ª. - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL/COMISSÃO**

Fica convencionado que quando da implantação por parte das empresas de qualquer produto que aponte para o sistema de remuneração qualitativa e quantitativa as mesmas deverão informar ao SINDICATO com antecedência mínima de 5 (cinco) dias as regras de aferição e remuneração. Ficando ainda convencionado que toda e qualquer alteração que reduza o valor e potencial de ganho do trabalhador deverá ser negociado previamente com o SINDICATO, não sendo admitido mudança de forma unilateral pelas empresas nesta modalidade de remuneração.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que os trabalhadores enquadrados no “caput”, ou seja, que recebem na modalidade de remuneração variável, quando necessitarem se ausentar de seus postos de trabalho, devidamente justificados, por atestados médicos, atestados de horas, pausas para descansos e intervalos para repousos na forma estabelecida no Anexo II da NR 17, saídas de qualquer natureza, inclusive para ir ao sanitário, entre outros períodos justificados e não mencionados aqui. Nessas hipóteses as empresas deverão considerar tais períodos como se trabalhado fossem, pagando integralmente a remuneração variável aos trabalhadores envolvidos.

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que não participarem do período total avaliado, tais como aqueles admitidos, afastados por qualquer razão, desligados a seu pedido ou demitidos sem justa causa, receberão o valor proporcional ao tempo em que trabalharam.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores das comissões decorrentes da venda de quaisquer produtos deverão ser pagos em separado dos valores pagos a título de “remuneração variável”, conforme estabelecido na presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 24ª. - COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao TRABALHADOR em gozo de benefício previdenciário: auxílio-doença previdenciário ou acidentário, licença maternidade e aposentadoria por invalidez, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) dia e enquanto perdurar o afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando sempre, para efeito da complementação, o limite de contribuição previdenciária;

**a)** Quando o TRABALHADOR não tiver direito ao auxílio-doença por não haver completado o período de carência exigido pela Previdência Social, as EMPRESAS pagarão seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) dia e enquanto perdurar o afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;

**b)** Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio-doença, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Caso ocorram diferenças a maior ou menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

**c)** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 25ª. - PCS (PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS)**

As EMPRESAS abrangidas por este instrumento deverão negociar com o SINDICATO, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após sua assinatura, a implantação do Plano de Cargos e Salários (PCS). No caso de já existir o benefício, o mesmo deverá ser

reajustado, conforme as cláusulas de reposição salarial e de aumento real do presente instrumento.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS garantem também equiparação salarial para TRABALHADORES que exerçam a mesma função.

**Parágrafo Segundo:** Quando as EMPRESAS exigirem complementação escolar para promoções, as despesas serão as expensas das mesmas e o TRABALHADOR terá seu horário adaptado ao curso a ser realizado, observado o critério de merecimento e de antiguidade a cada seis (6) meses.

**Parágrafo Terceiro:** Prioritariamente, as EMPRESAS farão recrutamento interno para preenchimento das vagas em aberto, as quais deverão ser divulgadas.

#### **CLÁUSULA 26ª. - TESTE ADMISSIONAL/TREINAMENTO**

A realização de testes admissionais/treinamentos e demissionais práticos operacionais não poderá ultrapassar 01 (um) dia.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em teste e vale transporte.

#### **CLÁUSULA 27ª. - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será aplicado pelas EMPRESAS observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação.

**Parágrafo Primeiro:** O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Segundo:** Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de TRABALHADORES para a mesma função anteriormente exercida na EMPRESA, bem como para os casos de admissão de TRABALHADORES que estejam prestando serviços na mesma função em EMPRESAS com contrato semelhante.

#### **CLÁUSULA 28ª. - REGISTRO ELETRÔNICO E ATUALIZAÇÕES EM CTPS**

As EMPRESAS manterão controle informatizado do registro de TRABALHADORES em conformidade com a legislação aplicável à espécie – art. 41 da CLT e Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo Registro Eletrônico as EMPRESAS se obrigam 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, sob pena de multa diária no importe de 1/30 avos do salário do TRABALHADOR, sem prejuízo de outras penalidades eventualmente aplicadas pelos órgãos competentes.

#### **CLÁUSULA 29ª. - JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho dos TRABALHADORES operadores em TELEATENDIMENTO, em regime de escalas de revezamento a serem implementadas pelas EMPRESAS, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo 06 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro:** A duração da jornada de trabalho dos TRABALHADORES administrativos será de 200 (duzentas) horas mensais, sendo 08 (oito) horas diárias.

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que atuam na área de TELEATENDIMENTO terão 01 (uma) folga semanal, sendo essa folga concedida obrigatoriamente em 02 (dois) finais de semana por mês.

**Parágrafo Terceiro:** As partes dar-se-ão por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do parágrafo único do artigo 67 da CLT, bem como a regra do parágrafo anterior, devendo as EMPRESAS respeitarem as determinações administrativas dos órgãos competentes e negociado com o SINDICATO.

**Parágrafo Quarto:** O intervalo para refeição de 30 (trinta) minutos serão considerados no cômputo da jornada de 6 (seis) horas dos TRABALHADORES em TELEATENDIMENTO.

**Parágrafo Quinto:** Na hipótese das EMPRESAS necessitarem utilizar-se de jornadas não previstas neste Instrumento Coletivo de Trabalho, deverão obter autorização formal dos SINDICATOS.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS deverão cumprir integralmente as disposições constantes da NR17 anexo II.

**Parágrafo Sétimo:** Serão mantidas as eventuais condições mais favoráveis aos TRABALHADORES atualmente praticadas pelas EMPRESAS.

### **CLÁUSULA 30ª. – CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO/REGISTRO DE PONTO**

Todos os TRABALHADORES deverão assinalar o controle de jornada de trabalho na entrada e na saída, respeitando o contido na portaria nº. 1.510, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 21 de agosto de 2009. As diretrizes do Sistema de Controle de Jornada de Trabalho deverão ser negociadas com o Sindicato dos TRABALHADORES.

**Parágrafo Único:** Fica ajustado ainda que todo e qualquer sistema de controle de jornada de trabalho adotado pelas EMPRESAS deverá conter a assinatura do TRABALHADOR sob pena de aplicação dos preceitos inseridos na Súmula 338 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

### **CLÁUSULA 31ª. - TRANSFERÊNCIA DE JORNADAS DE 4 HORAS PARA 6 HORAS**

Os TRABALHADORES em jornada de 04 (quatro) horas que desejarem transferência para jornada de 06 (seis) horas do mesmo serviço e conseqüente majoração da remuneração equivalente ao acréscimo de horas, que estão cumprindo há mais de 06 (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 32ª. - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do TRABALHADOR sejam de ordem interna (ex: queda de sistema) ocorrido ou externo (ex: greve, enchentes), não poderão ser compensadas e/ou descontadas posteriormente, ficando-lhes assegurado à remuneração e benefícios, inclusive no que se refere ao atingimento de metas para aferimento do PLR/PPR, e quando a função assim exigir.

**Parágrafo Único:** O TRABALHADOR que receber ligações desgastantes, marcadas por ameaças, abuso verbal ou xingamentos do interlocutor, terá direito a pausa/interrupção no atendimento, sem prejuízo da remuneração, pelo tempo necessário à sua recuperação.

### **CLÁUSULA 33ª. – FOLGAS SEMANAIS, ESCALAS DE REVEZAMENTO E DE PLANTÕES**

As escalas de revezamento e de plantões deverão ser negociadas com o SINDICATO.

**Parágrafo Primeiro:** A folga semanal sem dia da semana pré-definido, não poderá ser concedida em dias de feriado, sob pena de ser devida outra folga compensatória ou as horas extras correspondentes, na base de 140% (cento e quarenta por cento).

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que cumpram escalas de revezamento, escalas 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 Terceiro:** 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 pelo menos uma delas.

**Parágrafo Quarto:** As escalas de revezamento deverão ser divulgadas e fixadas em locais de fácil visibilidade com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, ressalvando-se alterações em casos emergenciais informados ao SINDICATO, respeitando-se o intervalo de 11 (onze) horas entre as jornadas, com a faculdade de troca negociada entre os TRABALHADORES, desde que haja comunicação ao superior hierárquico com antecedência mínima de 02 (dois) dias.

**Parágrafo Quinto:** As escalas de folgas, de revezamento e de plantões em dias de feriado nacional, feriado estadual e municipal não poderão ultrapassar 50% (cinquenta por cento) dos TRABALHADORES efetivos dos setores envolvidos, devendo haver necessariamente alternância.

**Parágrafo Sexto:** Serão mantidas as eventuais condições mais favoráveis aos TRABALHADORES atualmente praticadas pelas EMPRESAS.

### **CLÁUSULA 34ª. - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

As EMPRESAS considerarão justificadas as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

**a)** 6 (seis) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível, irmão, sogro e sogra e/ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;

**b)** 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento;

**c)** As EMPRESAS abonarão as ausências dos responsáveis por menores, bem como de idosos que viva sob a dependência econômica do TRABALHADOR, sempre que apresentado atestado médico, inclusive em casos de internação. Os preceitos aqui pactuados serão aplicados às justificativas médicas.

**d)** A licença paternidade, inclusive para adotantes, será de 20 (vinte) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT;

**e)** 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.

**f)** Ausências decorrentes de greve de TRABALHADORES de ônibus e metrô, desde que comprovada a necessidade de utilização desses serviços para ida e vinda do trabalho.

**g)** 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada – Lei nº 13.767/2018.

**Parágrafo Primeiro:** Serão abonadas as faltas do TRABALHADOR para prestação de exames escolares regulares e exames vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 05 (cinco) dias e comprovação posterior, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador e à comprovação da realização da prova.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS abonarão as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos, inclusive no tocante a problemas de locomoção relacionados a veículos próprios e de transportes públicos.

**Parágrafo Terceiro:** As ausências de que trata a presente cláusula serão consideradas para o recebimento integral de toda e qualquer espécie de remuneração, inclusive variável.

## **CLÁUSULA 35ª. - VALE CULTURA**

Ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer a seus TRABALHADORES o vale cultura na forma estabelecida no Decreto nº 8.084, de 26/08/2013, independente dos incentivos fiscais previstos no art. 10 da Lei nº 12.761, de 27/12/2012. Devendo os critérios de implantação do benefício ser negociado com a entidade sindical respectiva.

**Parágrafo Único:** O benefício de que trata o “caput” da presente cláusula será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 36ª. - LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

As EMPRESAS abrangidas por este acordo coletivo de trabalho concederão licença remunerada de 5 (cinco) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para as TRABALHADORAS que venham a ser vítimas de violência doméstica.

**Parágrafo Único:** Em caso de constatação do agravamento das sequelas em decorrência da violência supramencionada, o prazo da licença remunerada será ampliado pelo tempo que se fizer necessário.

#### **CLÁUSULA 37ª. - ABONO DE FALTAS PARA PAIS E RESPONSÁVEIS DE CRIANÇAS EM IDADE ESCOLAR**

As EMPRESAS abonarão as faltas dos TRABALHADORES que são pais ou responsáveis de crianças em idade escolar quando estes necessitarem se ausentar do trabalho para comparecer às reuniões nas escolas onde os filhos estudarem.

**Parágrafo Único:** Os abonos serão concedidos mediante comprovação expedida pela escola, por meio de declaração de frequência.

#### **CLÁUSULA 38ª. – LICENÇA EM CASO DE ABORTO RECONHECIDO NA FORMA DA LEI**

Em caso de aborto reconhecido nos termos legais, devidamente comprovados, a TRABALHADORA terá direito a licença remunerada e garantia de emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do aborto.

### **CLÁUSULA 39ª. - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos TRABALHADORES em união homoafetiva, 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 o direito do TRABALHADOR (A), utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

### **CLÁUSULA 40ª. - GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE**

O TRABALHADOR estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando ensino fundamental e médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado. Para tanto, as EMPRESAS deverão ser notificadas dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta norma coletiva ou imediatamente após a matrícula.

**a)** Ficam as EMPRESAS proibidas de prorrogar a jornada de trabalho do TRABALHADOR-estudante.

**b)** As EMPRESAS facilitarão, após ou antes, do horário de expediente, o estágio para os seus TRABALHADORES, que comprovadamente necessitem, inclusive devendo as EMPRESAS proceder à assinatura e disponibilização da documentação necessária para comprovação da execução do estágio.

**c)** As EMPRESAS se obrigam a manter condições adequadas, para os TRABALHADORES, tais como: banheiros para banho e troca de roupa, etc.

### **CLÁUSULA 41ª. - FÉRIAS**

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, excetuando-se quando ocorrer feriado no segundo dia da semana, quando então iniciar-se-á no segundo dia útil, devendo o TRABALHADOR ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS não poderão cancelar ou modificar o início autorizado do gozo de férias individuais ou coletivas.

**Parágrafo Segundo:** Quando porventura, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo de férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

**Parágrafo Terceiro:** Quando as EMPRESAS concederem férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão descontados.

**Parágrafo Quarto:** As EMPRESAS concederão gratificação de férias na data do adiantamento legal da remuneração de férias, no valor correspondente a 67% (sessenta e sete por cento) da remuneração do TRABALHADOR, sem prejuízo da concessão do benefício previsto na legislação (um terço). Fica assegurado o pagamento por ocasião da rescisão contratual sobre as férias proporcionais.

**Parágrafo Quinto:** Aos TRABALHADORES estudantes e aos TRABALHADORES que tem filhos, o período de férias deverá coincidir com as férias escolares.

**Parágrafo Sexto:** Ao TRABALHADOR cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa dos EMPREGADORES, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 03 (três) salários nominais mensais. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

**Parágrafo Sétimo:** Serão mantidas as eventuais condições mais favoráveis aos TRABALHADORES atualmente praticadas pelas EMPRESAS.

**Parágrafo Oitavo:** Fica pactuado que o período concessivo das férias dos TRABALHADORES será de 14 (quatorze) meses, sob pena de pagamento em dobro.

#### **CLAUSULA 42ª. - PREVIDÊNCIA PRIVADA**

As EMPRESAS se comprometem a instituir/manter Plano de Previdência Privada, negociando a participação das EMPRESAS e dos TRABALHADORES com o SINDICATO. Caso já implantado o benefício, o mesmo deverá permanecer nos moldes atualmente praticados. Devendo as EMPRESAS informar aos respectivos SINDICATOS as diretrizes do Programa.

