

TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
SOB PROTOCOLO Nº 46218.006622/2008-62 ANO 2007/2009

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS**, entidade sindical de primeiro grau, legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, inscrita no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, sob no. 89.623.375/0001-11, sediado na Rua Washington Luiz no. 572 – Centro – Na cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, adiante denominado de Sindicato e **CLARO S.A.**, empresa inscrita no CNPJ sob o nº 40.432.544/0101-00, com sede na Rua Gilberto Laste, no. 52, na cidade de Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul, adiante denominada de empresa, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho pactuando o que segue:

1- Abrangência

O presente Acordo abrange todos os empregados da empresa e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência ficando, ainda, mantidas todas as cláusulas dos acordos anteriores, não alteradas ou suprimidas neste, ou ainda decorrentes de práticas em vigor na empresa, desde que não sejam incompatíveis e sejam mais benéficas que as ajustadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

2- Reajuste Salarial

A partir de setembro de 2008, os salários dos empregados da Claro serão reajustados em conformidade com a tabela abaixo:

Salário R\$	Percentual de Reajuste
Até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)	7,15%

Parágrafo Primeiro – Não terão reajuste salarial os Gerentes, Diretores e demais associados com salário superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Parágrafo Segundo – Os aprendizes, por terem salário reajustado com base no salário mínimo, não estão abrangidos pela presente cláusula.

Parágrafo Terceiro: São elegíveis ao reajuste definido no caput desta cláusula os empregados ativos em 31/08/2008, com exceção dos Gerentes, Diretores e demais associados com salário superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), que não receberão.

4- Piso Salarial

A partir de 1º de setembro de 2008, os empregados contratados para as lojas não poderão ser admitidos com salário inferior a R\$ 803,63 (oitocentos e três reais e sessenta e três centavos).

Parágrafo Primeiro: Para a contratação de outros serviços e novos empregados, a EMPRESA poderá se utilizar de piso salarial distinto do estabelecido no *caput* da presente cláusula, porém, nunca inferior a R\$ 770,41 (setecentos e setenta reais e quarenta e um centavos)

Parágrafo Segundo: Não se aplicará o referido piso para os programas do primeiro emprego, aprendizes (Lei 10.097/00) ou qualquer outro de caráter social e/ou profissional promovido pela EMPRESA, aos quais será garantido o recebimento do salário mínimo hora.

5- Auxílio Alimentação

A EMPRESA manterá a concessão do Auxílio Alimentação aos seus empregados, na forma de tíquete refeição e/ou alimentação, fornecidos por empresas administradoras de sistemas de refeição convênio, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalho-PAT

Parágrafo Primeiro: A partir de 1º de setembro de 2008, a EMPRESA oferecerá mensalmente, aos seus empregados, com carga horária semanal de 36 horas, o equivalente a 26 (vinte e seis) vales-refeição, com valor facial de R\$ 16,00 (dezesseis reais) cada. Para os empregados com jornada semanal de 42h 30 min a EMPRESA concederá o equivalente a 22 (vinte e dois) vales-refeição com valor facial de R 17,00 (dezessete reais).

Parágrafo Segundo: Alternativamente aos valores informados no PARÁGRAFO PRIMEIRO, é facultado ao empregado optar por vale de menor ou maior valor facial, tendo como limite inferior o valor facial de R\$ 11,00 (onze reais) e como limite superior o valor facial de R\$ 21,00 (vinte e um reais). As diferenças decorrentes da opção poderão ser compensadas em outras formas de benefícios flexíveis oferecidos pela EMPRESA, segundo preferência individual do empregado.

Parágrafo Terceiro: Os tíquetes refeição/alimentação serão fornecidos para os empregados durante os períodos de férias, afastamento em virtude de acidente de trabalho e licença maternidade, até 180 dias.

Parágrafo Quarto: Para os empregados com carga horária semanal de 36 horas a EMPRESA reembolsará até o limite de R\$ 9,00 (nove reais) o valor do lanche nos dias em que, por força de necessidade imperiosa, forem realizados mais de duas horas extras, desde que a prorrogação da jornada de trabalho tenha sido devidamente solicitada pela EMPRESA.

