



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: BA000109/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/03/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002341/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46204.000431/2015-75  
DATA DO PROTOCOLO: 22/01/2015

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

TIM CELULAR S.A., CNPJ n. 04.206.050/0001-80, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE LUIZ FROES ;

INTELEG TELECOMUNICACOES LTDA. , CNPJ n. 02.421.421/0014-36, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE LUIZ FROES ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES NO E BA, CNPJ n. 15.234.784/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSELITO EMANUEL CONCEICAO FERREIRA e por seu Secretário Geral, Sr(a). ORLANDO HELBER SILVA SANTOS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2016 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel Celular, Centros de Atendimentos, Call Centers, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas, com abrangência territorial em BA, com abrangência territorial em BA.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2015

Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de Setembro de 2014 não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários,

expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no "caput" da presente cláusula passarão em 1º de Novembro de 2014 a vigor com os seguintes percentuais de reajuste e valores:

**9%** (nove por cento) para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais (callcenter). Passando ao valor de **R\$ 792,00 (setecentos e noventa e dois reais)** para jornadas de 6 horas diárias

**7%** (sete por cento) para as demais jornadas existentes passando ao valor de **R\$ 1.013,00 (hum mil e treze reais)**

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

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

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2015**

As **EMPRESAS** concederão, a partir de 01 de Novembro de 2014, aos seus empregados, reajuste salarial nos percentuais abaixo descritos, aplicáveis sobre os salários percebidos em 31 de Agosto de 2014: exceto para os de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Diretor, Excecutive manager, Senior manager ou especialista *master*, estagiários e jovens aprendizes.

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

- Para salários até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) reajuste de 7% (sete por cento);
- Para salários superiores à R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), reajuste de **6,6%** (seis vírgula seis por cento).
- Para salários de empregados no cargo de **MANAGER** reajuste de **6,35%** (seis vírgula trinta e cinco por cento) e;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Somente terão direito à correção salarial, os empregados ativos na empresa em 01/11/2014 e que tenham sido admitidos até 31 de Agosto de 2014. Empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2014 não serão elegíveis aos reajustes acima indicados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os empregados elegíveis que tiveram movimentação salarial entre 01/09/2014 e 31/10/2014 terão como os demais o reajuste aplicado sobre os salários de 31 agosto de 2014. Dessa forma, o salário de Novembro de 2014 (nele já considerado o montante obtido através da movimentação ocorrida no período supracitado) será nele acrescido do valor obtido pelo reajuste aplicado ao salário nominal de 31 agosto de 2014.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

## CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

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

**PARÁGRAFO UNICO** – As empresas concederão a todos os seus empregados, (excetuando os meses de admissão, ausências não justificadas igual ou superiores a 10 dias e eventualmente férias), um adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) do salário base, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

### Descontos Salariais

## CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

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

## CLÁUSULA SÉTIMA - MENSALIDADES E CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

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

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

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

## CLÁUSULA OITAVA - ABONO SALARIAL ÚNICO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2015**

Será pago abono único em **30/11/14** na forma a seguir, sendo utilizado o salário referência de 31/08/14.

- Para salários do piso salarial de Callcenter 180 horas mensais abono de **25%** (vinte e cinco por cento); do salário nominal do empregado de 31/08/2014;

- Para demais salários elegíveis ao reajuste salarial abono de **15%** (quinze por cento) do salário nominal do empregado de 31/08/2014;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2014 não serão elegíveis ao referido abono.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Empregados elegíveis, que não estejam ativos na data do pagamento, do referido abono, receberão proporcionalmente ao período trabalhado, na fração superior a 15 dias, de acordo com o percentual acima estipulado utilizando-se a proporção do período de 01 de setembro de 2014 a 31/10/2014, excetuam-se do recebimento os casos de desligamento por justa causa e extinção de contrato a termo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Abono em caráter de pagamento eventual, sem incidência de recolhimento de INSS e FGTS.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

## CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2015 e 2016 será antecipada e paga, para todos os empregados, juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2015 e 2016, respectivamente, independentemente de solicitação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2015 e 2016, desde que não tenham feito a opção pelo adiantamento quando da saída em férias.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2015 e 2016 respectivamente

#### Adicional de Sobreaviso

## CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE SOBREVISO

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

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

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2014 a 31/08/2015**

As **EMPRESAS** oferecerão mensalmente aos seus empregados, a partir do mês de Setembro de 2014, parcela para a aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais credenciados nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para os empregados com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, As **EMPRESAS** fornecerão, a partir do mês de Setembro de 2014, créditos diários-refeição mensais com valor de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois) para quem trabalhar 5(cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis) para quem trabalhar 6(seis) dias na semana.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para os empregados com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, As **EMPRESAS** fornecerão, a partir do mês de Setembro de 2014, 26 (vinte e seis) créditos diários-refeições mensais com valor de **R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos)** no cartão eletrônico do benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para os empregados com jornada de trabalho igual ou inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais, As **EMPRESAS** fornecerão, a partir do mês de Setembro de 2014, 26 (vinte e seis) créditos diários-refeições mensais com valor de **R\$ 15,00 (quinze reais)** no cartão eletrônico do benefício

**PARÁGRAFO QUARTO** - Excepcionalmente para os empregados que possuem valores diferenciados aos expressamente definidos nos parágrafos anteriores o reajuste será de **6,35% (seis vírgula trinta e cinco por cento)** sobre os valores crédito diários existentes, a partir do mês de Setembro de 2014.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Aos jovens aprendizes serão fornecidos 22 (vinte e dois) bilhetes-refeição mensais com valor facial de **R\$ 15,00 (quinze reais)**, a partir do mês de Setembro de 2014.

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

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





legislação vigente.

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

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Os valores relativos as diferenças retroativas a data base, serão creditadas no mês de Dezembro de 2014.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** -?Excepcionalmente no mês da admissão ou por ocasião de retorno de afastamentos, poderá a empresa fornecer em caráter urgência e condição mais vantajosa ao empregado, creditando o referido benefício em crédito folha, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas nesta cláusula

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

Em consonância ao art.º 5º parágrafo único do decreto de lei 95.247\* Excepcionalmente no mês da admissão ou por ocasião de retorno de afastamentos, poderá a empresa fornecer em caráter urgência e condição mais vantajosa ao empregado, conceder o referido benefício em crédito folha, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas no referido decreto.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

### Auxílio Educação

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO PARA FILHOS COM DEFICIÊNCIA

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2015**

As **EMPRESAS** manterão o auxílio para os(as) filhos(as) de empregados que sejam considerados deficientes nos termos da legislação vigente, por meio de reembolso mensal das despesas efetuadas, até o limite de **R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais)**, valor este aplicável a partir de Novembro de 2014, sem limite de idade ou participação do empregado. Equiparam-se a filhos para fins de concessão do presente benefício os dependentes legais que sejam reconhecidos pelos órgãos oficiais.