#### **CLÁUSULA 43ª. - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA FAMILIAR UNIFICADA**

As EMPRESAS fornecerão Assistência Médica e Odontológica Familiar Unificada, independentemente do tempo de serviço, sendo que as mesmas custearão 99% (noventa e nove por cento) do valor e o TRABALHADOR arcará com 1% (um por cento) sendo a inclusão no plano facultada ao TRABALHADOR. Sendo que o plano de Assistência Médica e Odontológica Familiar Unificada deverá ser contratado com operadora de planos de assistência à saúde devidamente autorizada pela Agência Nacional de Saúde – ANS, e que atenda as disposições contidas na Lei 9656/1998, bem como na Resolução nº 195/2009 e demais normas legais pertinentes.

**Parágrafo Primeiro:** Serão incluídos como dependentes: cônjuges, filhos biológicos ou socioafetivos, pai e mãe.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS propiciarão aos TRABALHADORES, a faculdade na mudança de faixa do plano, sem alteração de custo para os mesmos.

**Parágrafo Terceiro:** Fica pactuado que as EMPRESAS não procederão ao cancelamento do plano de assistência médica e odontológico dos trabalhadores, e dependentes, em caso de afastamento de qualquer natureza. E ao TRABALHADOR dispensado sem justa causa e que estiver em tratamento médico, fica assegurado o benefício até o término do tratamento. Hipótese em que as empresas arcarão com o mesmo percentual de custeio da participação dos TRABALHADORES e de seus dependentes.

**Parágrafo Quarto:** Ao TRABALHADOR dispensado sem justa causa ou aposentado durante a vigência do contrato de trabalho, caso façam opção pela continuação do PLANO MÉDICO (Lei nº 9.656/1998 e Resolução Normativa nº 279/2011 da ANS), será assegurado que em ambas as hipóteses, caso haja ônus para o TRABALHADOR, as EMPRESAS arcarão com o mesmo percentual de custeio.

**Parágrafo Quinto:** Com o objetivo de elucidar toda e qualquer controvérsia suscitada no tocante aos benefícios supramencionados, ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer aos SINDICATOS LABORAIS as planilhas de custos, mediante solicitação expressa. Em casos excepcionais, as EMPRESAS se comprometem a se reunir previamente com os SINDICATOS, para apresentar, discutir e buscar a formalização do entendimento entre as partes quanto a eventuais alterações no desenho do plano, bem assim quanto a novas contratações ou renovação de contratos com a operadora de planos de assistência à saúde, durante a vigência deste acordo, que deverá necessariamente ter a concordância dos entidades sindicais.

**Parágrafo Sexto:** Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA 44ª. - CLÍNICAS MÉDICAS**

As EMPRESAS manterão através da assistência médica, clínicas médicas nas proximidades dos locais de trabalho, para atendimento preferencial de seus TRABALHADORES 24 (vinte e quatro horas), inclusive nos sites remotos.

**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 ou o atendimento médico indicado pelo TRABALHADOR.

#### **CLÁUSULA 45ª. - VALE TRANSPORTE**

As EMPRESAS 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 da obrigação estipulada no “*caput*” desta cláusula, poderão efetuar o pagamento da importância equivalente a cada TRABALHADOR, em espécie, cujo valor será pago, juntamente com a folha de pagamento, de forma integral, sob a rubrica “VT”, com o desconto de até 3% (três por cento).

**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 este incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS fornecerão os vales-transporte na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a residência do TRABALHADOR, inclusive quando fizerem uso de integração.

**Parágrafo Quarto:** Ficam garantidos os vales-transporte 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.

**Parágrafo Quinto:** Quando o TRABALHADOR fizer uso de ônibus fretado, as EMPRESAS arcarão com as despesas do referido transporte.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS deverão se abster de elaborar qualquer tipo de roteirização no que tange ao fornecimento do vale-transporte.

**Parágrafo Sétimo:** Caso o TRABALHADOR não faça opção pelo vale transporte na forma estabelecida na presente cláusula, ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer estacionamento ao mesmo, sem ônus.

#### **CLÁUSULA 46ª. - HORÁRIOS DE TRANSPORTE**

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

**Parágrafo Primeiro:** 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 22h00min e 06h00min, as EMPRESAS assegurarão alternativas de transportes, sem custo para os mesmos.

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que se enquadrarem na hipótese do parágrafo primeiro, as EMPRESAS se comprometem a estabelecer um percurso com menor tempo de duração do trajeto, limitado a 2 (duas) horas.

#### **CLÁUSULA 47ª. - PROMOÇÕES, TRANSFERÊNCIAS E CANCELAMENTO DE PUNIÇÕES**

As EMPRESAS continuarão a incentivar as promoções através de programas específicos, bem como as transferências de TRABALHADORES entre estabelecimentos.

**Parágrafo Primeiro:** Os TRABALHADORES participarão do Programa e na preferência de transferência de “*sites*” mediante inscrição efetuada diretamente junto à área de Recursos Humanos, buscando-se que os meios de acesso à inscrição sejam livres e independentes de suas chefias imediatas, bem como, as avaliações para classificação dos candidatos e definição de escolhidos sejam feitas de forma sistêmica.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS divulgarão aos candidatos promovidos e transferidos pelo Programa nos quadros de avisos, informando também aos SINDICATOS mensalmente, as promoções e transferências daí decorrentes.

**Parágrafo Terceiro:** A promoção de TRABALHADOR para cargo de nível superior ao exercido comportará um período de experiência que não poderá exceder a 45 (quarenta e cinco) dias. Após esse período, o TRABALHADOR promovido para a função ou cargo sem paradigma fará jus a um aumento salarial, garantido o piso da função a ser exercida.

**Parágrafo Quarto:** As eventuais advertências e suspensões deverão ser aplicadas pelas EMPRESAS no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, a partir da ciência do fato.

**Parágrafo Quinto:** As EMPRESAS, no prazo máximo de 03 (três) meses, deverão cancelar todas as medidas de punição contra todo e qualquer TRABALHADOR, sendo impresso no comunicado mensagem indicando quando ocorrerá o cancelamento.

#### **CLÁUSULA 48ª. - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, as EMPRESAS fornecerão uma carta de referência com o seguinte texto: **“Nada consta em seu prontuário que desabone a sua conduta durante vínculo empregatício”**; bem como toda a documentação dos cursos que o TRABALHADOR tenha concluído nas EMPRESAS, ou justificarão por escrito a sua recusa em fornecê-los.

#### **CLÁUSULA 49ª. - GARANTIAS DO TRABALHADOR PARA A HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NA REGIÃO**

Se as EMPRESAS, por qualquer motivo, encerrarem totalmente suas atividades na base territorial dos SINDICATOS, obrigam-se a comunicar tal fato aos mesmos com antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA 50ª. - GARANTIA À GESTANTE**

Fica assegurada à TRABALHADORA gestante a licença maternidade, desde o afastamento médico, até 06 (seis) meses, independentemente da opção feita ao Programa “Empresa Cidadã”.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estendida a estabilidade provisória de emprego à gestante pelo prazo de 90 (noventa) dias após o retorno do afastamento de que trata o “caput”.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurada a estabilidade de emprego ao pai, pelo prazo de 03 (três) meses, a contar do nascimento da criança, tendo em vista o dispositivo constitucional que prima pelos princípios e garantias fundamentais de proteção à infância.

#### **CLÁUSULA 51ª. - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As EMPRESAS preencherão e encaminharão ao INSS as comunicações de acidentes do trabalho “CATs” dos TRABALHADORES vítimas de acidente do trabalho ou doença profissional, bem como enviarão mensalmente ao SINDICATO, cópia das “CATs”, abertas no período, conforme previsão contida no artigo 22 da Lei nº 8.213/1991.

#### **CLÁUSULA 52ª. - GARANTIAS AO TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL**

Ao TRABALHADOR afastado do serviço por acidente de trabalho ou doença ocupacional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, por mais de 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário, a partir da alta médica, pelo período de 16 (dezesseis) meses, além do aviso-prévio previsto em lei.

**a)** Na hipótese da recusa pelas EMPRESAS da alta médica, as mesmas arcarão com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social havido entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica pelo INSS.

b) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes TRABALHADORES não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, nos termos da legislação aplicável.

c) 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.

#### **CLÁUSULA 53ª. - ASSÉDIO MORAL /ASSÉDIO SEXUAL**

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação dos 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; as empresas deverão criar uma comissão para averiguação, com a participação da entidade sindical, no prazo máximo de 10 (dez) dias da data do recebimento da denúncia.

**Parágrafo Segundo:** Fica convencionado que toda e qualquer denúncia/resposta encaminhada às partes (EMPRESA/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 assédio sexual, a obrigação das empresas prestarem total apoio ao trabalhador assediado, através de assistência psicológica, jurídica e financeira necessária a cobertura das despesas que o caso requerer. Além do mais deverão indenizar o trabalhador no valor correspondente a 20 (vinte) vezes a remuneração do trabalhador no momento do ato praticado, tendo em vista a responsabilidade objetiva pelos danos materiais e morais causados em decorrência da ausência de cautela e descumprimento das normas de segurança e saúde, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato tomar as medidas legais que julgue cabível.

**Parágrafo Quarto:** Caso não sejam respeitados os critérios acima, os trabalhadores envolvidos juntamente com o sindicato de classe, denunciarão as empresas junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho para as devidas providências, sem prejuízo de outras cominações legais que o caso requer, inclusive propor a competente reclamação trabalhista.

#### **CLÁUSULA 54ª. - ALEITAMENTO MATERNO**

Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, parágrafo 1º e 396 da CLT, as EMPRESAS concordam em reduzir em 02 (duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas TRABALHADORAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 06 (seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS deverão fornecer de forma gratuita, leite adequado ao consumo infantil, até a criança completar 2 (dois) anos de idade.

#### **CLÁUSULA 55ª. - DIA DO TELEOPERADOR**

Fica mantido o dia 4 (quatro) de julho como Dia do OPERADOR DE TELEATENDIMENTO.

#### **CLÁUSULA 56ª. - COOPERATIVAS / MAO DE OBRA DE TERCEIROS / INTERMITENTE**

Fica expressamente proibido as empresas contratarem trabalhadores (as) terceirizados através de jornada intermitente, assim como de contratar e/ou de reconhecer cooperativas, agremiações ou qualquer outro tipo de entidade para representar os trabalhadores que não seja o Sindicato.

#### **CLÁUSULA 57ª. – MUDANÇA DE EMPREGADOR – (FUSÃO/INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS).**

Ocorrendo a fusão ou incorporação de EMPRESAS, ou incorporação de empresas, absorção de mão de obra, mesmo que parcial, ou sucessão de empresas para serviços semelhantes, perante o mesmo tomador dos serviços ou não, serão assegurados aos empregados todos os benefícios e vantagens do contrato individual de trabalho vigente, bem como do instrumento coletivo da categoria profissional, vigente à época do evento.

#### **CLÁUSULA 58ª. - SERVIÇOS EXTERNOS**

Nos casos de viagem a serviço, as EMPRESAS arcarão com todas as despesas necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após realização das despesas deverá haver a prestação de contas pelo TRABALHADOR, de acordo com as normas e procedimentos de cada EMPRESA.

#### **CLÁUSULA 59ª. - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO-DSR**

A ocorrência de atrasos ao trabalho durante a semana não acarretará o desconto do descanso semanal remunerado “DSR” correspondente. Nessa hipótese, as EMPRESAS não poderão impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes. As EMPRESAS abonarão até 30 (trinta) minutos de atraso por semana.

**Parágrafo Segundo:** Fica pactuado que as faltas justificadas não acarretarão o desconto do descanso semanal remunerado “DSR”.

#### **CLÁUSULA 60ª. - MEDIDAS DE PROTEÇÃO / TRABALHO INFANTIL, TRABALHO ESCRAVO E DISCRIMINAÇÃO**

As EMPRESAS adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, conforme Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978, assim como as disposições constantes da NR 17 - anexo II, bem como dos demais preceitos que visem à proteção da saúde do TRABALHADOR.

**Parágrafo Primeiro : Trabalho Infantil, Trabalho Escravo e Discriminação:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo se comprometem a não contratar e a combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e qualquer forma de discriminação, seja em seus quadros diretos ou na cadeia produtiva da qual fazem parte.

**Parágrafo Segundo:** Não obstante as condições acima, as EMPRESAS se obrigam a manter agentes de segurança nos locais de trabalho com o objetivo de preservar a integridade física de seus TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 61ª. - FOMENTO AS ATIVIDADES EDUCACIONAIS DE CAPACITAÇÃO EM TELEATENDIMENTO**

Os SINDICATOS permitirão o uso das instalações dos seus Centros de Treinamentos para seleção de candidatos às vagas nas EMPRESAS.

#### **CLÁUSULA 62ª. - AMBULATÓRIO MÉDICO DE EMERGÊNCIA**

O ambulatório médico deverá funcionar por 24h (vinte e quatro horas) diárias ininterruptamente com médicos, psicólogos, assistentes sociais e atendentes especializados.

**a)** Deverá sempre haver disponibilidade de medicamentos de primeiros socorros e/ou necessidades momentâneas, desde que prescrito por profissional habilitado.

**b)** Deverão sempre estar disponíveis absorventes higiênicos.

**c)** As EMPRESAS colocarão 01 (uma) ambulância em cada instalação com mais de 200 (duzentos) TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 63ª. - CONDIÇÕES DE TRABALHO E OUVIDORIA**

As EMPRESAS buscarão a contínua melhoria das condições de trabalho, respeitando as disposições contidas no Anexo II da NR17, nos Acordos Coletivos de trabalho e/ou Convenção.

#### **CLÁUSULA 64ª. - DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**

As EMPRESAS estão obrigadas ao cumprimento da legislação vigente sobre as "CIPAs", encaminhando aos SINDICATOS dos Trabalhadores a documentação referente ao processo eleitoral, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, independente de solicitação das entidades sindicais.

**Parágrafo Primeiro:** A eleição dos "CIPEIROS" sempre deverá ser acompanhada pelos SINDICATOS.

**Parágrafo Segundo:** As reuniões e cursos dos "CIPEIROS" deverão ocorrer 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.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS deverão fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da "CIPA", mediante recibo.

#### **CLÁUSULA 65ª. - 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 pelos 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 o TRABALHADOR seja impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, fica desobrigado de comparecer a EMPRESA, de sorte que automaticamente, o aviso prévio trabalhado equivalerá ao indenizado, estando a empresa inclusive sujeita ao pagamento de multa do artigo 477 da CLT, acaso ultrapassada a data para pagamento dos haveres rescisórios.