Parágrafo Quinto: Os valores pagos a título de vale-refeição/alimentação, não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

Parágrafo Sexto: Os empregados participarão do custeio do auxílio-alimentação, observando os seguintes critérios:

- Empregados com salário nominal mensal até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) participarão com 1% (um por cento) do valor total dos vales recebidos;
- Empregados com salário nominal entre R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo) à R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais) participarão com 5% (cinco por cento) do valor total dos vales recebidos;
- Empregados com salário nominal a partir de R\$ 4.500,01 (quatro mil quinhentos reais e um centavo) participarão com 10% (dez por cento) do valor total os vales recebidos.

Parágrafo Sétimo: Os empregados poderão optar em receber o benefício na forma de refeição ou alimentação, ou 50% (cinquenta por cento) de cada um.

Parágrafo Oitavo: Os novos valores do tíquete refeição terão vigência a partir de 1º de setembro de 2008. A diferença relativa aos meses de setembro, outubro e novembro poderão ser indenizadas no contracheque no mês de dezembro ou em talonário refeição / crédito alimentação no mesmo mês. Tendo em vista seu caráter indenizatório, e considerando o fim social da presente cláusula, assim como a previsão contida na Lei 6.321, de 14/07/76, o referido pagamento não será considerado salário, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo Nono: Excepcionalmente no mês de dezembro será concedido um crédito extra no valor de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) em auxílio refeição/alimentação para todos os empregados ativos.

6- Auxílio Creche

A partir de 1º de setembro de 2008, a EMPRESA reembolsará, à requerimento do empregado e mediante apresentação de recibo comprobatório, a título de Programa de Auxílio Creche a Assistência Pré-Escolar, para os filhos e/ou dependentes legais de todos os empregados ativos, após retorno do afastamento, em idade de até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias o valor mensal limite de até R\$ 300,00 (trezentos reais).

Parágrafo Primeiro: Serão considerados dependentes aqueles menores que estiverem registrados nesta condição perante o INSS.

Parágrafo Segundo: Os empregados poderão optar pela substituição do reembolso de creche, por reembolso para babá (pagamento de pessoas para guarda da criança), desde que seus filhos e/ou dependentes, tenham idade até o limite de 2 (dois) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias. O valor do reembolso será o mesmo estabelecido no *caput* da presente cláusula, sendo obrigatória a apresentação dos recibos comprobatórios dos pagamentos.

Parágrafo Terceiro: A eventual diferença no reembolso de Creche/Babá do mês de setembro, outubro e novembro de 2008, será paga conjuntamente com o auxílio creche do mês de dezembro de 2008.

Parágrafo Quarto: Em virtude do fim social da presente cláusula, todos os valores discriminados não terão natureza salarial e, por consequência, não integrarão a remuneração do empregado para nenhum efeito.

Parágrafo Quinto: Caso a criança complete 6 (seis) anos no ano em que ainda estiver na creche, a EMPRESA manterá o benefício até o final deste ano, desde que a criança ainda não esteja cursando o ensino fundamental.

7- Auxílio ao Filho Excepcional

A partir de 1º de setembro de 2008, os empregados que tenham filho excepcional, devidamente atestado, farão jus a um reembolso mensal limitado a R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais).

Parágrafo Único: A percepção do presente benefício não exclui a obrigação do pagamento do Auxílio Creche, sendo, portanto, admissível a cumulação desses benefícios.

8- Auxílio ao Funeral

No caso de falecimento de empregado, a EMPRESA arcará com Auxílio Funeral no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sendo o serviço funeral realizado, obrigatoriamente, pela área de atendimento da seguradora.

9- Da Assistência Médica

A EMPRESA concederá assistência médica, odontológica e hospitalar extensiva aos dependentes.

Parágrafo Único: Serão considerados dependentes os filhos e enteados, conjugues e companheiros, desde que devidamente registrados nessa condição perante o INSS.