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

### Auxílio Saúde



de trabalho concedidos uma única vez, a cada período de 12 meses de trabalho, independente de motivo.:

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2015**

As **EMPRESAS** reembolsarão, aos dependentes devidamente qualificados, auxílio equivalente a 80% (oitenta por cento) das despesas de serviços funerários, prestados ao empregado falecido, devidamente comprovadas mediante a apresentação das respectivas notas fiscais, limitado ao valor de **R\$ 3.400,00 (três mil e quatrocentos reais)**, valor este aplicável a partir de Novembro/2014.

### **Auxílio Creche**

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2015**

As **EMPRESAS** reembolsarão a partir de 1º de Novembro de 2014 as despesas relacionadas aos serviços prestados por instituições de ensino (creches /pré-escolas ou baba) aos filhos(as) de empregadas (os), no valor de até **R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais)**, até que completem 5 anos, 11 meses e 29 dias de idade, mediante a apresentação da respectiva documentação comprobatória.

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA (CREDENCIAMENTO)**

As **EMPRESAS** envidarão esforços procurando buscar sempre a qualificação da sua rede credenciada nacionalmente, aceitando a indicação pelos seus funcionários, de profissionais cuja especialidade seja assistida pelo plano para análise de credenciamento

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

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

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

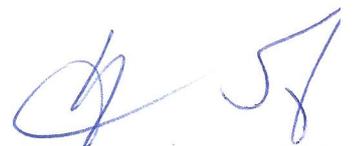
Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário por incapacidade, tendo como diagnóstico principal neoplasia maligna, tuberculose ativa, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante em estado grave, nefropatia grave, doença de Paget (artrite deformante)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

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

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

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

②



individualmente.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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

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

#### **Estágio/Aprendizagem**

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

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

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS FÍSICAS**

As **Empresas** abonarão as faltas ou atrasos ao trabalho dos (as) funcionários (as) com deficiências físicas decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos/equipamentos ortopédicos ou necessidade análoga.

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

#### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO PROFISSIONAL**

As **EMPRESAS** comprometem-se a realizar a capacitação e realocação funcional interna dos empregados afetados pela introdução de novas tecnologias ou processos automatizados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Estes empregados, após treinados e realocados, estarão submetidos aos padrões





de desempenho compatíveis com a sua nova

atividade e sujeitos às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Os empregados que retornarem de afastamento do INSS e que necessitarem readaptação/relocação, não serão considerados paradigmas para os demais empregados que exerçam as mesmas atividades.

#### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL**

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

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO**

As **EMPRESAS** se obrigam a informar a seus empregados que não será admitida qualquer forma de discriminação relacionados a orientação sexual, raça, origem étnica ou social, cidadania, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, pertencentes a uma minoria nacional, pessoas com deficiência ou idade.

#### **Política para Dependentes**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INCLUSÃO DEPENDENTE LEGAL FILHOS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS**

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de empregados (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro escritura pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados ( desde que devidamente registrados por um dos companheiros)

(2)

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DEPENDENTE CÔNJUGE OU COMPANHEIRO(A)**

As EMPRESAS, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerão o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do empregado. Serão também reconhecidos como dependentes nos planos de benefícios da empresa os companheiros (as) do empregado (a) que mantenham com os (as) mesmos (as) relações homoafetivas com o devido registro escritura publica de união estável.

### **Estabilidade Mãe**

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

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALVA GUARDA DOS PRÉ APOSENTADOS**

As EMPRESAS comprometem-se a não dispensar os empregados que FORMALMENTE COMUNICAREM sua decisão de aposentar-se, a partir de 90 dias antes do início do prazo comprovado de 12 meses que faltarem para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço. Excetuam-se desta salvaguarda os casos de justa causa

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O prazo acima descrito não se caracteriza como garantia de emprego, na hipótese de não haver a devida comunicação previamente formalizada as empresas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O período de salva guarda acima citado deverá ser objeto de indenização ao empregado caso a empresa venha efetuar

o desligamento do empregado dentro deste período.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Findado o prazo de 12 meses, de aquisição da salva guarda, bem como não havendo a devida comunicação, fica a empresa desobrigada de efetuar a devida indenização

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**



**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2016**

As EMPRESAS prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil aos empregados que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço das mesmas.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS**

Não será efetuada cobrança de valores para emissão de identificação funcional (crachás) exceto nos casos de perda.

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

**Duração e Horário**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados das EMPRESAS será de 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados, excetuando-se os empregados de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, conforme previsto em legislação específica, por expressa disposição deste acordo ou do contrato individual de trabalho.

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

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

**Compensação de Jornada**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

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

ⓧ



de eventuais horas-débito acumuladas pelo trabalhador.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO QUINTO** - As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos, folgas e feriados, não serão lançadas como hora-crédito, ou seja, não estão sujeitas a presente compensação, razão pela qual deverão ser pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

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

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

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - A critério das **EMPRESAS**, o saldo credor do empregado no **BANCO**

**DE HORAS** poderá ser pago antecipadamente.

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

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

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

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

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

#### Faltas

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2016**

As EMPRESAS abonarão as ausências por até 3 (três) dias a cada ano das empregadas que venham a ser vítimas de violência doméstica mediante a apresentação de Boletim de ocorrência emitido pela autoridade policial competente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO PARA EXAME VESTIBULAR E ENEM**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2016**

A Empresa abonará a ausência do empregado que for realizar exame vestibular ou ENEM, desde que devidamente comprovado através de cartão de inscrição.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO MATERNO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2016**

Em consonância com o art.º 396 da CLT, as Empregadas que estejam amamentando seus filhos poderão optar em converter o período de redução previsto na lei de modo acumulativo durante a semana.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- a) 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- b) 10 (dez) dias consecutivos para funcionários em virtude de paternidade\*;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos, para os casos de união estável homoafetiva, mediante escritura registrada em cartório, concedido uma única vez dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIA DO ANIVERSÁRIO (HAPPY DAY)**

O empregado terá direito a folga remunerada no dia útil de seu aniversário . Que poderá a seu critério, ser usufruída no período de 15 dias anterior ou posterior, como também no caso de seu aniversário recair em dia não previsto em jornada, Sábado, Domingo ou feriado oficial .