**d)** Ao TRABALHADOR que no curso do aviso prévio 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, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 02 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme item “**b**” desta cláusula.

**e)** Fica assegurado ao TRABALHADOR que vier a se desligar por pedido de demissão, o direito de não cumprir o aviso prévio trabalhado, bem assim de não indenizá-lo, na hipótese do empregador recusar o cumprimento do aviso ou na hipótese do TRABALHADOR comprovar ter emprego certo a ser assumido, este, através de declaração do novo empregador.

**f)** Nos casos de pedido de demissão ou de dispensa sem justa causa/imotivada, fica pactuado que o aviso prévio trabalhado se dará pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias. Sendo que na hipótese de desligamento sem justa causa/imotivada será assegurado o recebimento do acréscimo dos dias na forma prevista na lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011.

#### **CLÁUSULA 66ª. - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Fica garantido o emprego durante o período de 24 (vinte e quatro) meses que antecede a data de aquisição do direito à aposentadoria (Aposentadoria por tempo de contribuição, integral, proporcional, pela regra 85/95; aposentadoria por idade,

aposentadoria do portador de deficiência física e aposentadoria especial) ao TRABALHADOR que tenha no mínimo 03 (três) anos de trabalho na EMPRESA.

**Parágrafo Único:** Para fazer jus à garantia prevista no “caput”, o TRABALHADOR deverá comunicar por escrito ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, dentro do prazo de 90 (noventa) dias, que antecedem ao início do período de 24 (vinte e quatro) 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 67ª - NA RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos direitos dos empregados no prazo abaixo, indicado, e a homologação da rescisão contratual será sempre perante a entidade sindical, respeitando-se os procedimentos estabelecidos com a mesma, para os contratos acima de 1(um) ano.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão realizar o pagamento das verbas descritas no TRCT, no prazo de 10 dias, a partir do término do aviso, quando trabalhado e, a partir do aviso de dispensa, quando indenizado e, se obrigam a realizar as homologações de todos os seus trabalhadores demitidos, junto ao Sindicato no prazo máximo de 30 dias, a partir do término do aviso, quando trabalhado e, a partir do aviso de dispensa, quando indenizado, devem ainda encaminhar os documentos necessários a essas conferências no prazo de até 10 dias após a dispensa; além de agendar dia e hora para comparecer no sindicato afim de sacramentar o ato homologatório.

**Parágrafo Segundo :** Para fins de cumprimento do aviso prévio, considera-se o período de 30 (trinta) dias, nos termos da Nota Técnica nº 184, do M.T.E. A qual esclarece que a proporcionalidade do aviso prévio aplica-se exclusivamente em benefício do trabalhador. O aviso prévio proporcional varia de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço do empregado, podendo o mesmo ser totalmente indenizado ou cumprido o período máximo de 30 (trinta) dias e indenizado o período proporcional adicional. Se a demissão partir do empregado, o aviso prévio será de no máximo 30 (trinta) dias, sendo trabalhado ou indenizado.

#### **CLÁUSULA 68ª – DEMISSÕES COLETIVAS**

As EMPRESAS que, por qualquer motivo, venham a realizar dispensas plúrimas ou coletivas devem necessária e previamente negociar e celebrar instrumento coletivo específico com o SINDICATO LABORAL para sua efetivação.

#### **CLÁUSULA 69ª - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS - CCP TELECOM**

As controvérsias decorrentes da aplicação do presente INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO serão resolvidas perante a Comissão de Conciliação Prévia da seguinte forma:

I) CONFLITOS INDIVIDUAIS - As divergências individuais sofrerão obrigatoriamente exame conciliatório por parte da Comissão, procedimento indispensável para a propositura de Reclamação Trabalhista perante a JUSTIÇA DO TRABALHO.

II) CONFLITOS COLETIVOS - O Dissídio, para solução de conflitos de natureza coletiva, só poderá ser instaurado se houver comprovada recusa de negociação por uma das partes.

III) PRAZOS - A Comissão terá prazo de 10 (dez) dias, contados do protocolo do pedido do interessado, empregado ou empregador, para realizar a tentativa de conciliação do conflito.

**Parágrafo Único** - A Comissão de Conciliação Prévia de que trata esta Cláusula é composta de representantes legais dos SINDICATOS e dos empregadores, sendo que neste ato, as EMPRESAS signatárias do presente instrumento coletivo adere de forma integral a seu regimento interno, para todos os fins estabelecidos na legislação aplicável à espécie, em especial as diretrizes estampadas na Lei nº 9.958, de 12.1.2000, que acrescentou o Título VI-A, à CLT.

#### **CLÁUSULA 70ª. - PROCESSOS DE AUTOMAÇÃO**

As EMPRESAS deverão, em caso de aplicação de novas tecnologias, processos automatizados e acidente de trabalho ou de doença ocupacional, aproveitar seus TRABALHADORES atingidos pelas respectivas alterações, preferencialmente, no mesmo setor de trabalho, e com o auxílio dos SINDICATOS, mediante apresentação de projeto de recolocação com 180 (cento e oitenta) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA 71ª. - DIREITOS ADQUIRIDOS**

Ficam mantidos pelas EMPRESAS todos os benefícios, condições e vantagens mais favoráveis já praticados, que tenham sido adquiridos por acordos coletivos, sentenças, carta compromisso e/ou normas vigentes, não previsto no presente instrumento, que façam parte do manual de benefícios e vantagens, devendo todos os benefícios serem reajustados nos moldes das cláusulas de reposição salarial e de aumento real, desde que não conflitantes com os pleitos específicos constantes do mesmo, devendo prevalecer o mais favorável ao TRABALHADOR.

#### **CLÁUSULA 72ª. – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

As EMPRESAS deverão promover capacitação profissional aos TRABALHADORES, respeitando rigorosamente o contido na NR 17 - anexo II, sempre que haja novos produtos que necessitam treinamento específico, inclusive concedendo vale refeição e demais benefícios nos referidos dias, além de considerar como jornada extraordinária, caso exceda a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Aos TRABALHADORES que estiverem iniciando suas atividades nas EMPRESAS, os dias de treinamento serão considerados como Jornada de Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Se o treinamento for fora do local de trabalho, as EMPRESAS disponibilizarão meios de transportes que atenda a todos treinados, sendo que o treinamento deverá ocorrer dentro do horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA 73ª. - DIREITO DE DEFESA**

As EMPRESAS assegurarão o direito de defesa a todos os TRABALHADORES, com assistência dos SINDICATOS, acusados de prática de atos passíveis de sanções disciplinares.

#### **CLÁUSULA 74ª. – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA DO TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA 75ª. - AUXÍLIO-CRECHE/BABÁ/ESCOLA**

As EMPRESAS concederão mensalmente aos TRABALHADORES (AS), auxílio-creche/babá/escola no valor de 60% (sessenta por cento) do piso salarial, mediante a comprovação simples (no caso de babá, recibo contendo CPF E RG) da efetiva despesa, até a criança completar 07 (sete) anos de vida.

**Parágrafo Primeiro:** Os TRABALHADORES (AS) adotantes de criança terão direito ao reembolso nos moldes previstos no “*caput*”, a contar da efetiva adoção na aceção jurídica do instituto.

**Parágrafo Segundo:** No caso do TRABALHADOR comprovar tutela exclusiva, em decorrência de ausência definitiva ou morte da mãe, estender-se-á o presente benefício ao TRABALHADOR responsável pela guarda do menor.

#### **CLÁUSULA 76ª. - DO AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA**

As EMPRESAS indenizarão as despesas realizadas por TRABALHADORES com atendimento a filhos com deficiência, independentemente da idade, não cumulativo com o auxílio creche/babá/escola.

**Parágrafo Primeiro:** O limite para reembolso será de 100% (cem por cento) de 2 (dois) pisos salariais ou do valor pago pelo EMPREGADO, prevalecendo o que for menor.

**Parágrafo Segundo:** Nas localidades onde não existem instituições habilitadas especializadas em atendimento a pessoas com deficiência, poderão ser concedidos aos TRABALHADORES créditos até os limites acima estabelecidos, destinados ao pagamento de pessoas para a guarda do filho do EMPREGADO, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação às EMPRESAS dos recibos comprobatórios dos pagamentos, cópia da carteira de trabalho assinada pelo EMPREGADO e comprovante de recolhimento mensal do INSS.

**Parágrafo Terceiro:** A condição de pessoa com deficiência será aquela definida pela legislação vigente.

**Parágrafo Quarto:** Caso os cônjuges sejam empregados da mesma EMPRESA, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

**Parágrafo Quinto:** O reembolso ao dependente com deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado na lei aplicável à espécie.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS comprometem-se a manter a concessão deste benefício por ocasião das férias, licença maternidade, licença adoção e auxílio acidente do trabalho, desde que o colaborador permaneça comprovando as condições e requisitos previstos nas cláusulas acima.

**Parágrafo Sétimo:** Pelo seu caráter social, o auxílio em comento não será considerado como salário, não se integrando a remuneração para nenhum efeito legal.

#### **CLÁUSULA 77ª. - BOLSA DE ESTUDO**

As EMPRESAS se comprometem a custear integralmente bolsa de estudo para os seus TRABALHADORES, independentemente do nível de ensino e área de atuação, inclusive cursos de língua estrangeira.

#### **CLAUSULA 78ª. - LICENÇA PRÊMIO**

No dia do aniversário do TRABALHADOR, o mesmo poderá se ausentar do trabalho, sendo abonada sua ausência e mantidos todos seus demais direitos.

#### **CLÁUSULA 79ª. - LICENÇA ADOTANTE**

Aos TRABALHADORES que adotarem filhos, a licença será de 6 (seis) meses, a teor do que dispõe a Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei nº 12.873, de 25 de outubro de 2013, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392. A, da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estendida a estabilidade provisória de emprego ao adotante pelo prazo de 03 (três) meses após o retorno do afastamento de que trata o “caput”.

**Parágrafo Segundo:** O benefício é extensivo aos casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

#### **CLÁUSULA 80ª. - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E MEDICINA PREVENTIVA**

As EMPRESAS manterão a realização de exames periódicos, inclusive de audiometria e através do SESMT, sem ônus, para todos os TRABALHADORES, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS se comprometem a incentivar os exames de mamografia, laringoscopia e de próstata de seus TRABALHADORES na mesma oportunidade de que trata o “caput” e nas mesmas condições.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS farão campanhas educacionais na prevenção de AIDS, câncer de mama, câncer de próstata, danos causados pela rubéola afetos e outras questões de saúde pública.

#### **CLÁUSULA 81ª. - FORMULÁRIOS 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, auxílio reclusão, 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.

#### **CLÁUSULA 82ª. - ATESTADOS MÉDICOS**

As EMPRESAS aceitarão os atestados médicos e declarações de horas, mediante contra recibo, emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio ou ambulatorial das EMPRESAS, ou outro convênio que venha beneficiar o TRABALHADOR.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS aceitarão atestados de afastamentos recomendados por fonoaudiólogo, psicólogo, odontologistas e fisioterapeuta, bem como dos demais profissionais habilitados legalmente para tal encargo, que comprove

atendimento especializado. Os atestados médicos que comprovem atendimento emergencial sempre serão aceitos.

**Parágrafo Segundo:** Os atestados médicos deverão ser apresentados às EMPRESAS no prazo de 06 (seis) dias úteis, a contar da hora do início da jornada do dia seguinte à emissão da licença.

**Parágrafo Terceiro:** Os atestados médicos poderão ser entregues por terceiros, observado o prazo e critérios previstos nesta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** O período que o TRABALHADOR permanecer afastado por atestado médico receberá integralmente os benefícios como se trabalhando estivesse.

**Parágrafo Quinto:** Ficam as EMPRESAS obrigadas a manter postos de recebimentos de atestados/declarações de horas nos “sites remotos” e/ou no local de trabalho onde não tenha setor específico para tal encargo, sob pena de reembolsarem as despesas com o deslocamento do TRABALHADOR, inclusive abonando o horário necessário ao deslocamento, como se trabalhando estivesse.

**Parágrafo Sexto:** Casos excepcionais deverão ser discutidos e negociados com os respectivos SINDICATOS.

**Parágrafo Sétimo:** O recebimento de atestados médicos com eventuais rasuras deverá ser registrado no respectivo recibo de entrega, sob pena do atestado ser considerado válido, ou seja, entregue sem qualquer vício que o invalide.

## **CLÁUSULA 83ª. - INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE**

As EMPRESAS darão conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho aos SINDICATOS, desde que por eles solicitados, envolvendo:

- a) Comunicações de acidente de trabalho ou doença ocupacional;
- 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.
- e) As EMPRESAS passarão informações aos funcionários sobre os riscos ocupacionais das suas funções, sobre prevenção e doenças ocupacionais.

f) Ao serem demitidos empregados habilitados (deficientes físicos/portadores de necessidades especiais) ou reabilitados (empregados que voltaram de afastamento por doença ou acidente e foram reabilitados em outra função pelo INSS), que não detêm estabilidade no emprego, os empregadores deverão informar aos sindicatos de empregados o cumprimento dos percentuais de cotas para substituí-los.

**Parágrafo Primeiro:** Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/estresse, 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 manterão reuniões ordinárias, no mínimo a cada 3 (três) meses, e extraordinárias, quando necessárias, visando avaliar as condições de trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para os SINDICATOS.

#### **CLÁUSULA 84ª. - FISIOTERAPIA**

As EMPRESAS disponibilizarão o tratamento de fisioterapia aos seus TRABALHADORES, sem ônus aos mesmos.

#### **CLÁUSULA 85ª. - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS/ ASSISTÊNCIA FUNERAL**

As EMPRESAS ficam obrigadas a fornecer seguro de vida e acidentes pessoais aos seus TRABALHADORES, sem participação destes, que não poderá ser inferior a 20 (vinte) vezes ao salário nominal do TRABALHADOR.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de óbito do TRABALHADOR ou de seus dependentes, as EMPRESAS proporcionarão reembolso de 100% (cem por cento) das despesas com funerais.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS deverão manter as condições mais favoráveis atualmente praticadas, em favor dos TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 86ª. - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As EMPRESAS prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e cível, aos TRABALHADORES e EX-TRABALHADORES que na época dos fatos, estiverem a serviço das mesmas.