10- Complementação de Benefício Previdenciário

A EMPRESA pagará aos empregados que ingressarem em benefício previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, complementação do benefício previdenciário até o limite do salário e pelo período máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Único: A complementação só será providenciada mediante a comprovação, por parte do empregado, do registro e concessão do valor do benefício previdenciário.

11- Seguro de Vida em Grupo

A EMPRESA manterá para todos os seus empregados o benefício de Seguro de Vida em grupo, mediante participação do empregado.

12- Antecipação da Gratificação Natalina

A EMPRESA antecipará 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina, no mês de julho, para todos os empregados, com exceção daqueles que já tiverem recebido por ocasião de férias gozadas no período de janeiro a julho.

13- Da Jornada de Trabalho

A carga horária semanal de trabalho normal dos empregados da EMPRESA fica estabelecida em 42 (quarenta e duas) horas e 30 (trinta) minutos semanais, restando assegurado, contudo, que ficará a EMPRESA autorizada a proceder compensações, desde que observado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias e o repouso semanal remunerado.

Parágrafo Primeiro: Ficam asseguradas as jornadas inferiores legalmente previstas e praticadas na EMPRESA.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA informará ao SINDICATO, sempre que solicitado, todos os horários de trabalho praticados e em curso na EMPRESA e respectivas quantidades de trabalhadores envolvidos, indicando sua lotação e o cargo exercido.

14- Das Horas Extras

As horas extras serão remuneradas mediante a aplicação dos adicionais legais.

Parágrafo Único: A EMPRESA compromete-se a eliminar a realização de trabalho extraordinário para as atividades penosas, perigosas ou insalubres.

15- Adicional de Periculosidade

A EMPRESA compromete-se a observar a legislação pertinente à periculosidade e insalubridade bem como orientar as empresas terceirizadas, no mesmo sentido.

16- Dos Intervalos entre as Jornadas

A EMPRESA observará o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o término da jornada de um dia e o início da do dia seguinte.

17- Interrupções do Trabalho

As interrupções ao trabalho, por motivo de força maior, que independam da vontade do empregado e exigirem prorrogação da jornada, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração adicional.

18- Dos intervalos

Em cumprimento ao anexo II, da NR 17, a EMPRESA concederá aos atendentes da área de atendimento ao cliente, duas pausas remuneradas de 10 (dez) minutos cada.

Parágrafo Único: Durante essas pausas a EMPRESA disponibilizará aos empregados sessões de ginástica laboral.

19- Da jornada de Pessoal Readaptado ou Redistribuído

Os empregados que vierem a ser readaptados ou realocados, em virtude de limitações físicas ou psíquicas, retornarão à jornada de trabalho anteriormente praticada de forma gradual no período de 90 (noventa) dias, reduzindo-se em duas horas nos primeiros 60 (sessenta) dias, contados do retorno do benefício previdenciário ou da realocação, e em 1 (uma) hora nos 30 (trinta) dias seguintes.

20- Jornada do Estudante

Fica a EMPRESA proibida de prorrogar a jornada de trabalho do empregado-estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

21- Anotações de Comissões na CTPS

A EMPRESA anotará, caso haja, na CTPS do empregado, a forma contratada de pagamento das comissões a que faz jus o empregado.

22- Fornecimento de Uniformes e Roupas de Trabalho

A EMPRESA fornecerá gratuitamente aos seus empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por ela exigidos na prestação do serviço, ou se as condições de trabalho assim determinarem.

23- Planejamento e fracionamento de Férias

A EMPRESA elaborará o planejamento de férias e divulgará previamente a concessão das mesmas, as quais, por solicitação do empregado e quando conciliável com as necessidades do serviço e a critério da EMPRESA, poderão ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias.

24- Certificados de Cursos ou Treinamentos

A EMPRESA fornecerá certificados de cursos e treinamentos aos empregados que realizarem os referidos cursos e treinamentos à serviço da EMPRESA.