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FOLGA PRÊMIO POR TEMPO DE EMPRESA:**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2015 a 31/08/2016**

A partir de 01 de Janeiro de 2015, o empregado terá anualmente direito como prêmio por tempo de serviço 1 (um) dia de folga remunerada a cada 5 (cinco) anos completos de trabalho, limitados a 3 dias por ano, não cumulativos ao próximo caso não usufruído.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É considerado para cálculo do referido benefício, o período (tempo de empresa) que os trabalhadores já possuem até a presente data e que vierem a somar posteriormente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO :** Fica a critério do empregado a opção de fruição da ocasião das referidas folgas, desde que previamente agendadas com o gestor, pelo menos 30 dias anteriores as mesmas

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS EVENTOS MÉDICOS**





**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2016**

Serão abonadas as ausências, mediante apresentação de solicitação médica, para os seguintes eventos:

- a) Exames: Colonoscopia, Endoscopia Digestiva Alta, Broncoscopia, Laparoscopia, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);
- b) Tratamentos: Radioterapia, Quimioterapia para tratamento de câncer e Hemodiálise;
- c) Demais casos recomendados em função do exame periódico solicitados por serviço de saúde ocupacional das EMPRESAS.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS FINAL DE ANO.**

Serão concedidas folgas remuneradas nos dias 24 e 31 de Dezembro excetuando as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes, atividades inadiáveis, risco para o negócio ou condição excepcional

**Outras disposições sobre jornada**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

Os intervalos de jornada de trabalho ocorridos em função de interrupções operacionais (queda de luz ou sistemas) não serão objeto de compensação, ficando assegurada a remuneração devida

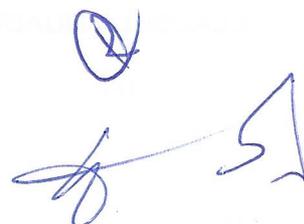
**Férias e Licenças**

**Duração e Concessão de Férias**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS PARA EMPREGADOS MAIORES DE 50 ANOS**



## VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2015

Considerando a evolução da expectativa de vida e a vontade manifestada pelos empregados abrangidos por este acordo, as partes concordam em estender a possibilidade do parcelamento de férias aos empregados com mais de 50 anos de idade, facultando aos mesmos a solicitação, sendo certo que nenhum dos dois períodos de férias poderá ser inferior à 10 (dez) dias de descanso.

### Licença Maternidade

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE

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

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

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

### Licença Adoção

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA ADOTANTES

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

- I - por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;
- II - por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e
- III - por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

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

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

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - OBRIGAÇÕES NR17**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS A SAÚDE**

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

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CIPA**

As **EMPRESAS** constituirão CIPA conforme dispõe a legislação em vigor.

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

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

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO PARA CIPEIROS**

As **EMPRESAS** concordam que, de acordo com a NR 05 do Ministério do Trabalho, o **SINDICATO** ministre juntamente com a empresa, cursos para cipeiros. A empresa e o **SINDICATO** se comprometem a analisar,



em conjunto, medidas que auxiliem na redução das estatísticas de doenças e absenteísmo.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS**

AS EMPRESAS deverão realizar exames médicos ocupacionais, sem ônus para todos os empregados, conforme previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2016**

A EMPRESA aceitará os atestados médicos entregues no prazo de até 72 (setenta e duas) horas contado a partir da falta, devendo o empregado fazer a comunicação imediata a empresa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de impossibilidade de entrega pelo empregado, o mesmo deverá entrar em contato com seu gerente ou RH, para ajuste de entrega que poderá ser feita por terceiro ou no primeiro dia de retorno ao trabalho.

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA PARA TRABALHADORES (AS) COM SEQUELAS DECORRENTES DE LE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/08/2016**

Os empregados (as) que por ocasião do retorno de afastamento médico, desde que, com a devida solicitação do INSS e ratificada por médico do serviço de saúde ocupacional da empresa, com jornadas superiores, poderão ter a sua jornada de trabalho reduzida conforme necessidade médica comprovada.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GINÁSTICA LABORAL**

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO DE RISCOS A SAÚDE

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

### Relações Sindicais

#### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

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

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

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

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES

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

### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

Ⓡ



## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

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

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES PERIÓDICAS

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

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

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

### Disposições Gerais

#### Mecanismos de Solução de Conflitos

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

As partes reconhecem que o foro competente para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo é o da Justiça do Trabalho.

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - OBRIGAÇÕES

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

## Outras Disposições

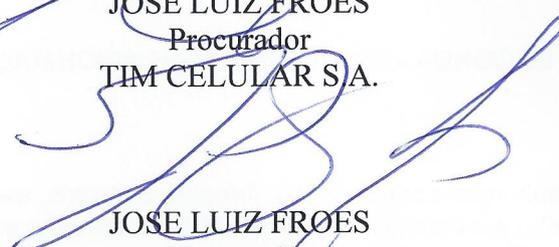
### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES EXISTENTES

Ficam garantidas as demais condições existentes no instrumento normativo vigente (ACT 2012/2014) que não tiverem sido alterados pelo presente acordo.

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

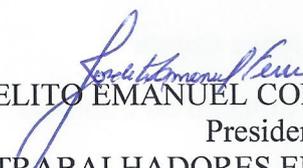


JOSE LUIZ FROES  
Procurador  
TIM CELULAR S.A.

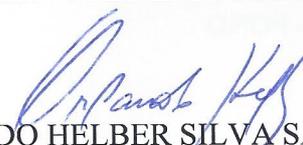


JOSE LUIZ FROES  
Procurador

INTELEG TELECOMUNICACOES LTDA.



JOSELITO EMANUEL CONCEICAO FERREIRA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES NO E BA



ORLANDO HELBER SILVA SANTOS  
Secretário Geral  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES NO E BA

# **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2014/2015**

Pelo presente instrumento particular, de um lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DA BAHIA – SINTTEL/BA, inscrito no CNPJ/MF sob o n. 15.234.784/0001-90, estabelecido na Rua Bela Vista do Cabral, n. 247, Nazaré, Salvador, Bahia, CEP 40055-000, doravante denominado SINDICATO, e, de outro lado, a empresa TIM CELULAR S.A., inscrita no CNPJ/MF sob n°. 04.206.050/0075-17, com sede na cidade de Salvador, Estado da Bahia, na Rua Professora Guiomar Florence, 501, Brotas, CEP 40279-750, e INTELIG TELECOMUNICACOES LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 02.421.421/0009-79, com endereço na cidade de Salvador, Estado da Bahia, na Rua Estados Unidos, s/n, bairro Comércio, CEP 40010-020, doravante designadas, separadamente, TIM ou INTELIG, e, em conjunto, EMPRESA, celebram o presente acordo para a regulamentação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR"), em cumprimento das determinações legais representadas pela Lei 10.101/2000 e nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, conforme as regras e condições abaixo definidas

## **1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Considerando que foram estabelecidas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos EMPREGADOS referentes aos resultados do negócio para os exercícios vigente e a viger;

Considerando que o SINDICATO reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do PRÊMIO, que adiante será explicado, são de pleno conhecimento de todos os EMPREGADOS, nesse momento as partes acima qualificadas formalizam o presente instrumento conforme as exigências previstas na Lei 10.101/2000.