#### **CLÁUSULA 87ª. - DIREITO A INFORMAÇÃO**

Fica assegurado às Entidades Sindicais o direito de acesso às informações sobre condições de saúde, relações de trabalho, mudanças tecnológicas, e outros assuntos de interesse dos TRABALHADORES.

Parágrafo Único: Quando da admissão de novo TRABALHADOR, será permitido aos sindicatos entregar ao mesmo material explicativo da entidade. Quando as admissões se derem em grande número, os sindicatos poderão realizar palestras com fins elucidativos.

#### **CLÁUSULA 88ª. - QUADROS DE AVISOS**

As EMPRESAS autorizarão a afixação, nos quadros e expositores de aviso previamente estabelecidos pelas EMPRESAS, de material informativo dos SINDICATOS, para comunicações de interesse da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA 89ª. - GARANTIAS SINDICAIS**

##### **a – Dirigente Sindical**

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.

##### **b – Representante sindical**

Fica facultado aos SINDICATOS o credenciamento de 01 (um) Representante/Delegado Sindical a cada grupo de 200 (duzentos) TRABALHADORES, asseguradas às prerrogativas do artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS garantirão a participação em assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, sem prejuízo da remuneração e benefícios do cargo exercido nas EMPRESAS.

##### **c – Mensalidade Sindical**

As EMPRESAS efetuarão o desconto, em folha de pagamento, das mensalidades dos empregados associados dos SINDICATOS e a repassá-las até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao dia dos pagamentos dos salários.

**Parágrafo Primeiro:** O repasse das mensalidades poderá ser efetuado através de cheque ou depósito bancário identificado ou transferência eletrônica.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS encaminharão aos SINDICATOS mensalmente, relação para o endereço eletrônico indicado pelas entidades, contendo nomes, respectivas matrículas e o valor descontado dos empregados associados.

#### **CLÁUSULA 90ª. - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO**

Aos dirigentes dos SINDICATOS é permitido o acesso às dependências das EMPRESAS, durante o horário normal de trabalho, respeitadas às regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

#### **CLÁUSULA 91ª. - RELACIONAMENTO SINDICAL**

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESAS/SINDICATOS, fica estabelecido que:

**a)** As partes se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei, acordos, aditivos e CCT;

b) A parte contrária, através de seu Departamento Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do presente instrumento, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer formal expressando seu ponto de vista.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS assegurarão a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

#### **CLÁUSULA 92ª. - LICENÇA DE TRABALHADORES ELEITOS PARA A ADMINISTRAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL**

Os TRABALHADORES eleitos para a administração das entidades sindicais da categoria, ou que venham a ser indicados para as de nível superior, quando no efetivo exercício do mandato sindical, e enquanto nele permanecerem, serão licenciados, sem prejuízo da remuneração e benefícios do cargo exercido nas respectivas EMPRESAS, sendo garantida isonomia de tratamento com os TRABALHADORES não licenciados.

#### **CLÁUSULA 93ª. - DOS DIRIGENTES E DELEGADOS SINDICAIS**

As EMPRESAS se comprometem a liberar, os dirigentes sindicais, pelo tempo que se fizer necessário, sem ônus para o SINDICATO, para desenvolver atividades sindicais, ficando a critério das entidades sindicais indicar o (s) TRABALHADOR (es) a ser (em) liberado (s).

**Parágrafo Primeiro:** Os SINDICATOS devem solicitar, sempre por escrito e com antecedência de 02 (dois) dias, a liberação de TRABALHADORES, dirigentes e/ou delegados sindicais.

**Parágrafo Segundo:** A liberação de que trata a presente cláusula será sem prejuízo da remuneração e benefícios concedidos aos TRABALHADORES liberados, como se em efetivo exercício estivesse.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS garantem, de acordo com o artigo 543 da CLT, a estabilidade aos dirigentes sindicais e representantes/delegados.

**Parágrafo Quarto:** Os dirigentes sindicais no exercício de suas funções, desejando manter contato com as EMPRESAS na sua base territorial, terão garantido atendimento pelo representante que as EMPRESAS designarem. Sendo lhes facultado fazer-se acompanhar por assessor.

#### **CLÁUSULA 94ª. DA ENTREGA DO CAGED AOS SINDICATOS DE CLASSE**

As EMPRESAS deverão encaminhar mensalmente cópia do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados- CAGED aos SINDICATOS LABORAIS, até 10 dias, após a entrega do referido documento no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, cujo objetivo é manter as entidades sindicais, e seus respectivos bancos de dados atualizados, para o efetivo cumprimento aos preceitos do presente instrumento coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA 95ª. - SOBREPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos no presente instrumento, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 96ª. - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

#### **CLAUSULA 97ª. - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS**

As EMPRESAS se obrigam a manter as condições mais benéficas atualmente existentes, inclusive no que tange aos benefícios praticados, devendo ainda reajustá-los nos mesmos moldes das cláusulas de reposição salarial e de aumento real previstas no presente Instrumento Coletivo de Trabalho – art. 620 da CLT.

#### **CLÁUSULA 98ª. - ABRANGÊNCIA**

O presente INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO abrange todos os TRABALHADORES integrantes da categoria profissional representada pelos SINDICATOS e a EMPRESAS que subscrevem o presente na respectiva base territorial.

#### **CLÁUSULA 99ª. - DEPÓSITO**

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para a categoria econômica e de TRABALHADORES (AS) por ela abrangida, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho local (antiga DRT) ou outro órgão que venha a substituir, nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo, em observação ao disposto no artigo 614, parágrafos 1º e 2º da CLT.

#### **CLÁUSULA 100ª. - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os SINDICATOS na condição de representante legal dos TRABALHADORES poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

#### **CLÁUSULA 101ª. – FOLGA REMUNERADA NO DIA DO ANIVERSÁRIO**

Fica resguardado o direito para todos os trabalhadores filiados ao SINTTEL/BA uma folga remunerada no dia do seu aniversário, sem prejuízo de seus vencimentos.

#### **CLÁUSULA 102ª. - MULTAS**

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, as EMPRESAS pagarão multa diária no importe de 20% (vinte por cento), do piso salarial estabelecido neste (a) Acordo/ Convenção, por infração e por TRABALHADOR em favor deste ou da parte atingida. Exceto as cláusulas de caráter alimentar que será devida imediatamente ao descumprimento.

#### **CLÁUSULA 103ª. - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, conforme legislação aplicável à espécie.

12/09/2019 LML/JS/RP

**ELENCO DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING REPRESENTADOS PELOS SINDICATOS**

## **FILIADOS À FENATTEL - NEGOCIAÇÃO DE RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020 - DATA-BASE 1º DE JANEIRO.**

### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses, ou seja, no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**Parágrafo Único:** As cláusulas de caráter social constantes da CCT vigente, especialmente àquelas relativas a benefícios, terão sua vigência estendida até a conclusão de futuras negociações.

### **CLÁUSULA 2ª - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Considerando que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, autoriza a negociação, mas o seu pressuposto é que a negociação seja para ampliar ou acrescentar outros direitos além dos assegurados na lei e na Constituição, as partes signatárias do presente instrumento convencionam que, toda e qualquer negociação oriunda da aplicação da Lei 13.467/2017, em relação aos pontos sujeitos à livre negociação diretamente entre TRABALHADORES e EMPRESAS não poderão ser implementados no segmento de TELECOM sem a prévia negociação com os SINDICATOS, uma vez que os TRABALHADORES não poderão ter direitos inferiores aos assegurados em lei.

### **CLÁUSULA 3ª - REPOSIÇÃO SALARIAL**

As EMPRESAS reajustarão em **01/01/2020** a remuneração de todos os TRABALHADORES abrangidos por este Instrumento Coletivo de Trabalho, independentemente do tempo de serviço, de forma a recompor o mesmo poder aquisitivo existente em **01/01/2019**.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão objetos de compensação todo e qualquer reajustamento decorrente de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência e equiparação salarial.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS se comprometem a corrigir possíveis distorções salariais existentes entre TRABALHADORES que exerçam exatamente a mesma função.

### **CLÁUSULA 4ª - AUMENTO REAL**

As EMPRESAS concederão 5% (cinco por cento) a título de aumento real para todos os TRABALHADORES, de forma cumulativa.

### **CLÁUSULA 5ª - REAJUSTE DAS DEMAIS PARCELAS DA REMUNERAÇÃO**

As EMPRESAS reajustarão as demais parcelas pecuniárias da remuneração, relativa à contraprestação dos serviços e não referidas expressamente neste Instrumento Coletivo de Trabalho, nas mesmas condições pactuadas nas cláusulas de reposição salarial e de aumento real aplicáveis aos salários.

## CLÁUSULA 6ª - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais da categoria nas funções abaixo indicadas, obedecida a jornada de trabalho de cada uma delas, para efeitos de admissão, a partir de 01 de janeiro de 2020.

CARGO	JORNADA	SALÁRIO BASE
TELEOPERADOR	150 HS	1.050,00
TELEOPERADOR	180HS	1.200,00
BACK OFFICE/ CHAT WEB / MÍDIAS SOCIAIS	180HS	1.365,00
SUPERVISOR DE OPERAÇÕES	200HS	1.950,00
COORDENADOR	200 HS	4.000,00
MONITOR DE QUALIDADE	ATÉ 200 HS	1.650,00
SUPERVISOR DE QUALIDADE	200 HS	2.400,00
AGENTE MULTIPLICADOR	200HS	1.650,00
ANALISTA DE TREINAMENTO JUNIOR	200HS	1.950,00
SUPERVISOR DE TREINAMENTO	200HS	2.400,00
ANALISTA JUNIOR	200HS	2.200,00
ANALISTA PLENO	200HS	2.800,00
ANALISTA SENIOR	200HS	4.000,00

**Parágrafo Primeiro:** Serão respeitadas as especificidades de cada empresa, no tocante as nomenclaturas, das funções disciplinadas na presente cláusula, aplicando-se, neste caso, a terminologia utilizada internamente na empresa. Ficando esclarecido desde já que os valores aqui consignados se referem ao salário base/contratual, sem prejuízo dos acréscimos legais ou convencionais percebido pelo TRABALHADOR, tais como: remuneração variável, comissões e prêmios, dentre outros.

**Parágrafo Segundo:** As partes comprometem-se a reajustar, automaticamente, os pisos salariais em janeiro de 2020, de modo a assegurar a aplicação das diferenças decorrentes do novo salário mínimo definido pelo governo federal, exceto se os valores praticados forem superiores.

## CLÁUSULA 7ª - TAXA DE FORTALECIMENTO / ASSISTENCIAL / COTA NEGOCIAL

As EMPRESAS deverão descontar da folha de pagamento, de todos os TRABALHADORES (AS)

abrangidos por esta Norma Coletiva, a Taxa de Fortalecimento/Assistencial/Cota Negocial de que trata a Ata de Assembleia devidamente aprovada, no percentual de 8% (oito por cento), sendo 6% (seis por cento) aos SINDICATOS e 2% (dois por cento) à FENATTEL.

**Parágrafo Primeiro:** O percentual acima será calculado sobre o salário nominal do TRABALHADOR, bem como deverá ser recolhido em guia a ser fornecida pelos SINDICATOS /FENATTEL até o terceiro dia útil do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS repassarão ao SINDICATO e à FENATTEL os valores descontados até o quinto dia do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Terceiro:** O SINDICATO e a FENATTEL fornecerão às EMPRESAS as guias necessárias aos recolhimentos sindicais e outras contribuições.

**Parágrafo Quarto:** O prazo para eventual oposição no tocante ao desconto de que trata a presente cláusula, será o fixado no edital de convocação da assembleia geral que aprovou o elenco de reivindicações dos TRABALHADORES (AS).

**Parágrafo Quinto:** Os Sindicatos que tem regras próprias, seja por força de TAC ou resoluções de Assembleias Gerais, formalizarão as regras em mesa de negociação

**Parágrafo Sexto:** As empresas assegurarão aos Sindicatos laborais um espaço durante os processos de Integração (admissão) de novos empregados, para apresentação pelo Sindicato da sua forma de atuação, bem como dos benefícios e serviços oferecidos aos associados, sendo incluída nos documentos da admissão uma ficha de filiação à respectiva entidade sindical, a ser voluntariamente preenchida.

## **CLÁUSULA 8ª - DO DIREITO DE IGUALDADE SALARIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, em observação ao contido no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no artigo 461 da CLT, nas Convenções 100 e 111 da OIT, ratificadas pelo Brasil.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS se comprometem ainda a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres e aos homens, para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos porventura existentes, evitando-se qualquer atitude discriminatória, em reconhecimento às recomendações contidas nas disposições legais mencionadas no “caput” da presente cláusula.

## **CLÁUSULA 9ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As partes (SINDICATOS e EMPRESAS) se comprometem a negociar e firmar Acordo Coletivo de Trabalho específico de PLR/PPR, até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente instrumento, conforme previsão da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000, artigo 2º inciso II, observando-se as peculiaridades de cada EMPRESA. Ficando assegurado desde já como “target” mínimo de 1 (uma) remuneração de cada TRABALHADOR envolvido.

**Parágrafo Único:** Ficando assegurado também que o PLR/PPR também será devido nos casos em que o TRABALHADOR esteja afastado do trabalho por motivo de doença,

acidente do trabalho/doença profissional ou relacionada ao trabalho, ou afastamento por licença maternidade, percebendo benefício previdenciário (auxílio doença previdenciário ou acidentário, salário maternidade ou aposentadoria por invalidez), desde que referido TRABALHADOR tenha sido admitido no ano calendário, ou em ano anterior, cuja Participação nos Lucros será distribuída.

#### **CLÁUSULA 10ª. - ANUÊNIO**

As EMPRESAS pagarão a todos os seus TRABALHADORES o adicional por tempo de serviço (A.T.S.), no importe de 1% (um por cento) do salário base, por cada ano de serviço que lhe tenha sido prestado.

#### **CLÁUSULA 11ª. - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO**

O apontamento mensal da folha de pagamento considerará o período entre o dia 16 de um mês e o dia 15 do mês seguinte, ou outro período mensal que venha a ser fixado, para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou neste instrumento.

#### **CLÁUSULA 12ª. - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários será efetuado e disponibilizado aos TRABALHADORES para saque, até às **23h59min** do último dia útil do mês da prestação de serviço.

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

**Parágrafo Segundo:** O pagamento dos salários será antecipado para o dia útil imediatamente anterior, quando a data coincidir com sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS que praticam o pagamento anterior ao último dia útil do mês deverão disponibilizá-lo para saque até às 23h59min do dia do efetivo pagamento.