25- Utilização da Internet

Sem prejuízo da sua utilização para outros fins, a empresa permitirá o uso do correio eletrônico e da internet pelos seus empregados, para comunicação entre estes e a Entidade Sindical, bem como o acesso dos seus empregados a sites de universidades, escolas, hospitais, banco e do SINDICATO.

Parágrafo Único: A garantia prevista no caput da presente cláusula, para os setores que não possuem micro computadores com acesso a Internet, dar-se-á com a instalação de, no mínimo, um computador que acesse a internet no local de trabalho.

26 Das Inovações Tecnológicas e Alterações Estratégicas

A EMPRESA informará ao SINDICATO, com no mínimo 90 (noventa) dias de antecedência, sobre eventuais alterações nas estruturas organizacionais e/ou produtivas, bem como sobre a adoção de inovações tecnológicas que acarretem reflexos nas relações de emprego existentes.

Parágrafo Primeiro: Quando a alteração na estrutura da EMPRESA implicar em redução de número igual ou superior a 5% (cinco por cento) de empregos diretos de um mesmo setor, a EMPRESA fica obrigada além de observar o *caput* da presente cláusula, a criar, antes da implementação da referida redução, programas de requalificação profissional, com vistas a realocação de trabalhadores afetados pela introdução de novas tecnologias, mudanças organizacionais e produtivas;

Parágrafo Segundo: A EMPRESA promoverá a distribuição quantitativa da mão de obra, de acordo com a modalidade de contratação, privilegiando a utilização de pessoal próprio, evitando ao máximo a utilização de serviço terceirizado, de mão-de-obra temporária e contratada para trabalho domiciliar.

27- Constrangimento Moral

A EMPRESA implementará orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes para evitar ou coibir práticas que, no exercício de suas funções, possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

28- Garantia de Emprego

A EMPRESA compromete a não dispensar os empregados que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses de antecedência da data em que vierem a adquirir direito à aposentadoria proporcional, desde:

- a) O empregado tenha, no mínimo, 05 (cinco) anos de EMPRESA;
- b) O empregado presente, no momento da aquisição do direito à estabilidade, comprovação oficial do tempo de serviços pelo INSS.

Parágrafo Primeiro: O previsto no caput desta cláusula não subsiste nos casos de demissão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes com assistência da entidade. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Parágrafo Segundo: A idade do empregado não influenciará na concessão da garantia definida nesta cláusula.

29- Da Terceirização

A EMPRESA não adotará, sem a prévia negociação com o SINDICATO, a terceirização no serviço de atendimento ao cliente, nem tampouco nas atividades-fim, entendidas como tais aquelas referentes à administração, operação e comercialização dos serviços de telecomunicações.

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA zelará pela qualidade do emprego oferecido aos trabalhadores terceirizados, nos casos em que opte pela terceirização, excluídas as atividades mencionadas anteriormente, solicitando que a Empresa contratada preze pelas vantagens instituídas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA exigirá que os empregados das suas contratadas, para realização da infra-estrutura da rede física, tenham residência e domicílio no Estado da prestação de serviços.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA informará o SINDICATO, formalmente, a relação de suas contratadas e a respectiva qualificação das mesmas tais como: razão social, CNPJ, endereço, telefone, responsáveis administrativos e técnicos, objetos do contrato, etc.

30- Do Estágio Profissionalizante

A EMPRESA garantirá que os estagiários só serão admitidos para fins de formação profissional, observadas as normas próprias das atividades de estágio.

31- Direito de Defesa

A EMPRESA assegurará, a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar, o direito de defesa, que deverá ser exercido mediante a apresentação das alegações na comunicação de penalidade, devendo o empregado consignar, na cópia desta, seus argumentos de defesa em relação à ocorrência a ele imputada.

32- Do Direito de Recusa

O empregado tem o direito de recusa ao trabalho em condições de risco acentuado, sem que isso gere qualquer punição. O empregado que adotar este procedimento, deverá comunicar o fato imediatamente à EMPRESA e ao SINDICATO, preferencialmente, por escrito.