## **2. OBJETIVO GERAL**

A implementação do presente PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS tem como objetivo:

- a. Cumprir com as determinações previstas na Lei 10.101/2000 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal;
- b. O Crescimento dos resultados globais em termos de eficiência e produtividade, com a consequente satisfação dos clientes e compartilhamento dos resultados positivos da EMPRESA com os EMPREGADOS;
- c. Promover a contribuição dos EMPREGADOS para os objetivos globais da EMPRESA.

## **3. ELEGÍVEIS**

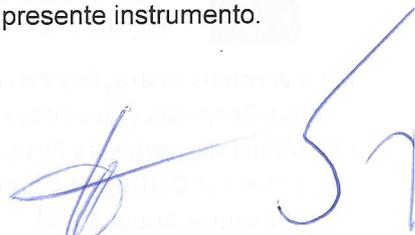
O PPR ora instituído é aplicável aos empregados das EMPRESAS, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele se excetuam Jovens aprendizes e estagiários.

## **4. SINDICATO PROFISSIONAL**

Em atendimento ao disposto no item II do artigo 2º, da Lei 10.101/2000, as regras e condições definidas no presente PPR foram discutidas e convencionadas com sindicato representante da categoria dos EMPREGADOS, acima mencionado, firmando ao final o presente instrumento.

## **5. CONDIÇÕES GERAIS DO PPR**

### **5.1. VIGÊNCIA**



As partes fixam prazo de vigência do presente Instrumento para o período compreendido entre 1º de Janeiro de 2014 e 31 de Dezembro de 2015.

## 5.2 EXERCÍCIO DE 2014

As metas são definidas para o período compreendido entre o dia 01 de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014, doravante denominado "EXERCÍCIO 2014", respeitando o previsto no item 6.1.

## 5.3 EXERCÍCIO DE 2015

As metas serão definidas para o período compreendido entre o dia 01 de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015, doravante denominado "EXERCÍCIO 2015" respeitando o previsto no item 6.2.

## 6. INDICADORES E PESOS

O PPR é constituído por um conjunto de objetivos com indicadores a serem alcançados pelos EMPREGADOS e que, ao final, se atingidos, como consequência direta, gerarão aos EMPREGADOS direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Os objetivos com os indicadores e seus respectivos pesos serão estabelecidos em razão da categoria de cada empregado, conforme itens a seguir.

### 6.1 OBJETIVOS, PESOS E METAS 2014

Os EMPREGADOS, doravante designados como "DEMAIS EMPREGADOS" com exclusão dos EXECUTIVOS (MBO) estarão sujeitos aos objetivos, indicadores e pesos abaixo descritos.

	Objetivo	Peso	Unidade	Metas		
				Mínimo (80%)	Target (100%)	Máximo (160%)
Financeiros	Receita Líquida Total TIM Participações	15%	R\$ mln	18.828	19.312	20.765
	EBITDA TIM Participações	20%	R\$ mln	5.263	5.363	5.531
	Lucro Líquido (1) TIM Participações	20%	R\$ mln	1.236	1.337	1.605
Clientes	Base de Clientes Pós-Pago Móvel Dezembro/14	15%	Clientes (.000)	12.563	12.813	13.346
	Satisfação dos Clientes (2) (Consumer + PME)	15%	Nota Média	7,64	7,87	8,11
	IDA Índice de Desempenho no Atendimento	15%	Nota Média	90,00	91,50	92,50

- (1) Eventuais operações extraordinárias, devem ser esterilizadas. Exclui os valores relativos ao MTM das Despesas e Receitas Financeiras.
- (2) Média das notas da Pesquisa Consumer (peso da base de clientes Pré + Pós no 1ª tri'14 - 96,86% - 22ª e 23ª ONDA) e Corporate PME (peso da base de clientes PME, sem M2M, no 1ª tri'14 - 3,14% - Pesquisa Anual 2014).

## 6.2 OBJETIVOS, PESOS E METAS 2015

Em 2015 a EMPRESA divulgará As Metas, Objetivos e Resultados conforme direcionamento estratégico do Negócio para o referido EXERCÍCIO, conservada a forma e distribuição praticada em 2014 vinculados a compromissos formais firmados com o mercado e negociado com a entidade Sindical.

## 7. PRÊMIO

### 7.1 PRÊMIO FINAL

O PRÊMIO FINAL a ser pago, será calculado proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos no item 6.1 e 6.2 dos respectivos exercícios, em relação ao "prêmio-base", e respectivo aceleradores, descritos nos itens específicos, respeitada a linearidade até o limite de 160%.

### 7.2 PRÊMIO-BASE

Para o EXERCÍCIO 2014, o "prêmio-base" (100% de atingimento das metas) será o valor equivalente a 1,9 salários nominais do empregado correspondente ao salário médio anual do respectivo exercício

Para o EXERCÍCIO 2015, o "prêmio-base" (100% de atingimento das metas) será o valor equivalente a 2,0 salários nominais do empregado correspondente ao salário médio anual do respectivo exercício

### 7.3 – PARA PAGAMENTO DO PRÊMIO

Para fins de pagamento do PRÊMIO, conforme estipulado no item 7.2 serão, considerados para tal as alterações decorrentes de Méritos, Promoções, reajustes de Acordo Coletivo regra válida para ambos exercícios. Qualquer remuneração a título de horas extras, sobreaviso, adicional noturno, remuneração variável, gratificações e qualquer outra que não sejam caracterizadas como salário base, não compõe base para cálculo do PRÊMIO.

## 8. ACELERADOR – GESTÃO DE DESEMPENHO E MONITORIA

### 8.1 – ACELERADOR - GESTÃO DE DESEMPENHO (GD)

Exceto para EMPREGADOS lotados nos Call Centers com cargos de Consultor de Relacionamento I, II, III e IV, Consultor de Risco I, II, III, IV,\* para os EXERCÍCIOS 2014 e 2015, serão agregados, por meio de somatória simples, ao "prêmio-base" um acelerador vinculado aos resultados de avaliação individual de performance de objetivos referente aos respectivos anos. "Gestão de Desempenho" (GD).