**Parágrafo Quarto:** Havendo pagamento de verbas salariais ou benefícios a menor, as EMPRESAS se comprometem a efetuar o repasse dos lançamentos errôneos em até 05 (cinco) dias corridos.

**Parágrafo Quinto:** Caso as EMPRESAS não cumpram o prazo estipulado no parágrafo 4º, pagarão ao TRABALHADOR, o valor devido em dobro.

**Parágrafo Sexto:** Serão fornecidos demonstrativos de pagamentos, impressos em papel timbrado com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da EMPRESA e o valor de recolhimento de FGTS, até 2 (dois) dias antes do pagamento, independente de solicitação do TRABALHADOR.

#### **CLÁUSULA 13ª. - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago a todos os TRABALHADORES que vierem a trabalhar em horário noturno, independentemente da data de admissão, no percentual de **30%** (trinta por cento) das 22h00min às 06h00min horas, considerando-se a hora de 52h30min.

**Parágrafo Único** - Caso haja a continuidade da prestação de serviços, após as 06h00min horas, o labor prestado será considerado também, para todos os fins legais, como horário noturno.

#### **CLÁUSULA 14ª. - ADICIONAL DE PENOSIDADE/INSALUBRIDADE**

As EMPRESAS pagarão a título de adicional de penosidade / insalubridade o percentual de 30% (trinta por cento) do salário nominal a todos os TRABALHADORES que exerçam função/ atividade de TELEATENDIMENTO em conformidade com o disposto no artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal, independentemente de perícia.

#### **CLÁUSULA 15ª. - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

A substituição a partir do 1º (primeiro) dia ensejará o direito do TRABALHADOR que exercer a substituição a receber à diferença entre seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, incluída as vantagens pessoais.

**Parágrafo Primeiro:** A substituição superior a 30 (trinta) dias, passará a constituir promoção automática no cargo ou função; não será admitido rebaixamento de função e salário.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS deverão disponibilizar registro, a fim de que possa ser observado o efetivo período de substituição, para efeito das disposições constantes no parágrafo primeiro e “caput” da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 16ª. - 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 deverão respeitar a opção dos TRABALHADORES que não desejarem receber o referido adiantamento.

#### **CLÁUSULA 17ª. - SALÁRIO ADMISSÃO**

Fica garantido ao TRABALHADOR admitido para a mesma função de outro dispensado com ou sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido mediante acordo, ou que tenha se aposentado, ou pedido demissão, ou ainda falecido, igual salário pago ao TRABALHADOR efetivamente sucedido.

#### **CLÁUSULA 18ª. - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

Aos TRABALHADORES admitidos após 01/01/2020 fica assegurado o salário da função.

#### **CLÁUSULA 19ª. - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1º de janeiro de 2020, ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer vale-refeição/alimentação, a todos os seus TRABALHADORES, disponibilizando o crédito integral no 1º dia útil que anteceda a prestação de serviço, inclusive no período das férias, licença maternidade, licença paternidade, licença adoção e afastamento

previdenciário de qualquer natureza, sendo assegurado no mínimo 26 (vinte e seis) vales por mês, conforme tabela abaixo:

JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA	VALOR DO VALE
Até 06 horas	R\$ 10,00
Demais jornadas	R\$ 20,00

a) As EMPRESAS se obrigam a respeitar os eventuais valores mais vantajosos atualmente praticados a favor dos TRABALHADORES, e quando estes forem iguais ou superiores aos estabelecidos na presente cláusula, deverão ser reajustados em conformidade com os índices econômicos pactuados no presente instrumento.

b) 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.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que o benefício de que trata a cláusula será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

**Parágrafo Segundo:** O valor recebido a título de Programa Alimentação não se incorpora à remuneração do TRABALHADOR para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº. 5, de 14/01/1991.

#### **CLÁUSULA 20ª. – CESTA BÁSICA/VALE ALIMENTAÇÃO**

Ficam as EMPRESAS obrigadas a conceder aos TRABALHADORES o valor de R\$ **330,00** (trezentos e trinta reais) ao mês, a título de cesta básica. Podendo ser fornecido mediante crédito no cartão alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que o benefício de que trata o “caput” será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

**Parágrafo Segundo:** Será fornecida a cesta básica integralmente aos TRABALHADORES afastados:

- a) Em férias;
- b) Em Auxílio Doença enquanto perdurar o afastamento;
- c) Em Acidente de Trabalho enquanto perdurar o afastamento;
- d) Em Licença Maternidade/Licença Adoção enquanto perdurar a licença.

**Parágrafo Terceiro:** O valor recebido a título de cesta básica não se incorpora à remuneração do TRABALHADOR para quaisquer efeitos, nos termos do artigo 6º, do Decreto nº. 5, de 14/01/1991.

#### **CLÁUSULA 21ª. - DAS HORAS EXTRAORDINARIAS/BANCO DE HORAS**

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sábado, serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, dias compensados, feriados, folgas ou domingos, a remuneração será acrescida com o adicional de 140% (cento e quarenta 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 no período aquisitivo de cada título, salvo as condições mais favoráveis já existentes aos TRABALHADORES.

**Parágrafo Terceiro:** Para efeito de cômputo das horas extras previstas no “caput” e parágrafo 1º da presente cláusula, será considerado a partir de 5 (cinco) minutos da jornada contratual.

**Parágrafo Quarto:** As horas em que o TRABALHADOR permanecer à disposição das EMPRESAS para realização de cursos, treinamentos e que excederem à jornada de trabalho, serão remuneradas como extras, inclusive com direito a um vale refeição, conforme previsto no presente instrumento.

**Parágrafo Quinto:** Para obtenção do salário hora do TRABALHADOR deverá ser adotado o divisor correspondente à jornada efetivamente praticada.

**Parágrafo Sexto:** Ficam as EMPRESAS autorizadas a implantar o sistema de Banco de Horas na forma do artigo 59 da CLT, devendo para isso negociar as condições com os SINDICATOS.

## **CLÁUSULA 22ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às EMPRESAS abrangidas por este Instrumento Coletivo de Trabalho a proceder aos descontos em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação, com participação dos TRABALHADORES nos custos de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médicos-odontológicos; alimentação, dentre outros; bem como convênios, tais como: supermercados; farmácias e perfumarias; óticas; assistência médica/odontológica; instituições de ensino; clube/agremiações e com instituições financeiras, destinados a empréstimos consignados; quando expressamente autorizados pelo TRABALHADOR.

**Parágrafo Único:** Quando o TRABALHADOR estiver retornando de afastamento previdenciário, as EMPRESAS procederão aos descontos mensais, limitando o valor total do desconto mensal, ao percentual de 20% (vinte por cento) do salário do TRABALHADOR, parcelando na quantidade suficiente para saldar o eventual débito existente.

## **CLÁUSULA 23ª. - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL/COMISSÃO**

Fica convencionado que quando da implantação por parte das empresas de qualquer produto que aponte para o sistema de remuneração qualitativa e quantitativa as mesmas deverão informar ao SINDICATO com antecedência mínima de 5 (cinco) dias as regras de aferição e remuneração. Ficando ainda convencionado que toda e qualquer alteração que reduza o valor e potencial de ganho do trabalhador deverá ser negociado previamente com o SINDICATO, não sendo admitido mudança de forma unilateral pelas empresas nesta modalidade de remuneração.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que os trabalhadores enquadrados no “caput”, ou seja, que recebem na modalidade de remuneração variável, quando necessitarem se ausentar de seus postos de trabalho, devidamente justificados, por atestados médicos, atestados de horas, pausas para descansos e intervalos para repousos na forma estabelecida no Anexo II da NR 17, saídas de qualquer natureza, inclusive para ir ao sanitário, entre outros períodos justificados e não mencionados aqui. Nessas hipóteses as empresas deverão considerar tais períodos como se trabalhado fossem, pagando integralmente a remuneração variável aos trabalhadores envolvidos.

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que não participarem do período total avaliado, tais como aqueles admitidos, afastados por qualquer razão, desligados a seu pedido ou demitidos sem justa causa, receberão o valor proporcional ao tempo em que trabalharam.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores das comissões decorrentes da venda de quaisquer produtos deverão ser pagos em separado dos valores pagos a título de “remuneração variável”, conforme estabelecido na presente cláusula.

#### **CLÁUSULA 24ª. - COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao TRABALHADOR em gozo de benefício previdenciário: auxílio-doença previdenciário ou acidentário, licença maternidade e aposentadoria por invalidez, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) dia e enquanto perdurar o afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando sempre, para efeito da complementação, o limite de contribuição previdenciária;

**a)** Quando o TRABALHADOR não tiver direito ao auxílio-doença por não haver completado o período de carência exigido pela Previdência Social, as EMPRESAS pagarão seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) dia e enquanto perdurar o afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;

**b)** Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio-doença, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Caso ocorram diferenças a maior ou menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

**c)** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 25ª. - PCS (PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS)**

As EMPRESAS abrangidas por este instrumento deverão negociar com o SINDICATO, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após sua assinatura, a implantação do Plano de Cargos e Salários (PCS). No caso de já existir o benefício, o mesmo deverá ser reajustado, conforme as cláusulas de reposição salarial e de aumento real do presente instrumento.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS garantem também equiparação salarial para TRABALHADORES que exerçam a mesma função.

**Parágrafo Segundo:** Quando as EMPRESAS exigirem complementação escolar para promoções, as despesas serão as expensas das mesmas e o TRABALHADOR terá seu horário adaptado ao curso a ser realizado, observado o critério de merecimento e de antiguidade a cada seis (6) meses.

**Parágrafo Terceiro:** Prioritariamente, as EMPRESAS farão recrutamento interno para preenchimento das vagas em aberto, as quais deverão ser divulgadas.

#### **CLÁUSULA 26ª. - TESTE ADMISSIONAL/TREINAMENTO**

A realização de testes admissionais/treinamentos e demissionais práticos operacionais não poderá ultrapassar 01 (um) dia.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS fornecerão, gratuitamente, alimentação aos candidatos em teste e vale transporte.

#### **CLÁUSULA 27ª. - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será aplicado pelas EMPRESAS observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação.

**Parágrafo Primeiro:** O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Segundo:** Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de TRABALHADORES para a mesma função anteriormente exercida na EMPRESA, bem como para os casos de admissão de TRABALHADORES que estejam prestando serviços na mesma função em EMPRESAS com contrato semelhante.

#### **CLÁUSULA 28ª. - REGISTRO ELETRÔNICO E ATUALIZAÇÕES EM CTPS**

As EMPRESAS manterão controle informatizado do registro de TRABALHADORES em conformidade com a legislação aplicável à espécie – art. 41 da CLT e Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo Registro Eletrônico as EMPRESAS se obrigam 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, sob pena de multa diária no importe de 1/30 avos do salário do TRABALHADOR, sem prejuízo de outras penalidades eventualmente aplicadas pelos órgãos competentes.

#### **CLÁUSULA 29ª. - JORNADA DE TRABALHO**

A duração da jornada de trabalho dos TRABALHADORES operadores em TELEATENDIMENTO, em regime de escalas de revezamento a serem implementadas pelas EMPRESAS, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo 06 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro:** A duração da jornada de trabalho dos TRABALHADORES administrativos será de 200 (duzentas) horas mensais, sendo 08 (oito) horas diárias.

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que atuam na área de TELEATENDIMENTO terão 01 (uma) folga semanal, sendo essa folga concedida obrigatoriamente em 02 (dois) finais de semana por mês.

**Parágrafo Terceiro:** As partes dar-se-ão por cientes de que está autorizado o trabalho aos domingos, nos termos do parágrafo único do artigo 67 da CLT, bem como a regra do parágrafo anterior, devendo as EMPRESAS respeitarem as determinações administrativas dos órgãos competentes e negociado com o SINDICATO.

**Parágrafo Quarto:** O intervalo para refeição de 30 (trinta) minutos serão considerados no cômputo da jornada de 6 (seis) horas dos TRABALHADORES em TELEATENDIMENTO.

**Parágrafo Quinto:** Na hipótese das EMPRESAS necessitarem utilizar-se de jornadas não previstas neste Instrumento Coletivo de Trabalho, deverão obter autorização formal dos SINDICATOS.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS deverão cumprir integralmente as disposições constantes da NR17 anexo II.

**Parágrafo Sétimo:** Serão mantidas as eventuais condições mais favoráveis aos TRABALHADORES atualmente praticadas pelas EMPRESAS.

#### **CLÁUSULA 30ª. – CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO/REGISTRO DE PONTO**

Todos os TRABALHADORES deverão assinalar o controle de jornada de trabalho na entrada e na saída, respeitando o contido na portaria nº. 1.510, do Ministério do Trabalho e Emprego, de 21 de agosto de 2009. As diretrizes do Sistema de Controle de Jornada de Trabalho deverão ser negociadas com o Sindicato dos TRABALHADORES.

**Parágrafo Único:** Fica ajustado ainda que todo e qualquer sistema de controle de jornada de trabalho adotado pelas EMPRESAS deverá conter a assinatura do TRABALHADOR sob pena de aplicação dos preceitos inseridos na Súmula 338 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

#### **CLÁUSULA 31ª. - TRANSFERÊNCIA DE JORNADAS DE 4 HORAS PARA 6 HORAS**

Os TRABALHADORES em jornada de 04 (quatro) horas que desejarem transferência para jornada de 06 (seis) horas do mesmo serviço e conseqüente majoração da remuneração equivalente ao acréscimo de horas, que estão cumprindo há mais de 06 (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 32ª. - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do TRABALHADOR sejam de ordem interna (ex: queda de sistema) ocorrido ou externo (ex: greve, enchentes), não poderão ser compensadas e/ou descontadas posteriormente, ficando-lhes assegurado à remuneração e benefícios, inclusive no que se refere ao atingimento de metas para aferimento do PLR/PPR, e quando a função assim exigir.

**Parágrafo Único:** O TRABALHADOR que receber ligações desgastantes, marcadas por ameaças, abuso verbal ou xingações do interlocutor, terá direito a pausa/interrupção no atendimento, sem prejuízo da remuneração, pelo tempo necessário à sua recuperação.

### **CLÁUSULA 33ª. – FOLGAS SEMANAIS, ESCALAS DE REVEZAMENTO E DE PLANTÕES**

As escalas de revezamento e de plantões deverão ser negociadas com o SINDICATO.