33- Informações Legais sobre Saúde

A EMPRESA envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de Segurança e Medicina do Trabalho ao SINDICATO, desde que por ele solicitadas, envolvendo:

- a) Comunicação de Acidentes de Trabalho
- b) Ergonomia dos Postos de Trabalho
- c) CIPA
- d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais.

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

Parágrafo Segundo: A EMPRESA compromete-se a desenvolver programas de promoção de saúde específicos para suas lojas próprias, através da orientação para a prática de exercícios preventivos de doenças ocupacionais e com foco na informação e atualização dos atendentes para o tema.

Parágrafo Terceiro: A EMPRESA realizará, sem ônus para os empregados e conforme definido em seu PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou realizados extraordinariamente, devendo os trabalhadores receber cópia dos resultados desses exames.

Parágrafo Quarto: A EMPRESA realizará exames médicos audiométricos nos operadores de atendimento a cada 6 (seis) meses, minimamente, salvo orientação médica divergente, por escrito, ou mediante PCMSO.

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

34-Relação de Salários de Contribuição

Desde que solicitado pelo empregado, a EMPRESA fornecerá a R.S.C. (Relação de Salários de Contribuição, antigo Atestados de Afastamento e Salários), tendo, para tanto, um prazo mínimo de 10 (dez) dias úteis, a contar do requerimento por escrito formalizado pelo empregado.

35- Dos Exames Médicos

A EMPRESA realizará exames e testes específicos para trabalhadores que trabalham em atividades com um histórico de elevado índice de doença ocupacional, a cada 6 (seis) meses e no exame demissional.

36- Adiantamento no Retorno das Férias

É facultada ao empregado, no mês de retorno das férias, a obtenção de um adiantamento no valor correspondente a 2/3 (dois terços) do salário nominal mensal, mediante as seguintes condições:

- a) O adiantamento será concedido uma única vez para cada período aquisitivo;
- b) Os empregados manifestarão por escrito sua opção pelo adiantamento, pelo menos 30 (trinta) dias antes do início das férias;
- c) O referido adiantamento será descontado em 4 (quatro) parcelas iguais e sem juros, mensais e sucessivas, a partir do mês subsequente ao retorno das férias;
- d) Os empregados que optarem por gozar as férias em 2 (dois) períodos receberão o adiantamento apenas quando do primeiro período.

Parágrafo Único: Caso o contrato de trabalho seja reincidido antes do término do período previsto para pagamento, haverá o vencimento antecipado de todas as parcelas e o respectivo desconto do saldo remanescente no Termo de Rescisão Contratual.

37- Aviso Prévio Para Empregados Maiores De 45 Anos

Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano completo de trabalho na **EMPRESA**, desde que no momento do desligamento o empregado trabalhe há pelo menos 5 (cinco) anos na **EMPRESA**.

Parágrafo Único: Não serão considerados para o cômputo dos 5 (cinco) anos previstos no caput dessa cláusula, os eventuais períodos em que o contrato de trabalho esteve suspenso por força do empregado estar em gozo de auxílio junto ao INSS.

38- CIPA

A **EMPRESA** cumprirá a legislação pertinente à criação e funcionamento da CIPA, convocando eleições através de Edital com 60 (sessenta) dias de antecedência e a realização do pleito 30 (trinta) dias antes do término do mandato. A **EMPRESA** deverá enviar ao SINTTEL/RS cópia do Edital de Convocação de eleição, até 2 (dois) dias após a sua publicação, lista dos candidatos inscritos, até 3 (três) dias após o término do período de inscrição e candidatos eleitos, juntamente com o registro no MTE. No prazo máximo de 30 (trinta) dias após a eleição, a **EMPRESA** deverá ministrar cursos sobre prevenção de acidentes do trabalho aos membros titulares, suplentes, secretários e substitutivos, com carga horária de no mínimo 18 (dezoito) horas.

Parágrafo Único – A **EMPRESA** deverá providenciar a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), a todos os seus empregados, quando se tratar de acidente ou doença profissional, mediante indicação de médico do trabalho por ela credenciado e enviar cópia dos mesmos ao SINTTEL/RS.