\* Os referidos cargos possuem acelerador agregado pela nota da monitoria

Os resultados da GD, cujas devolutivas serão divulgados até Maio dos respectivos anos, podem variar entre as escalas de 1 ("não atendeu as expectativas") até 5 ("superou amplamente as expectativas"), conforme demonstrado abaixo.

Escalas da Avaliação de Desempenho Ciclo 2014/2015	
1,00 a 1,49	Não Atendeu as Expectativas

*R*

*SV*

1,50 a 2,49	Atendeu Parcialmente as Expectativas
2,50 a 3,49	Atendeu Plenamente as Expectativas
3,50 a 4,49	Superou as Expectativas
4,50 a 5,00	Outstanding (Superou Amplamente as Expectativas)

## 8.2 ACELERADOR – CALL CENTER (MONITORIA)

Exclusivamente para os EMPREGADOS lotados nos Call Centers com cargos de Consultor de Relacionamento I, II, III e IV e Consultor de Risco I, II, III e IV, para os EXERCÍCIOS 2014 e 2015, será agregado ao “prêmio-base” um acelerador vinculado aos resultados de Qualidade no Atendimento conforme abaixo:

### QUALIDADE NO ATENDIMENTO (MONITORIA)\*

	Acelerador (Monitoria)
Nota Média Maior ou Igual a 95	0,7
Nota Média Entre 90 e 94,9	0,5
Nota Média Entre 85 e 89,9	0,3
Nota Média Entre 80 e 84,9	0,2
Nota Média Abaixo de 80	0,0

\* Indicador exclusivo do Call Center

## 8.3 ACELERADOR – GESTÃO DE DESEMPENHO E MONITORIA – SITUAÇÕES ESPECIAIS

OS EMPREGADOS admitidos e ativos com período trabalhado superior a 90 (noventa) dias e inferior a 150 (cento e cinquenta dias, e desta forma não passíveis de avaliação GD ou mesmo na hipótese de monitoria), a avaliação e respectivo acelerador obedecerá aos critérios de performance obtidos ao término do período de experiência, ou na ausência desta qualquer outra forma de avaliação, será garantido como grau mínimo a nota 3 para apuração e recebimento do referido acelerador.

Os EMPREGADOS afastados por motivo de auxílio-doença previdenciário (B-31) ou afastados por motivo de acidente do trabalho e doença profissional (B-91) que tenham dias trabalhados em cada EXERCÍCIO serão avaliados regularmente, considerando o período em que desempenharam suas atividades nos respectivos EXERCÍCIOS (2014 e 2015) e desde que atendidos os requisitos mínimos para Avaliação GD ou monitoria

Os EMPREGADOS afastados por motivo de acidente do trabalho e doença profissional (B-91) que não tenham exercido qualquer atividade durante os EXERCÍCIOS 2014 e 2015 será considerada a escala “Atendeu as expectativas” da GD no respectivo EXERCÍCIO de referência/apuração e Nota Média Entre 85 e 89,9 na monitoria.





As colaboradoras afastadas em licença-maternidade, incluindo o período de prorrogação, serão avaliadas regularmente (GD e monitoria), considerando o período em que desempenharam suas atividades nos EXERCÍCIOS apurados de 2014 e 2015 respectivamente.

Aos EMPREGADOS cedidos aos SINDICATOS, serão avaliados conjuntamente pelo Sindicato, e pela Gerência de Relações Sindicais da empresa.

Aos EMPREGADOS que comprovadamente se apresentem como portadores de patologias graves, tais como: Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS); Neoplasias Malignas (câncer); Hepatite Crônica; Insuficiência Renal Crônica, será considerado no mínimo como escala de avaliação "Atendeu as expectativas" da GD ou avaliação superior caso ocorra e monitoria Nota Média Entre 85 e 89,9

Os EMPREGADOS lotados nos Call Centers com cargos de Consultor de Relacionamento I, II, III e IV e Consultor de Risco I, II, III e IV que tenham modificado seus cargos para aqueles elegíveis à avaliação de acelerador GD "DEMAIS ÁREAS" se enquadrarão nas seguintes condições:

a) Se no futuro cargo de GD atendidos os requisitos mínimos da mesma, serão avaliados ao período trabalhado em cada uma das Áreas sendo o seu respectivo acelerador de tal modo proporcionalizado conforme período de trabalho em cada uma delas.

b) Se não elegíveis a futura avaliação GD conforme os requisitos descritos no item (a) serão avaliados conforme acelerador do Call Center (monitoria) independente de período.

Os casos excepcionais não previstos no presente instrumento nos quais não seja possível a realização da avaliação serão analisados individualmente.

Aos EMPREGADOS que não se enquadrarem aos requisitos mínimos de Avaliação GD de cada período de apuração e monitoria (2014 e 2015) e por esta razão não serem passíveis dos mesmos, tornam-se inelegíveis ao recebimento do acelerador.

## 9. PRÊMIO FINAL PARA O EXERCÍCIO 2014

para o EXERCÍCIO 2014 será considerado o quadro abaixo:

GRUPOS	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	PPR BASE	ACELERADOR (GD.)	PPR TOTAL (Target)	PPR MÁX
DEMAIS ÁREAS	SUPEROU AMPLAMENTE ÀS EXPECTATIVAS	1,9	0,7	2,6	4,16
	SUPEROU ÀS EXPECTATIVAS	1,9	0,4	2,3	3,68
	ATENDEU ÀS EXPECTATIVAS	1,9	0,2	2,1	3,36
	NÃO ATENDEU OU ATENDEU PARCIALMENTE ÀS EXPECTATIVAS E NÃO AVALIADOS/ELEGÍVEIS	1,9	0,0	1,9	3,04
	QUALIDADE NO ATENDIMENTO (MONITORIA)	PPR BASE	ACELERADOR (MONITORIA.)	PPR TOTAL (Target)	PPR MÁX

<b>CALL CENTER*</b>	NOTA MÉDIA MAIOR IGUAL A 95	1,9	0,7	2,6	4,16
	NOTA MÉDIA ENTRE 90 e 94,9	1,9	0,5	2,4	3,84
	NOTA MÉDIA ENTRE 85 e 89,9	1,9	0,3	2,2	3,52
	NOTA MÉDIA ENTRE 80 e 84,9	1,9	0,2	2,1	3,36
	NOTA MÉDIA ABAIXO DE 80	1,9	0,00	1,9	3,04

\* Enquadram-se no grupo "Call Center" apenas os colaboradores com cargos de Consultor de Relacionamento I, II, III e IV e Consultor de Risco I, II, III e IV.