**Parágrafo Primeiro:** A folga semanal sem dia da semana pré-definido, não poderá ser concedida em dias de feriado, sob pena de ser devida outra folga compensatória ou as horas extras correspondentes, na base de 140% (cento e quarenta por cento).

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que cumpram escalas de revezamento, escalas 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 Terceiro:** 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 pelo menos uma delas.

**Parágrafo Quarto:** As escalas de revezamento deverão ser divulgadas e fixadas em locais de fácil visibilidade com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, ressalvando-se alterações em casos emergenciais informados ao SINDICATO, respeitando-se o intervalo de 11 (onze) horas entre as jornadas, com a faculdade de troca negociada entre os TRABALHADORES, desde que haja comunicação ao superior hierárquico com antecedência mínima de 02 (dois) dias.

**Parágrafo Quinto:** As escalas de folgas, de revezamento e de plantões em dias de feriado nacional, feriado estadual e municipal não poderão ultrapassar 50% (cinquenta por cento) dos TRABALHADORES efetivos dos setores envolvidos, devendo haver necessariamente alternância.

**Parágrafo Sexto:** Serão mantidas as eventuais condições mais favoráveis aos TRABALHADORES atualmente praticadas pelas EMPRESAS.

### **CLÁUSULA 34ª. - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

As EMPRESAS considerarão justificadas as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

**a)** 6 (seis) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes de qualquer nível, irmão, sogro e sogra e/ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;

**b)** 5 (cinco) dias úteis, por ocasião do casamento;

**c)** As EMPRESAS abonarão as ausências dos responsáveis por menores, bem como de idosos que viva sob a dependência econômica do TRABALHADOR, sempre que apresentado atestado médico, inclusive em casos de internação. Os preceitos aqui pactuados serão aplicados às justificativas médicas.

**d)** A licença paternidade, inclusive para adotantes, será de 20 (vinte) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT;

**e)** 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.

**f)** Ausências decorrentes de greve de TRABALHADORES de ônibus e metrô, desde que comprovada a necessidade de utilização desses serviços para ida e vinda do trabalho.

**g)** 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada – Lei nº 13.767/2018.

**Parágrafo Primeiro:** Serão abonadas as faltas do TRABALHADOR para prestação de exames escolares regulares e exames vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 05 (cinco) dias e comprovação posterior, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador e à comprovação da realização da prova.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS abonarão as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos, inclusive no tocante a problemas de locomoção relacionados a veículos próprios e de transportes públicos.

**Parágrafo Terceiro:** As ausências de que trata a presente cláusula serão consideradas para o recebimento integral de toda e qualquer espécie de remuneração, inclusive variável.

## **CLÁUSULA 35ª. - VALE CULTURA**

Ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer a seus TRABALHADORES o vale cultura na forma estabelecida no Decreto nº 8.084, de 26/08/2013, independente dos incentivos fiscais previstos no art. 10 da Lei nº 12.761, de 27/12/2012. Devendo os critérios de implantação do benefício ser negociado com a entidade sindical respectiva.

**Parágrafo Único:** O benefício de que trata o “caput” da presente cláusula será fornecido sem ônus aos TRABALHADORES.

### **CLÁUSULA 36ª. - LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

As EMPRESAS abrangidas por este acordo coletivo de trabalho concederão licença remunerada de 5 (cinco) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para as TRABALHADORAS que venham a ser vítimas de violência doméstica.

**Parágrafo Único:** Em caso de constatação do agravamento das sequelas em decorrência da violência supramencionada, o prazo da licença remunerada será ampliado pelo tempo que se fizer necessário.

### **CLÁUSULA 37ª. - ABONO DE FALTAS PARA PAIS E RESPONSÁVEIS DE CRIANÇAS EM IDADE ESCOLAR**

As EMPRESAS abonarão as faltas dos TRABALHADORES que são pais ou responsáveis de crianças em idade escolar quando estes necessitarem se ausentar do trabalho para comparecer às reuniões nas escolas onde os filhos estudarem.

**Parágrafo Único:** Os abonos serão concedidos mediante comprovação expedida pela escola, por meio de declaração de frequência.

### **CLÁUSULA 38ª. – LICENÇA EM CASO DE ABORTO RECONHECIDO NA FORMA DA LEI**

Em caso de aborto reconhecido nos termos legais, devidamente comprovados, a TRABALHADORA terá direito a licença remunerada e garantia de emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do aborto.

### **CLÁUSULA 39ª. - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurado aos TRABALHADORES em união homoafetiva, 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 o direito do TRABALHADOR (A), utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

#### **CLÁUSULA 40ª. - GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE**

O TRABALHADOR estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando ensino fundamental e médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado. Para tanto, as EMPRESAS deverão ser notificadas dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta norma coletiva ou imediatamente após a matrícula.

**a)** Ficam as EMPRESAS proibidas de prorrogar a jornada de trabalho do TRABALHADOR-estudante.

**b)** As EMPRESAS facilitarão, após ou antes, do horário de expediente, o estágio para os seus TRABALHADORES, que comprovadamente necessitem, inclusive devendo as EMPRESAS proceder à assinatura e disponibilização da documentação necessária para comprovação da execução do estágio.

**c)** As EMPRESAS se obrigam a manter condições adequadas, para os TRABALHADORES, tais como: banheiros para banho e troca de roupa, etc.

#### **CLÁUSULA 41ª. - FÉRIAS**

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, excetuando-se quando ocorrer feriado no segundo dia da semana, quando então iniciar-se-á no segundo dia útil, devendo o TRABALHADOR ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS não poderão cancelar ou modificar o início autorizado do gozo de férias individuais ou coletivas.

**Parágrafo Segundo:** Quando porventura, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo de férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

**Parágrafo Terceiro:** Quando as EMPRESAS concederem férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão descontados.

**Parágrafo Quarto:** As EMPRESAS concederão gratificação de férias na data do adiantamento legal da remuneração de férias, no valor correspondente a 67% (sessenta e sete por cento) da remuneração do TRABALHADOR, sem prejuízo da concessão do

benefício previsto na legislação (um terço). Fica assegurado o pagamento por ocasião da rescisão contratual sobre as férias proporcionais.

**Parágrafo Quinto:** Aos TRABALHADORES estudantes e aos TRABALHADORES que tem filhos, o período de férias deverá coincidir com as férias escolares.

**Parágrafo Sexto:** Ao TRABALHADOR cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa dos EMPREGADORES, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 03 (três) salários nominais mensais. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

**Parágrafo Sétimo:** Serão mantidas as eventuais condições mais favoráveis aos TRABALHADORES atualmente praticadas pelas EMPRESAS.

**Parágrafo Oitavo:** Fica pactuado que o período concessivo das férias dos TRABALHADORES será de 14 (quatorze) meses, sob pena de pagamento em dobro.

#### **CLAUSULA 42ª. - PREVIDÊNCIA PRIVADA**

As EMPRESAS se comprometem a instituir/manter Plano de Previdência Privada, negociando a participação das EMPRESAS e dos TRABALHADORES com o SINDICATO. Caso já implantado o benefício, o mesmo deverá permanecer nos moldes atualmente praticados. Devendo as EMPRESAS informar aos respectivos SINDICATOS as diretrizes do Programa.

#### **CLÁUSULA 43ª. - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA FAMILIAR UNIFICADA**

As EMPRESAS fornecerão Assistência Médica e Odontológica Familiar Unificada, independentemente do tempo de serviço, sendo que as mesmas custearão 99% (noventa e nove por cento) do valor e o TRABALHADOR arcará com 1% (um por cento) sendo a inclusão no plano facultada ao TRABALHADOR. Sendo que o plano de Assistência Médica e Odontológica Familiar Unificada deverá ser contratado com operadora de planos de assistência à saúde devidamente autorizada pela Agência Nacional de Saúde – ANS, e que atenda as disposições contidas na Lei 9656/1998, bem como na Resolução nº 195/2009 e demais normas legais pertinentes.

**Parágrafo Primeiro:** Serão incluídos como dependentes: cônjuges, filhos biológicos ou socioafetivos, pai e mãe.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS propiciarão aos TRABALHADORES, a faculdade na mudança de faixa do plano, sem alteração de custo para os mesmos.

**Parágrafo Terceiro:** Fica pactuado que as EMPRESAS não procederão ao cancelamento do plano de assistência médica e odontológico dos trabalhadores, e dependentes, em caso de afastamento de qualquer natureza. E ao TRABALHADOR dispensado sem justa causa e que estiver em tratamento médico, fica assegurado o benefício até o término do tratamento. Hipótese em que as empresas arcarão com o mesmo percentual de custeio da participação dos TRABALHADORES e de seus dependentes.

**Parágrafo Quarto:** Ao TRABALHADOR dispensado sem justa causa ou aposentado durante a vigência do contrato de trabalho, caso façam opção pela continuação do

PLANO MÉDICO (Lei nº 9.656/1998 e Resolução Normativa nº 279/2011 da ANS), será assegurado que em ambas as hipóteses, caso haja ônus para o TRABALHADOR, as EMPRESAS arcarão com o mesmo percentual de custeio.

**Parágrafo Quinto:** Com o objetivo de elucidar toda e qualquer controvérsia suscitada no tocante aos benefícios supramencionados, ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer aos SINDICATOS LABORAIS as planilhas de custos, mediante solicitação expressa. Em casos excepcionais, as EMPRESAS se comprometem a se reunir previamente com os SINDICATOS, para apresentar, discutir e buscar a formalização do entendimento entre as partes quanto a eventuais alterações no desenho do plano, bem assim quanto a novas contratações ou renovação de contratos com a operadora de planos de assistência à saúde, durante a vigência deste acordo, que deverá necessariamente ter a concordância dos entidades sindicais.

**Parágrafo Sexto:** Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA 44ª. - CLÍNICAS MÉDICAS**

As EMPRESAS manterão através da assistência médica, clínicas médicas nas proximidades dos locais de trabalho, para atendimento preferencial de seus TRABALHADORES 24 (vinte e quatro horas), inclusive nos sites remotos.

**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 ou o atendimento médico indicado pelo TRABALHADOR.

#### **CLÁUSULA 45ª. - VALE TRANSPORTE**

As EMPRESAS 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 da obrigação estipulada no “*caput*” desta cláusula, poderão efetuar o pagamento da importância equivalente a cada TRABALHADOR, em espécie, cujo valor será pago, juntamente com a folha de pagamento, de forma integral, sob a rubrica “VT”, com o desconto de até 3% (três por cento).

**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 este incidência de quaisquer encargos fiscais e trabalhistas.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS fornecerão os vales-transporte na quantidade necessária para a locomoção entre o local de trabalho e a residência do TRABALHADOR, inclusive quando fizerem uso de integração.

**Parágrafo Quarto:** Ficam garantidos os vales-transporte 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.

**Parágrafo Quinto:** Quando o TRABALHADOR fizer uso de ônibus fretado, as EMPRESAS arcarão com as despesas do referido transporte.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS deverão se abster de elaborar qualquer tipo de roteirização no que tange ao fornecimento do vale-transporte.

**Parágrafo Sétimo:** Caso o TRABALHADOR não faça opção pelo vale transporte na forma estabelecida na presente cláusula, ficam as EMPRESAS obrigadas a fornecer estacionamento ao mesmo, sem ônus.

#### **CLÁUSULA 46ª. - HORÁRIOS DE TRANSPORTE**

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

**Parágrafo Primeiro:** 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 22h00min e 06h00min, as EMPRESAS assegurarão alternativas de transportes, sem custo para os mesmos.

**Parágrafo Segundo:** Os TRABALHADORES que se enquadrarem na hipótese do parágrafo primeiro, as EMPRESAS se comprometem a estabelecer um percurso com menor tempo de duração do trajeto, limitado a 2 (duas) horas.

#### **CLÁUSULA 47ª. - PROMOÇÕES, TRANSFERÊNCIAS E CANCELAMENTO DE PUNIÇÕES**

As EMPRESAS continuarão a incentivar as promoções através de programas específicos, bem como as transferências de TRABALHADORES entre estabelecimentos.

**Parágrafo Primeiro:** Os TRABALHADORES participarão do Programa e na preferência de transferência de “sites” mediante inscrição efetuada diretamente junto à área de Recursos Humanos, buscando-se que os meios de acesso à inscrição sejam livres e independentes de suas chefias imediatas, bem como, as avaliações para classificação dos candidatos e definição de escolhidos sejam feitas de forma sistêmica.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS divulgarão aos candidatos promovidos e transferidos pelo Programa nos quadros de avisos, informando também aos SINDICATOS mensalmente, as promoções e transferências daí decorrentes.

**Parágrafo Terceiro:** A promoção de TRABALHADOR para cargo de nível superior ao exercido comportará um período de experiência que não poderá exceder a 45 (quarenta e cinco) dias. Após esse período, o TRABALHADOR promovido para a função ou cargo sem paradigma fará jus a um aumento salarial, garantido o piso da função a ser exercida.

**Parágrafo Quarto:** As eventuais advertências e suspensões deverão ser aplicadas pelas EMPRESAS no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, a partir da ciência do fato.

**Parágrafo Quinto:** As EMPRESAS, no prazo máximo de 03 (três) meses, deverão cancelar todas as medidas de punição contra todo e qualquer TRABALHADOR, sendo impresso no comunicado mensagem indicando quando ocorrerá o cancelamento.

#### **CLÁUSULA 48ª. - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, as EMPRESAS fornecerão uma carta de referência com o seguinte texto: **“Nada consta em seu prontuário que desabone a sua conduta durante vínculo empregatício”**; bem como toda a documentação dos cursos que o TRABALHADOR tenha concluído nas EMPRESAS, ou justificarão por escrito a sua recusa em fornecê-los.

#### **CLÁUSULA 49ª. - GARANTIAS DO TRABALHADOR PARA A HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NA REGIÃO**

Se as EMPRESAS, por qualquer motivo, encerrarem totalmente suas atividades na base territorial dos SINDICATOS, obrigam-se a comunicar tal fato aos mesmos com antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA 50ª. - GARANTIA À GESTANTE**

Fica assegurada à TRABALHADORA gestante a licença maternidade, desde o afastamento médico, até 06 (seis) meses, independentemente da opção feita ao Programa “Empresa Cidadã”.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estendida a estabilidade provisória de emprego à gestante pelo prazo de 90 (noventa) dias após o retorno do afastamento de que trata o “caput”.