39- Da Comunicação entre Sindicato e Empregados no Âmbito da Empresa

Fica assegurado o direito de fixação de informações de interesse dos trabalhadores, em quadro de aviso instalado dentro das suas dependências, bem como a distribuição de boletins e informativos, realização de reuniões de interesse da categoria, pesquisas de opinião, campanhas de sindicalização, bem como instalação de mesas coletoras de votos quando dos processos eleitorais.

40- Relação de Empregados

A **EMPRESA** encaminhará mensalmente, por escrito e por meio eletrônico, ao SINDICATO, a relação nominal de empregados, seus respectivos cargos e número de matrícula, bem como a indicação dos sindicalizados e o valor dos descontos mensais praticados em favor da entidade sindical.

41- Acesso e Trânsito de Dirigentes Sindicais

A EMPRESA assegurará o livre trânsito do dirigente sindical ao local de trabalho, para fins do exercício de suas atividades sindicais, desde que previamente comunicado à área de Recursos Humanos.

42- Da Liberação de Dirigentes

A EMPRESA liberará desde que solicitado pelo SINDICATO, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, uma vez por mês, por até dois dias, empregados representantes dos trabalhadores e/ou integrantes de quaisquer comissões para participar dos eventos do SINDICATO.

43- Representante Sindical

Ficam assegurados aos empregados eleitos para exercer função de representante sindical, as prerrogativas do Art. 543, da CLT, vigente a partir da notificação feita pelo representante legal do SINTTEL-RS.

44- Contribuição Assistencial

A EMPRESA manterá o repasse ao SINDICATO, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de competência, os valores correspondentes à contribuição assistencial descontada dos seus empregados, se por estes devidamente autorizados.

Parágrafo Primeiro: A Contribuição Assistencial aprovada em Assembléia Geral da categoria, no percentual de 1% (um por cento) do salário dos empregados, será descontada no mês de março/2009 de todos os empregados, garantindo-se à EMPRESA o prazo mínimo de 10 (dez) dias para operacionalização do desconto.

Parágrafo Segundo: Na Contribuição Assistencial aprovada em Assembléias da categoria, fica assegurado o direito de oposição, a ser apresentado diretamente ao SINDICATO pelo empregado, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de aprovação. A Entidade Sindical, dentro do mesmo mês da oposição, informará à Empresa a relação dos empregados que se opuserem ao desconto.

45-Contribuições Sindicais e Autorização de Descontos

A EMPRESA descontará em folha de pagamento as contribuições normais devidas ao SINDICATO por seus associados e as depositará em favor do beneficiário até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao do pagamento do salário dos empregados.

Parágrafo Único: A EMPRESA se compromete a entregar até o quinto dia do mês subsequente ao de competência a relação de empregados descontados, discriminando o nome dos empregados sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.

46- Vantagens e Benefícios

As vantagens e benefícios que estiverem sendo oferecidos aos empregados, pela EMPRESA, serão mantidas mesmo que não encontrem previsão neste instrumento.

47- Da Multa por Descumprimento

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Acordo e, das normas trabalhistas e previdenciárias em vigor, fica estipulada uma multa equivalente a 4 (quatro) remunerações do empregado, que será revertida em favor da pessoa prejudicada.

48- Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação

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

49- Ação de Cumprimento

Os empregados ou o SINDICATO representativo da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único, da CLT.

50- Juízo Competente

Será competente a Justiça do Trabalho de Porto Alegre para dirimir divergências na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

51- Vigência/Data Base/ Revisão

O presente acordo coletivo de trabalho terá vigência de 1º de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2009.

Porto Alegre, de de 2009.

SINTTEL/RS

CLARO S.A.

Flávio Leonardo Silveira Rodrigues
Presidente
CPF: 335.451.460.49

Sérgio Piza
Diretor de Recursos Humanos
CPF: 089.713.398-61

Carlos Roberto Gonçalves Quevedo
Diretor Jurídico
CPF 214.406.540.34