#### 10. PRÊMIO FINAL PARA O EXERCÍCIO 2015

para o EXERCÍCIO 2015 será considerado o quadro abaixo:

GRUPOS	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	PPR BASE	ACELERADOR (GD.)	PPR TOTAL (Target)	PPR MÁX
<b>DEMAIS ÁREAS</b>	SUPEROU AMPLAMENTE ÀS EXPECTATIVAS	2,0	0,7	2,7	4,32
	SUPEROU ÀS EXPECTATIVAS	2,0	0,4	2,4	3,84
	ATENDEU ÀS EXPECTATIVAS	2,0	0,2	2,2	3,52
	NÃO ATENDEU OU ATENDEU PARCIALMENTE ÀS EXPECTATIVAS E NÃO AVALIADOS/ELEGÍVEIS	2,0	0,0	2,0	3,20
	<b>QUALIDADE NO ATENDIMENTO (MONITORIA)</b>	<b>PPR BASE</b>	<b>ACELERADOR (Qualidade.)</b>	<b>PPR TOTAL</b>	<b>PPR MÁX</b>
<b>CALL CENTER*</b>	NOTA MÉDIA MAIOR IGUAL A 95	2,0	0,7	2,7	4,32
	NOTA MÉDIA ENTRE 90 e 94,9	2,0	0,5	2,5	4,00
	NOTA MÉDIA ENTRE 85 e 89,9	2,0	0,3	2,3	3,68
	NOTA MÉDIA ENTRE 80 e 84,9	2,0	0,2	2,2	3,52
	NOTA MÉDIA ABAIXO DE 80	2,0	0	2,0	3,20

\* Enquadram-se no grupo "Call Center" apenas os colaboradores com cargos de Consultor de Relacionamento I, II, III e IV e Consultor de Risco I, II, III e IV

#### 11. PAGAMENTO DOS PRÊMIOS

### 11.1 ADIANTAMENTO 2014

Será pago aos EMPREGADOS, a título de adiantamento, até 31.12.2014, **O múltiplo Salarial de:**

- **1,5 Salários do empregado no Exercício conforme a seguir:**

Para o adiantamento será considerado como referencia a média salarial anual até 30/11/2014 projetada até Dezembro, e para tal também considerada a proporcionalidade de avos trabalhados no período. Eventuais movimentações e reajustes salariais, decorrentes do período compreendido entre 01/01/14 a 31/12/14, que venham a alterar a média final da base, serão consideradas e pagas, quando da quitação do Programa até 30.05.2015.

### 11.2 ADIANTAMENTO 2015

Será pago aos EMPREGADOS, a título de adiantamento, até 31.12.2015, **O múltiplo Salarial de:**

- **1,5 Salários do empregado no Exercício conforme a seguir:**

Para o adiantamento será considerado como referencia a média salarial anual até 30/11/15 projetada até Dezembro, e para tal também considerada a proporcionalidade de avos trabalhados no período. Eventuais movimentações e reajustes salariais, decorrentes do período compreendido entre 01/01/15 a 31/12/15, que venham a alterar a média final da base, serão consideradas e pagas quando da quitação do Programa até 30.05.2016.

### 12. ADIANTAMENTO - ELEGIBILIDADE

Serão elegíveis ao adiantamento os EMPREGADOS que possuam no mínimo 90 dias de vínculo empregatício em 30/11 em cada exercício.

O EMPREGADO que, em 30/11/14 não possuir 90 (noventa) dias de contrato de trabalho não será elegível ao adiantamento e, caso complete 90 (noventa) dias até 31.12.14 do respectivo EXERCÍCIO receberá o valor devido do PRÊMIO, em uma única parcela, apurado de forma proporcional aos meses trabalhados, até 30.05 do ano calendário subsequente ao EXERCÍCIO. Em 2015 O EMPREGADO que, em 30/11 não possuir 90 (noventa) dias de contrato de trabalho não será elegível ao adiantamento, e receberá o PRÊMIO proporcional aos meses trabalhados, até 30.05.16 ano calendário subsequente ao EXERCÍCIO em 2015, desde que possua correspondente e a cada avo período superior a 15 dias de trabalho.

### 13. QUITAÇÃO

A quitação do PRÊMIO, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do PRÊMIO ocorrerá até 30.05 do ano calendário subsequente ao EXERCÍCIO nos termos da lei 10.101/2000.

### 14. PAGAMENTOS PROPORCIONAIS E SITUAÇÕES ESPECIAIS

#### 14.1 AFASTAMENTOS – PERÍODOS NÃO CONSIDERADOS

Períodos de afastamento por ausências injustificadas, motivos médicos, iguais ou superiores a 16 dias, com percepção ou não de auxílio-doença (modalidade B-31), ininterruptos ou não a cada avo mensal, não serão considerados como trabalhados e não serão computados para fins de cálculo final do PRÊMIO.

Assim, na hipótese de afastamento dos EMPREGADOS por períodos iguais ou superiores a 16 dias durante cada Exercício, ininterruptos ou não, com percepção ou não de auxílio-doença (modalidade B-31), deverá ser calculado o PRÊMIO proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo de PPR, aquele em que o empregado tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

## **14.2 AFASTAMENTOS – PERÍODOS CONSIDERADOS**

Períodos de afastamento por motivo de (a) acidente do trabalho, incluindo doença profissional reconhecida pelo INSS, (b) licença maternidade, inclusive o período de prorrogação nos termos da Lei 11.770/2008 – Programa Empresa Cidadã, desde que requerido conforme as normas internas que regulam a percepção desse benefício, ou (c) cedidos para o Sindicato, serão considerados como trabalhados para fins de apuração do PRÊMIO.

Assim, nessas hipóteses de afastamento, os PRÊMIOS serão pagos de forma integral, respeitadas as demais regras de elegibilidade do Programa

## **14.3 ADMISSÃO**

EMPREGADOS admitidos em 2014 na vigência do presente instrumento normativo, têm direito ao recebimento do PRÊMIO desde que permaneçam na empresa após 90 (noventa) dias da sua admissão, no próprio exercício, considerando para este critério o tempo de empresa do EMPREGADO. Em 2015 o período mínimo de elegibilidade supracitado, passará a ser igual ou superior a 15 dias de trabalho. Caso atendam essa condição, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados durante os devidos EXERCÍCIOS, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Ficam ressalvadas as situações descritas no item 12. Adiantamento – ELEGIBILIDADE.