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurada a estabilidade de emprego ao pai, pelo prazo de 03 (três) meses, a contar do nascimento da criança, tendo em vista o dispositivo constitucional que prima pelos princípios e garantias fundamentais de proteção à infância.

#### **CLÁUSULA 51ª. - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As EMPRESAS preencherão e encaminharão ao INSS as comunicações de acidentes do trabalho “CATs” dos TRABALHADORES vítimas de acidente do trabalho ou doença profissional, bem como enviarão mensalmente ao SINDICATO, cópia das “CATs”, abertas no período, conforme previsão contida no artigo 22 da Lei nº 8.213/1991.

#### **CLÁUSULA 52ª. - GARANTIAS AO TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL**

Ao TRABALHADOR afastado do serviço por acidente de trabalho ou doença ocupacional, percebendo o benefício previdenciário respectivo, por mais de 15 (quinze) dias, será garantido emprego ou salário, a partir da alta médica, pelo período de 16 (dezesesseis) meses, além do aviso-prévio previsto em lei.

**a)** Na hipótese da recusa pelas EMPRESAS da alta médica, as mesmas arcarão com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social havido entre o reencaminhamento e a confirmação da alta médica pelo INSS.

**b)** Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes TRABALHADORES não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, nos termos da legislação aplicável.

c) 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.

#### **CLÁUSULA 53ª. - ASSÉDIO MORAL /ASSÉDIO SEXUAL**

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação dos 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; as empresas deverão criar uma comissão para averiguação, com a participação da entidade sindical, no prazo máximo de 10 (dez) dias da data do recebimento da denúncia.

**Parágrafo Segundo:** Fica convencionado que toda e qualquer denúncia/resposta encaminhada às partes (EMPRESA/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 assédio sexual, a obrigação das empresas prestarem total apoio ao trabalhador assediado, através de assistência psicológica, jurídica e financeira necessária a cobertura das despesas que o caso requerer. Além do mais deverão indenizar o trabalhador no valor correspondente a 20 (vinte) vezes a remuneração do trabalhador no momento do ato praticado, tendo em vista a responsabilidade objetiva pelos danos materiais e morais causados em decorrência da ausência de cautela e descumprimento das normas de segurança e saúde, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato tomar as medidas legais que julgue cabível.

**Parágrafo Quarto:** Caso não sejam respeitados os critérios acima, os trabalhadores envolvidos juntamente com o sindicato de classe, denunciarão as empresas junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e ao Ministério Público do Trabalho para as devidas providências, sem prejuízo de outras cominações legais que o caso requer, inclusive propor a competente reclamação trabalhista.

#### **CLÁUSULA 54ª. - ALEITAMENTO MATERNO**

Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, parágrafo 1º e 396 da CLT, as EMPRESAS concordam em reduzir em 02 (duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas TRABALHADORAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 06 (seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS deverão fornecer de forma gratuita, leite adequado ao consumo infantil, até a criança completar 2 (dois) anos de idade.

#### **CLÁUSULA 55ª. - DIA DO TELEOPERADOR**

Fica mantido o dia 4 (quatro) de julho como Dia do OPERADOR DE TELEATENDIMENTO.

#### **CLÁUSULA 56ª. - COOPERATIVAS / MAO DE OBRA DE TERCEIROS / INTERMITENTE**

Fica expressamente proibido as empresas contratarem trabalhadores (as) terceirizados através de jornada intermitente, assim como de contratar e/ou de reconhecer cooperativas, agremiações ou qualquer outro tipo de entidade para representar os trabalhadores que não seja o Sindicato.

#### **CLÁUSULA 57ª. – MUDANÇA DE EMPREGADOR – (FUSÃO/INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS).**

Ocorrendo a fusão ou incorporação de EMPRESAS, ou incorporação de empresas, absorção de mão de obra, mesmo que parcial, ou sucessão de empresas para serviços semelhantes, perante o mesmo tomador dos serviços ou não, serão assegurados aos empregados todos os benefícios e vantagens do contrato individual de trabalho vigente, bem como do instrumento coletivo da categoria profissional, vigente à época do evento.

#### **CLÁUSULA 58ª. - SERVIÇOS EXTERNOS**

Nos casos de viagem a serviço, as EMPRESAS arcarão com todas as despesas necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após realização das despesas deverá haver a prestação de contas pelo TRABALHADOR, de acordo com as normas e procedimentos de cada EMPRESA.

#### **CLÁUSULA 59ª. - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO-DSR**

A ocorrência de atrasos ao trabalho durante a semana não acarretará o desconto do descanso semanal remunerado “DSR” correspondente. Nessa hipótese, as EMPRESAS não poderão impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes. As EMPRESAS abonarão até 30 (trinta) minutos de atraso por semana.

**Parágrafo Segundo:** Fica pactuado que as faltas justificadas não acarretarão o desconto do descanso semanal remunerado “DSR”.

#### **CLÁUSULA 60ª. - MEDIDAS DE PROTEÇÃO / TRABALHO INFANTIL, TRABALHO ESCRAVO E DISCRIMINAÇÃO**

As EMPRESAS adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho, conforme Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978, assim como as disposições constantes da NR 17 - anexo II, bem como dos demais preceitos que visem à proteção da saúde do TRABALHADOR.

**Parágrafo Primeiro : Trabalho Infantil, Trabalho Escravo e Discriminação:** As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo se comprometem a não contratar e a combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e qualquer forma de discriminação, seja em seus quadros diretos ou na cadeia produtiva da qual fazem parte.

**Parágrafo Segundo:** Não obstante as condições acima, as EMPRESAS se obrigam a manter agentes de segurança nos locais de trabalho com o objetivo de preservar a integridade física de seus TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 61ª. - FOMENTO AS ATIVIDADES EDUCACIONAIS DE CAPACITAÇÃO EM TELEATENDIMENTO**

Os SINDICATOS permitirão o uso das instalações dos seus Centros de Treinamentos para seleção de candidatos às vagas nas EMPRESAS.

#### **CLÁUSULA 62ª. - AMBULATÓRIO MÉDICO DE EMERGÊNCIA**

O ambulatório médico deverá funcionar por 24h (vinte e quatro horas) diárias ininterruptamente com médicos, psicólogos, assistentes sociais e atendentes especializados.

**a)** Deverá sempre haver disponibilidade de medicamentos de primeiros socorros e/ou necessidades momentâneas, desde que prescrito por profissional habilitado.

**b)** Deverão sempre estar disponíveis absorventes higiênicos.

**c)** As EMPRESAS colocarão 01 (uma) ambulância em cada instalação com mais de 200 (duzentos) TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 63ª. - CONDIÇÕES DE TRABALHO E OUVIDORIA**

As EMPRESAS buscarão a contínua melhoria das condições de trabalho, respeitando as disposições contidas no Anexo II da NR17, nos Acordos Coletivos de trabalho e/ou Convenção.

#### **CLÁUSULA 64ª. - DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA**

As EMPRESAS estão obrigadas ao cumprimento da legislação vigente sobre as "CIPAs", encaminhando aos SINDICATOS dos Trabalhadores a documentação referente ao processo eleitoral, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, independente de solicitação das entidades sindicais.

**Parágrafo Primeiro:** A eleição dos "CIPEIROS" sempre deverá ser acompanhada pelos SINDICATOS.

**Parágrafo Segundo:** As reuniões e cursos dos "CIPEIROS" deverão ocorrer 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.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS deverão fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da "CIPA", mediante recibo.

#### **CLÁUSULA 65ª. - 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 pelos 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 o TRABALHADOR seja impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, fica desobrigado de comparecer a EMPRESA, de sorte que automaticamente, o aviso prévio trabalhado equivalerá ao indenizado, estando a empresa inclusive sujeita ao pagamento de multa do artigo 477 da CLT, acaso ultrapassada a data para pagamento dos haveres rescisórios.

**d)** Ao TRABALHADOR que no curso do aviso prévio 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, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 02 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme item “**b**” desta cláusula.

**e)** Fica assegurado ao TRABALHADOR que vier a se desligar por pedido de demissão, o direito de não cumprir o aviso prévio trabalhado, bem assim de não indenizá-lo, na hipótese do empregador recusar o cumprimento do aviso ou na hipótese do TRABALHADOR comprovar ter emprego certo a ser assumido, este, através de declaração do novo empregador.

**f)** Nos casos de pedido de demissão ou de dispensa sem justa causa/imotivada, fica pactuado que o aviso prévio trabalhado se dará pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias. Sendo que na hipótese de desligamento sem justa causa/imotivada será assegurado o recebimento do acréscimo dos dias na forma prevista na lei nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011.

#### **CLÁUSULA 66ª. - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Fica garantido o emprego durante o período de 24 (vinte e quatro) meses que antecede a data de aquisição do direito à aposentadoria (Aposentadoria por tempo de contribuição, integral, proporcional, pela regra 85/95; aposentadoria por idade, aposentadoria do portador de deficiência física e aposentadoria especial) ao TRABALHADOR que tenha no mínimo 03 (três) anos de trabalho na EMPRESA.

**Parágrafo Único:** Para fazer jus à garantia prevista no “caput”, o TRABALHADOR deverá comunicar por escrito ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA,

dentro do prazo de 90 (noventa) dias, que antecedem ao início do período de 24 (vinte e quatro) 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 67ª - NA RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO**

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos direitos dos empregados no prazo abaixo, indicado, e a homologação da rescisão contratual será sempre perante a entidade sindical, respeitando-se os procedimentos estabelecidos com a mesma, para os contratos acima de 1(um) ano.

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão realizar o pagamento das verbas descritas no TRCT, no prazo de 10 dias, a partir do término do aviso, quando trabalhado e, a partir do aviso de dispensa, quando indenizado e, se obrigam a realizar as homologações de todos os seus trabalhadores demitidos, junto ao Sindicato no prazo máximo de 30 dias, a partir do término do aviso, quando trabalhado e, a partir do aviso de dispensa, quando indenizado, devem ainda encaminhar os documentos necessários a essas conferências no prazo de até 10 dias após a dispensa; além de agendar dia e hora para comparecer no sindicato afim de sacramentar o ato homologatório.

Parágrafo Segundo : Para fins de cumprimento do aviso prévio, considera-se o período de 30 (trinta) dias, nos termos da Nota Técnica nº 184, do M.T.E. A qual esclarece que a proporcionalidade do aviso prévio aplica-se exclusivamente em benefício do trabalhador. O aviso prévio proporcional varia de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço do empregado, podendo o mesmo ser totalmente indenizado ou cumprido o período máximo de 30 (trinta) dias e indenizado o período proporcional adicional. Se a demissão partir do empregado, o aviso prévio será de no máximo 30 (trinta) dias, sendo trabalhado ou indenizado.

#### **CLÁUSULA 68ª – DEMISSÕES COLETIVAS**

As EMPRESAS que, por qualquer motivo, venham a realizar dispensas plúrimas ou coletivas devem necessária e previamente negociar e celebrar instrumento coletivo específico com o SINDICATO LABORAL para sua efetivação.

#### **CLÁUSULA 69ª - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS - CCP TELECOM**

As controvérsias decorrentes da aplicação do presente INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO serão resolvidas perante a Comissão de Conciliação Prévia da seguinte forma:

I) CONFLITOS INDIVIDUAIS - As divergências individuais sofrerão obrigatoriamente exame conciliatório por parte da Comissão, procedimento indispensável para a propositura de Reclamação Trabalhista perante a JUSTIÇA DO TRABALHO.

II) CONFLITOS COLETIVOS - O Dissídio, para solução de conflitos de natureza coletiva, só poderá ser instaurado se houver comprovada recusa de negociação por uma das partes.

III) PRAZOS - A Comissão terá prazo de 10 (dez) dias, contados do protocolo do pedido do interessado, empregado ou empregador, para realizar a tentativa de conciliação do conflito.

**Parágrafo Único** - A Comissão de Conciliação Prévia de que trata esta Cláusula é composta de representantes legais dos SINDICATOS e dos empregadores, sendo que neste ato, as EMPRESAS signatárias do presente instrumento coletivo adere de forma integral a seu regimento interno, para todos os fins estabelecidos na legislação aplicável à espécie, em especial as diretrizes estampadas na Lei nº 9.958, de 12.1.2000, que acrescentou o Título VI-A, à CLT.

#### **CLÁUSULA 70ª. - PROCESSOS DE AUTOMAÇÃO**

As EMPRESAS deverão, em caso de aplicação de novas tecnologias, processos automatizados e acidente de trabalho ou de doença ocupacional, aproveitar seus TRABALHADORES atingidos pelas respectivas alterações, preferencialmente, no mesmo setor de trabalho, e com o auxílio dos SINDICATOS, mediante apresentação de projeto de recolocação com 180 (cento e oitenta) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA 71ª. - DIREITOS ADQUIRIDOS**

Ficam mantidos pelas EMPRESAS todos os benefícios, condições e vantagens mais favoráveis já praticados, que tenham sido adquiridos por acordos coletivos, sentenças, carta compromisso e/ou normas vigentes, não previsto no presente instrumento, que façam parte do manual de benefícios e vantagens, devendo todos os benefícios serem reajustados nos moldes das cláusulas de reposição salarial e de aumento real, desde que não conflitantes com os pleitos específicos constantes do mesmo, devendo prevalecer o mais favorável ao TRABALHADOR.

#### **CLÁUSULA 72ª. – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

As EMPRESAS deverão promover capacitação profissional aos TRABALHADORES, respeitando rigorosamente o contido na NR 17 - anexo II, sempre que haja novos produtos que necessitam treinamento específico, inclusive concedendo vale refeição e demais benefícios nos referidos dias, além de considerar como jornada extraordinária, caso exceda a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Aos TRABALHADORES que estiverem iniciando suas atividades nas EMPRESAS, os dias de treinamento serão considerados como Jornada de Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Se o treinamento for fora do local de trabalho, as EMPRESAS disponibilizarão meios de transportes que atenda a todos treinados, sendo que o treinamento deverá ocorrer dentro do horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA 73ª. - DIREITO DE DEFESA**

As EMPRESAS assegurarão o direito de defesa a todos os TRABALHADORES, com assistência dos SINDICATOS, acusados de prática de atos passíveis de sanções disciplinares.

#### **CLÁUSULA 74ª. – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA DO TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA 75ª. - AUXÍLIO-CRECHE/BABÁ/ESCOLA**

As EMPRESAS concederão mensalmente aos TRABALHADORES (AS), auxílio-creche/babá/escola no valor de 60% (sessenta por cento) do piso salarial, mediante a comprovação simples (no caso de babá, recibo contendo CPF E RG) da efetiva despesa, até a criança completar 07 (sete) anos de vida.

**Parágrafo Primeiro:** Os TRABALHADORES (AS) adotantes de criança terão direito ao reembolso nos moldes previstos no “*caput*”, a contar da efetiva adoção na aceção jurídica do instituto.

**Parágrafo Segundo:** No caso do TRABALHADOR comprovar tutela exclusiva, em decorrência de ausência definitiva ou morte da mãe, estender-se-á o presente benefício ao TRABALHADOR responsável pela guarda do menor.

#### **CLÁUSULA 76ª. - DO AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA**

As EMPRESAS indenizarão as despesas realizadas por TRABALHADORES com atendimento a filhos com deficiência, independentemente da idade, não cumulativo com o auxílio creche/babá/escola.

**Parágrafo Primeiro:** O limite para reembolso será de 100% (cem por cento) de 2 (dois) pisos salariais ou do valor pago pelo EMPREGADO, prevalecendo o que for menor.

**Parágrafo Segundo:** Nas localidades onde não existem instituições habilitadas especializadas em atendimento a pessoas com deficiência, poderão ser concedidos aos TRABALHADORES créditos até os limites acima estabelecidos, destinados ao pagamento de pessoas para a guarda do filho do EMPREGADO, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação às EMPRESAS dos recibos comprobatórios dos pagamentos, cópia da carteira de trabalho assinada pelo EMPREGADO e comprovante de recolhimento mensal do INSS.

**Parágrafo Terceiro:** A condição de pessoa com deficiência será aquela definida pela legislação vigente.

**Parágrafo Quarto:** Caso os cônjuges sejam empregados da mesma EMPRESA, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

**Parágrafo Quinto:** O reembolso ao dependente com deficiência será concedido, na forma especificada nesta cláusula, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado na lei aplicável à espécie.

**Parágrafo Sexto:** As EMPRESAS comprometem-se a manter a concessão deste benefício por ocasião das férias, licença maternidade, licença adoção e auxílio acidente do trabalho, desde que o colaborador permaneça comprovando as condições e requisitos previstos nas cláusulas acima.

**Parágrafo Sétimo:** Pelo seu caráter social, o auxílio em comento não será considerado como salário, não se integrando a remuneração para nenhum efeito legal.

#### **CLÁUSULA 77ª. - BOLSA DE ESTUDO**

As EMPRESAS se comprometem a custear integralmente bolsa de estudo para os seus TRABALHADORES, independentemente do nível de ensino e área de atuação, inclusive cursos de língua estrangeira.

#### **CLAUSULA 78ª. - LICENÇA PRÊMIO**

No dia do aniversário do TRABALHADOR, o mesmo poderá se ausentar do trabalho, sendo abonada sua ausência e mantidos todos seus demais direitos.

#### **CLÁUSULA 79ª. - LICENÇA ADOTANTE**

Aos TRABALHADORES que adotarem filhos, a licença será de 6 (seis) meses, a teor do que dispõe a Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei nº 12.873, de 25 de outubro de 2013, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392. A, da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estendida a estabilidade provisória de emprego ao adotante pelo prazo de 03 (três) meses após o retorno do afastamento de que trata o “caput”.

**Parágrafo Segundo:** O benefício é extensivo aos casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

#### **CLÁUSULA 80ª. - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E MEDICINA PREVENTIVA**

As EMPRESAS manterão a realização de exames periódicos, inclusive de audiometria e através do SESMT, sem ônus, para todos os TRABALHADORES, inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS se comprometem a incentivar os exames de mamografia, laringoscopia e de próstata de seus TRABALHADORES na mesma oportunidade de que trata o “caput” e nas mesmas condições.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS farão campanhas educacionais na prevenção de AIDS, câncer de mama, câncer de próstata, danos causados pela rubéola afetos e outras questões de saúde pública.

#### **CLÁUSULA 81ª. - FORMULÁRIOS 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, auxílio reclusão, 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.

#### **CLÁUSULA 82ª. - ATESTADOS MÉDICOS**

As EMPRESAS aceitarão os atestados médicos e declarações de horas, mediante contra recibo, emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio ou ambulatorial das EMPRESAS, ou outro convênio que venha beneficiar o TRABALHADOR.

**Parágrafo Primeiro:** As EMPRESAS aceitarão atestados de afastamentos recomendados por fonoaudiólogo, psicólogo, odontologistas e fisioterapeuta, bem como dos demais profissionais habilitados legalmente para tal encargo, que comprove atendimento especializado. Os atestados médicos que comprovem atendimento emergencial sempre serão aceitos.

**Parágrafo Segundo:** Os atestados médicos deverão ser apresentados às EMPRESAS no prazo de 06 (seis) dias úteis, a contar da hora do início da jornada do dia seguinte à emissão da licença.

**Parágrafo Terceiro:** Os atestados médicos poderão ser entregues por terceiros, observado o prazo e critérios previstos nesta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** O período que o TRABALHADOR permanecer afastado por atestado médico receberá integralmente os benefícios como se trabalhando estivesse.

**Parágrafo Quinto:** Ficam as EMPRESAS obrigadas a manter postos de recebimentos de atestados/declarações de horas nos “sites remotos” e/ou no local de trabalho onde não tenha setor específico para tal encargo, sob pena de reembolsarem as despesas com o deslocamento do TRABALHADOR, inclusive abonando o horário necessário ao deslocamento, como se trabalhando estivesse.

**Parágrafo Sexto:** Casos excepcionais deverão ser discutidos e negociados com os respectivos SINDICATOS.

**Parágrafo Sétimo:** O recebimento de atestados médicos com eventuais rasuras deverá ser registrado no respectivo recibo de entrega, sob pena do atestado ser considerado válido, ou seja, entregue sem qualquer vício que o invalide.

### **CLÁUSULA 83ª. - INFORMAÇÕES SOBRE SAÚDE**

As EMPRESAS darão conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho aos SINDICATOS, desde que por eles solicitados, envolvendo:

- a) Comunicações de acidente de trabalho ou doença ocupacional;
- 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.
- e) As EMPRESAS passarão informações aos funcionários sobre os riscos ocupacionais das suas funções, sobre prevenção e doenças ocupacionais.
- f) Ao serem demitidos empregados habilitados (deficientes físicos/portadores de necessidades especiais) ou reabilitados (empregados que voltaram de afastamento por doença ou acidente e foram reabilitados em outra função pelo INSS), que não detenham

estabilidade no emprego, os empregadores deverão informar aos sindicatos de empregados o cumprimento dos percentuais de cotas para substituí-los.

**Parágrafo Primeiro:** Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/estresse, 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 manterão reuniões ordinárias, no mínimo a cada 3 (três) meses, e extraordinárias, quando necessárias, visando avaliar as condições de trabalho e discutir os problemas eventualmente manifestados para os SINDICATOS.

#### **CLÁUSULA 84ª. - FISIOTERAPIA**

As EMPRESAS disponibilizarão o tratamento de fisioterapia aos seus TRABALHADORES, sem ônus aos mesmos.

#### **CLÁUSULA 85ª. - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS/ ASSISTÊNCIA FUNERAL**

As EMPRESAS ficam obrigadas a fornecer seguro de vida e acidentes pessoais aos seus TRABALHADORES, sem participação destes, que não poderá ser inferior a 20 (vinte) vezes ao salário nominal do TRABALHADOR.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de óbito do TRABALHADOR ou de seus dependentes, as EMPRESAS proporcionarão reembolso de 100% (cem por cento) das despesas com funerais.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS deverão manter as condições mais favoráveis atualmente praticadas, em favor dos TRABALHADORES.

#### **CLÁUSULA 86ª. - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As EMPRESAS prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e cível, aos TRABALHADORES e EX-TRABALHADORES que na época dos fatos, estiverem a serviço das mesmas.

#### **CLÁUSULA 87ª. - DIREITO A INFORMAÇÃO**

Fica assegurado às Entidades Sindicais o direito de acesso às informações sobre condições de saúde, relações de trabalho, mudanças tecnológicas, e outros assuntos de interesse dos TRABALHADORES.

**Parágrafo Único:** Quando da admissão de novo TRABALHADOR, será permitido aos sindicatos entregar ao mesmo material explicativo da entidade. Quando as admissões se derem em grande número, os sindicatos poderão realizar palestras com fins elucidativos.

#### **CLÁUSULA 88ª. - QUADROS DE AVISOS**

As EMPRESAS autorizarão a afixação, nos quadros e expositores de aviso previamente estabelecidos pelas EMPRESAS, de material informativo dos SINDICATOS, para comunicações de interesse da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA 89ª. - GARANTIAS SINDICAIS**

##### **a – Dirigente Sindical**

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.

##### **b – Representante sindical**

Fica facultado aos SINDICATOS o credenciamento de 01 (um) Representante/Delegado Sindical a cada grupo de 200 (duzentos) TRABALHADORES, asseguradas às prerrogativas do artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS garantirão a participação em assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, sem prejuízo da remuneração e benefícios do cargo exercido nas EMPRESAS.

##### **c – Mensalidade Sindical**

As EMPRESAS efetuarão o desconto, em folha de pagamento, das mensalidades dos empregados associados dos SINDICATOS e a repassá-las até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao dia dos pagamentos dos salários.

**Parágrafo Primeiro:** O repasse das mensalidades poderá ser efetuado através de cheque ou depósito bancário identificado ou transferência eletrônica.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS encaminharão aos SINDICATOS mensalmente, relação para o endereço eletrônico indicado pelas entidades, contendo nomes, respectivas matrículas e o valor descontado dos empregados associados.

#### **CLÁUSULA 90ª. - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO**

Aos dirigentes dos SINDICATOS é permitido o acesso às dependências das EMPRESAS, durante o horário normal de trabalho, respeitadas às regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

#### **CLÁUSULA 91ª. - RELACIONAMENTO SINDICAL**

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESAS/SINDICATOS, fica estabelecido que:

**a)** As partes se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei, acordos, aditivos e CCT;

**b)** A parte contrária, através de seu Departamento Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do presente instrumento, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer formal expressando seu ponto de vista.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS assegurarão a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

## **CLÁUSULA 92ª. - LICENÇA DE TRABALHADORES ELEITOS PARA A ADMINISTRAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL**

Os TRABALHADORES eleitos para a administração das entidades sindicais da categoria, ou que venham a ser indicados para as de nível superior, quando no efetivo exercício do mandato sindical, e enquanto nele permanecerem, serão licenciados, sem prejuízo da remuneração e benefícios do cargo exercido nas respectivas EMPRESAS, sendo garantida isonomia de tratamento com os TRABALHADORES não licenciados.

## **CLÁUSULA 93ª. - DOS DIRIGENTES E DELEGADOS SINDICAIS**

As EMPRESAS se comprometem a liberar, os dirigentes sindicais, pelo tempo que se fizer necessário, sem ônus para o SINDICATO, para desenvolver atividades sindicais, ficando a critério das entidades sindicais indicar o (s) TRABALHADOR (es) a ser (em) liberado (s).

**Parágrafo Primeiro:** Os SINDICATOS devem solicitar, sempre por escrito e com antecedência de 02 (dois) dias, a liberação de TRABALHADORES, dirigentes e/ou delegados sindicais.

**Parágrafo Segundo:** A liberação de que trata a presente cláusula será sem prejuízo da remuneração e benefícios concedidos aos TRABALHADORES liberados, como se em efetivo exercício estivesse.

**Parágrafo Terceiro:** As EMPRESAS garantem, de acordo com o artigo 543 da CLT, a estabilidade aos dirigentes sindicais e representantes/delegados.

**Parágrafo Quarto:** Os dirigentes sindicais no exercício de suas funções, desejando manter contato com as EMPRESAS na sua base territorial, terão garantido atendimento pelo representante que as EMPRESAS designarem. Sendo lhes facultado fazer-se acompanhar por assessor.

## **CLÁUSULA 94ª. DA ENTREGA DO CAGED AOS SINDICATOS DE CLASSE**

As EMPRESAS deverão encaminhar mensalmente cópia do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados- CAGED aos SINDICATOS LABORAIS, até 10 dias, após a entrega do referido documento no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, cujo objetivo é manter as entidades sindicais, e seus respectivos bancos de dados atualizados, para o efetivo cumprimento aos preceitos do presente instrumento coletivo de trabalho.

## **CLÁUSULA 95ª. - SOBREPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos no presente instrumento, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos TRABALHADORES.

## **CLÁUSULA 96ª. - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

## **CLAUSULA 97ª. - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS**

As EMPRESAS se obrigam a manter as condições mais benéficas atualmente existentes, inclusive no que tange aos benefícios praticados, devendo ainda reajustá-los nos mesmos moldes das cláusulas de reposição salarial e de aumento real previstas no presente Instrumento Coletivo de Trabalho – art. 620 da CLT.

#### **CLÁUSULA 98ª. - ABRANGÊNCIA**

O presente INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO abrange todos os TRABALHADORES integrantes da categoria profissional representada pelos SINDICATOS e a EMPRESAS que subscrevem o presente na respectiva base territorial.

#### **CLÁUSULA 99ª. - DEPÓSITO**

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatório para a categoria econômica e de TRABALHADORES (AS) por ela abrangida, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho local (antiga DRT) ou outro órgão que venha a substituir, nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo, em observação ao disposto no artigo 614, parágrafos 1º e 2º da CLT.

#### **CLÁUSULA 100ª. - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os SINDICATOS na condição de representante legal dos TRABALHADORES poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

#### **CLÁUSULA 101ª. – FOLGA REMUNERADA NO DIA DO ANIVERSÁRIO**

Fica resguardado o direito para todos os trabalhadores filiados ao SINTTEL/BA uma folga remunerada no dia do seu aniversário, sem prejuízo de seus vencimentos.

#### **CLÁUSULA 102ª. - MULTAS**

Pelo descumprimento das obrigações de fazer, as EMPRESAS pagarão multa diária no importe de 20% (vinte por cento), do piso salarial estabelecido neste (a) Acordo/Convenção, por infração e por TRABALHADOR em favor deste ou da parte atingida. Exceto as cláusulas de caráter alimentar que será devida imediatamente ao descumprimento.

#### **CLÁUSULA 103ª. - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir qualquer divergência surgida na aplicação do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, conforme legislação aplicável à espécie.