## **14.4 RESCISÕES ANTES DO TÉRMINO DO EXERCÍCIO 2014**

Os EMPREGADOS que tenham sido dispensados em 2014 por iniciativa da empresa sem justa causa, ou pedidos de demissão atendidas as condições mínimas previstas no item 15.2 antes do término da vigência do Plano em 31/12 e que tenham trabalhado durante no Exercício pelo menos 90 (noventa) dias, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ressalvadas as situações do item 15 . O Referido pagamento deverá ser efetuado até 30 dias após 30/05 do ano subsequente aos respectivos exercícios após quitação dos empregados ativos.

### **14.4.1 RESCISÕES ANTES DO TÉRMINO DO EXERCÍCIO 2015**

Os EMPREGADOS que tenham sido dispensados em 2015 por iniciativa da empresa sem justa causa, ou pedidos de demissão atendidas as condições mínimas previstas no item 15.2 antes do término da vigência do Plano em 31/12 e que tenham trabalhado durante no Exercício pelo menos 15 (quinze) dias, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ressalvadas as situações do item 15 . O Referido pagamento deverá ser efetuado até 30 dias após 30/05 do ano subsequente aos respectivos exercícios após quitação dos empregados ativos.

## **14.5 RESCISÕES APÓS O TÉRMINO DO EXERCÍCIOS DE 2014 E 2015**

Quaisquer EMPREGADOS demitidos, ou que pedirem demissão em 2014 ou 2015, após o término dos referidos exercícios receberão normalmente os PRÊMIOS correspondentes ao devido EXERCÍCIO, desde que tenham cumprido todas as demais condições de elegibilidade. O Referido pagamento deverá ser efetuado até 30 dias após 30/05. do ano subsequente aos respectivos exercícios após quitação dos empregados ativos. Excetuam-se da presente condição os casos de desligamento por justa causa.

## 14.6 PROMOÇÕES

Para os EMPREGADOS promovidos aos cargos de Diretor, Manager ou Especialista *Master*, elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados EXECUTIVO doravante denominado MBO – Gerenciamento por Objetivos, o PRÊMIO será pago de forma proporcional aos meses trabalhados em cada respectiva função (antiga e nova), desde que atendido o período mínimo de 90 (noventa) dias no exercício de cada uma delas durante cada exercício e tenha o formulário e a carta do programa MBO devidamente assinadas, respeitadas as demais condições de ambos os programas. Caso não haja o período mínimo acima estabelecido em uma das funções o PRÊMIO será calculado com base no maior período trabalhado e de mesmo modo Caso o EMPREGADO não implemente todas as condições necessários à participação no Programa de Participação dos Resultados Executivo ( MBO) – Gerenciamento por Objetivos, seu PRÊMIO será calculado na mesma forma, critério e proporcionalidades dos DEMAIS EMPREGADOS, considerando o cargo, salário e tempo de vínculo.

## 14.7 REAJUSTE SALARIAL APÓS O ADIANTAMENTO

Para os EMPREGADOS que venham a receber reajustes salariais após a data de corte para o adiantamento de cada EXERCÍCIO (30.11), o pagamento da quitação do PRÊMIO observará as diferenças que compuseram o múltiplo salarial base nos itens 11.1 e 11.2 do presente instrumento.

## 14.8 ÓBITO

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, durante os EXERCÍCIOS por motivo de óbito do empregado, o pagamento do PRÊMIO ao devido EXERCÍCIO será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação. Para efeito do acelerador vinculado à Gestão de Desempenho ("GD"), será considerada a escala "Outstanding" ("Superou Amplamente as Expectativas" ou monitoria máxima no caso do callcenter. O referido pagamento deverá ser efetuado junto com as verbas rescisórias, desde que apurado o resultado final do Programa em cada Exercício, ou caso contrário por ocasião da quitação dos empregados desligados, devendo na ocasião haver dependente comprovadamente habilitado.

## 15. NÃO PAGAMENTO DE PRÊMIO

### 15.1 PERÍODO DE TRABALHO INFERIOR A 90 (NOVENTA) DIAS

Os EMPREGADOS que tenham trabalhado por período inferior a 90 (noventa) dias em 2014 não terão direito a perceber qualquer PRÊMIO. Em 2015 passa a vigor como o período mínimo 15 (quinze) dias de trabalho.

### 15.2 DESLIGAMENTO DE EMPREGADO

Os EMPREGADOS não terão direito a qualquer PRÊMIO, tampouco proporcionalmente, independente do tempo de empresa, nos casos que pedirem demissão e/ou trabalharem por período inferior a 90 dias no EXERCÍCIO 2014, e de igual modo por período inferior a 15 (quinze) dias durante o EXERCÍCIO 2015 ou quando forem dispensados por justa causa a qualquer tempo. Para o cômputo dos períodos mínimos acima descritos, prevalece a regra de fração igual ou superior a 15 dias comum aos demais itens previstos no presente instrumento, excetuando para tal o período de aviso prévio indenizado.

## 16. PPR EXECUTIVO (MBO).

### 16.1 DIRETORES, MANAGERS E ESPECIALISTAS MASTER

Os EMPREGADOS que ocupam as posições de diretor, manager e especialista master, doravante designados de "EXECUTIVOS", participarão do Programa MBO – Gerenciamento por Objetivos, cujas condições específicas encontram-se a seguir descritas nos itens 16.2, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, as quais serão aplicadas conforme formulário e carta explicativa do programa previamente apresentados a cada um dos EXECUTIVOS.

## **16.2 INDICADORES PESOS E OBJETIVOS**

Para os objetivos, são definidos pesos percentuais e 3 níveis de atingimento (mínimo, target e máximo), que correspondem a 3 níveis de pagamento (80%, 100% e 160%, respectivamente).

A apuração de cada objetivo é realizada de forma linear entre estes intervalos. No caso de atingimento inferior a 80%, não há premiação. Os pesos e a atribuição dos objetivos poderão variar segundo o cargo, posição na estrutura organizacional e função.

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado escrito, os objetivos, indicadores e pesos que serão aplicados em seu programa de MBO, assim como o valor total previsto para pagamento nos casos de atingimento dos objetivos contratados.

## **16.3 CONDIÇÃO NECESSÁRIA**

São condições necessárias para pagamento de qualquer PRÊMIO para os EXECUTIVOS: de ter o respectivo formulário e carta do programa devidamente aprovado, assinado e registrado junto à área de Recursos Humanos não ter infringido os princípios contidos nos códigos de Ética e de Conduta para os Negócios atendidas também as condições gerais do programa e ter o período mínimo trabalhado de 90 dias a cada ano exercício, ininterruptos ou não.

## **16.4 ADIANTAMENTO**

Para os EXECUTIVOS elegíveis a Programa MBO, assim considerados os ocupantes dos cargos constantes do item 16.1 acima, não haverá adiantamento e o pagamento único ocorrerá até 30/05 do ano calendário posterior a cada EXERCÍCIO, desde que cumpridas as metas estipuladas na carta do programa assinada por cada EXECUTIVO.

## **16.5 DESLIGAMENTOS**

Para os EXECUTIVOS desligados durante ou após cada exercício, o respectivo pagamento deverá ser efetuado até 30 dias após 30/05 do ano subsequente aos respectivos exercícios após quitação dos empregados ativos. Excetuam-se da presente condição os casos de desligamento por justa causa.

## **16.6 PRÊMIO FINAL**

O PRÊMIO FINAL a ser pago será calculado proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos no item 16.2 em relação ao prêmio-base, respeitada a linearidade, até o limite de 160%. Considera-se como "prêmio-base" o valor estipulado na carta do programa assinada pelo EXECUTIVO.

## **16.7 REVISÃO DE CARTA DO PROGRAMA**

Os EMPREGADOS que ocupam as posições de diretor, manager e especialista máster, doravante designados de "EXECUTIVOS", estarão sujeitos a repactuação de seus objetivos, indicadores e pesos, ajustes, criação de aceleradores ou deflatores quando por ocasião de alteração substancial das condições que nortearam a formalização da referida carta; em razão de reposicionamento estratégico da empresa ou mesmo por determinação regulatória desde que comunicado previamente.

## **16.8 DEMAIS CONDIÇÕES**

Às demais condições não estabelecidas expressamente para o grupo EXECUTIVOS, são automaticamente aplicadas condições gerais do programa DEMAIS EMPREGADOS.

## **17. PAGAMENTOS DOS PRÊMIOS PARA TODOS OS EMPREGADOS**

### **17.1 DATA FINAL DE PAGAMENTO DE TODOS OS PRÊMIOS**

O pagamento dos PRÊMIOS do presente programa será efetuado somente após a divulgação dos resultados nos referidos exercícios nos termos da lei 10.101/2000. O pagamento correspondente ao total do PRÊMIO deverá ser efetuado até o dia 30.05 do ano posterior de cada exercício.

### **17.2. CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE PAGAMENTO**

Na hipótese de alteração da legislação que rege os Programas de Participação em Lucros e Resultados, fica desde já acordado que as PARTES poderão voltar a negociar os termos do presente programa.

Fica acertado entre as PARTES que, durante a vigência deste programa, os EMPREGADOS não terão direito a nenhum outro valor a título de Participação nos Lucros e Resultados. Fica definido que qualquer adiantamento realizado em cada EXERCÍCIO a esse título será descontado do valor do PRÊMIO apurado no final do exercício.

## **18. NÃO INCORPORAÇÃO DOS PRÊMIOS**

Qualquer PRÊMIO que venha a ser pago em decorrência do presente programa, não será incorporado, em hipótese alguma, ao salário dos EMPREGADOS, não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7º, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

## **19. MUDANÇA DE CENÁRIO**

Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação deste PPR, fica ajustado que as PARTES podem voltar a avaliar as bases do presente programa.

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, recuperação judicial, falência e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da EMPRESA e as condições ora pactuadas no presente instrumento.

## **20. NÃO ATINGIMENTO DE METAS**

Na hipótese de não atingimento dos indicadores conforme estabelecido nos itens 6.1 e 6.2, respeitado critério de individualidade de cada indicador, não haverá direito a nenhum pagamento a título de quitação final do programa.

## **21. SOLUÇÃO DE DÚVIDAS**

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos do presente PPR, os EMPREGADOS poderão valer-se da área de Recursos Humanos da EMPRESA, que envidará todos os esforços no sentido de dirimi-los, comprometendo-se as partes a não buscar solução judicial antes de esgotar todas as possibilidades de negociação.

## **22. PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O processo de prorrogação ou revisão do presente programa, total ou parcial, será feito através de entendimento entre as PARTES, obedecida sempre às disposições legais.



**23. MULTA**

Fica estabelecida a multa de R\$ 100,00 (cem reais), por empregado, por descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, independentemente do número de cláusulas violadas. A multa deverá ser revertida individualmente à parte prejudicada.

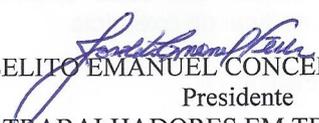
**24. REVISÃO DAS REGRAS DO PPR**

Fica desde já pactuado que as PARTES se comprometem, para ambos EXERCÍCIOS, a possibilidade de analisar em conjunto as alterações de legislação, bem como o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho em relação ao tema.

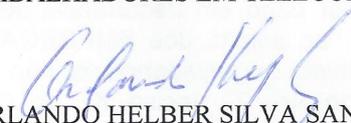
**25. FORO**

As partes elegem o foro da cidade de SALVADOR para dirimir quaisquer litígios decorrentes do presente regulamento.

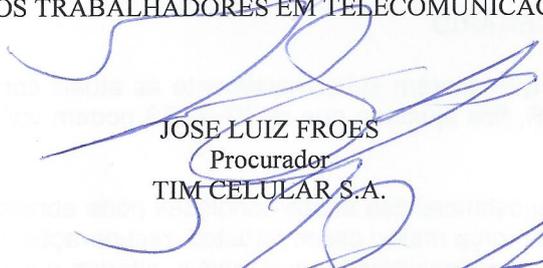
E por estarem justas e contratadas, firmam as partes o presente instrumento em 02 (duas) vias uma das quais será arquivada no respectivo SINDICATO.

  
JOSELITO EMANUEL CONCEICAO FERREIRA  
Presidente

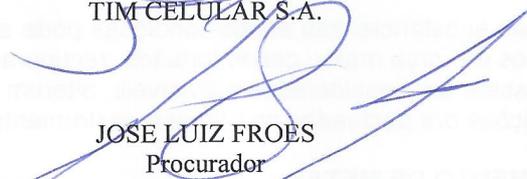
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES NO E BA

  
ORLANDO HELBER SILVA SANTOS  
Secretário Geral

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES NO E BA

  
JOSE LUIZ FROES  
Procurador

TIM CELULAR S.A.

  
JOSE LUIZ FROES  
Procurador  
INTELEG TELECOMUNICACOES LTDA.