

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2011

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.- ALTERAÇÃO DA DATA- BASE

Fica estabelecida a alteração para 1º de outubro da data-base da categoria profissional.

2. - VIGÊNCIA:

O presente acordo coletivo de trabalho terá vigência de 1º de outubro de 2009 a 30 de setembro de 2011, ficando fixada a data-base da categoria em 1º de outubro e sendo garantida a revisão das cláusulas econômicas em 1º de outubro de 2010.

3.- 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.

4-REAJUSTE SALARIAL

Considerando a alteração da data-base do mês de setembro para o mês de outubro, a **EMPRESA** reajustará o salário dos **EMPREGADOS** no seguinte percentual:

Salário R\$	Percentual de Reajuste
-------------	------------------------

Até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)	4,61%
------------------------------------	-------

- Para os salários a partir de R\$5.000,01 (cinco mil reais e um centavo) haverá a incorporação do valor fixo de R\$231,00 (duzentos e trinta e um reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO– Não terão reajuste salarial os Gerentes e Diretores.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO – Todas diferenças salariais serão pagas conjuntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro de 2009.

5- -PISO SALARIAL

A partir de 1º de outubro de 2009, os **EMPREGADOS** contratados para as lojas não poderão ser admitidos com salário inferior a R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais).

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\$ 753,00 (setecentos e cinquenta e três reais).

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As eventuais diferenças dos pisos salariais dos meses de outubro e novembro de 2009 deverão ser pagas conjuntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro de 2009.

6- -AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** manterá a concessão do Auxílio Alimentação aos seus **EMPREGADOS**, na forma de créditos no cartão 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 outubro de 2009, 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\$ 16,80 (dezesseis reais e oitenta centavos) cada. Para os **EMPREGADOS** com jornada semanal de 42h 30min a **EMPRESA** concederá o equivalente a 22 (vinte e dois) vales-refeição com valor facial de R\$ 18,00 (dezoito 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\$ 12,00 (doze reais) e como limite superior o valor facial de R\$ 22,00 (vinte e dois 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 e 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 OITAVA: Os novos valores do tíquete refeição terão vigência a partir de 1º de outubro de 2009. A diferença relativa aos meses de setembro, outubro e, novembro será acertada em créditos refeição / crédito alimentação no mês de janeiro de 2010. 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.

7- AUXÍLIO CRECHE/AUXÍLIO BABÁ

A **EMPRESA** concederá o Auxílio-Creche, na forma de reembolso, aos filhos dos(as) **EMPREGADOS** (AS) ativos (as), após o retorno do afastamento, até completarem 6 (seis) anos de idade, no valor mensal de até R\$ 310,00 (trezentos e dez reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por 6 (seis) anos de idade da criança o período de 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida, após o qual o reembolso deixa de ser devido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No período entre 5 (cinco) meses e 6 (seis) anos (5 anos, 11 meses e 29 dias) da criança, a **EMPRESA** aceitará, para concessão do reembolso, a apresentação de recibo de pessoa física, desde que conte o número de identidade e CPF do profissional, registro em carteira de trabalho e previdência social e cópia de guia de recolhimento da Previdência Social. O reembolso de creche será realizado apenas mediante a apresentação da nota fiscal ou recibo com carimbo do CNPJ de pessoa jurídica prestadora de serviços específicos de creche.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso a criança complete 6 (seis) anos no decorrer do ano em que ainda estiver na creche, a **EMPRESA** manterá o reembolso até o final deste ano, desde que a criança não esteja cursando o ensino fundamental.

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: Também estão abrangidos por esta cláusula os **EMPREGADOS** solteiros, viúvos ou separados, que detenham a guarda judicial dos filhos.

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

PARÁGRAFO SÉTIMO: Na hipótese de adoção, o auxílio será devido nas mesmas condições aqui ajustadas, a partir da data de comprovação.

PARÁGRAFO OITAVO: O reembolso será devido, de acordo com o *caput* e parágrafo segundo desta cláusula, independentemente do tempo de serviço na **EMPRESA**, extinguindo-se ao término do prazo fixado ou na rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO NONO: As eventuais diferenças no auxílio creche dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2009 serão pagas conjuntamente com o auxílio creche do mês de janeiro de 2010.

8- AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

A partir de 1º de setembro de 2009, os **EMPREGADOS** que tenham filho excepcional, devidamente atestado, farão jus a um reembolso mensal limitado a R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

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

9- AUXÍLIO FUNERAL

A **EMPRESA** manterá concessão de Assistência Funeral no limite de até R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de falecimento do **EMPREGADO** e/ou seus dependentes, sendo o serviço funeral realizado, obrigatoriamente, pela área de atendimento da seguradora.

10 - ANUIDADE CARGOS TÉCNICOS:

A **EMPRESA** se compromete a reembolsar as anuidades obrigatórias dos **EMPREGADOS** com cargos técnicos, que precisem assinar documentos como responsáveis técnicos pela **EMPRESA** e se mantenham registrados nos respectivos conselhos em decorrência do cargo e por exigência da **EMPRESA**.

11 - 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.

12 - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A **EMPRESA** assegura a suplementação do auxílio-doença previdenciário e do auxílio-doença acidentário, desde que devidamente formalizado junto ao INSS, a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, de acordo com os seguintes critérios:

Prazo Máximo de Suplementação do auxílio-doença acidentário: 210 dias.

- a) até 150 dias: suplementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do **EMPREGADO**;
- b) de 151 a 210 dias: suplementação que garanta o recebimento de valor equivalente a 80% (oitenta por cento) do salário nominal do **EMPREGADO**.

Prazo Máximo de Suplementação do auxílio-doença previdenciário: 90 dias

- a) até 90 dias: suplementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do **EMPREGADO**;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A complementação só será providenciada mediante a comprovação, por parte do **EMPREGADO**, do registro e concessão do valor do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando o caráter social e de natureza não salarial deste benefício, o valor a ele correspondente não integrará a remuneração para qualquer efeito legal.

13 - 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**.

14 - ANTECIPAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA:

A primeira parcela do 13º salário será antecipada para os **EMPREGADOS**, por ocasião das férias, e será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do mês das férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adiantamento será concedido apenas quando solicitado pelo **EMPREGADO**, no momento do agendamento de suas férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No mês de junho a **EMPRESA** concederá a todos os **EMPREGADOS**, que ainda não tenham recebido por ocasião de suas férias, antecipação a título de adiantamento do 13º salário (Leis ns. 4.090/62 e 4.749/65), correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do mês de junho, proporcional ao número de meses trabalhados no ano.

15 - 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.

16 - 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.

17 - 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.

18 - 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.

19 - 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.

20 - 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.

-

21 - 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.

22 - 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.

23 - 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**.

25 - 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.

26 - 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.

27 - 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**.

28 - 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.

29 - 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.

30 - 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.

31 - 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.

32 - 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 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, sempre que solicitado, 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.

33 - ESTÁGIO PROFISSIONALIZANTE

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

34 - 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.

35 - 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.

36 - 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**.

37 - 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**.

38 - 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.

39 - 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 6 (seis) 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 rescindido 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.

40 - 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.

41 - 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.

42 - 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.

43 - 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.

44 - 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.

45 - 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**.

47 - 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.

48 - 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.

49 - VANTAGENS E BENEFÍCIOS

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

50 - 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.

51 - 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.

52 - 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.

53 - JUÍZO COMPETENTE

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

Porto Alegre, de janeiro de 2010.

SINTEL/RS

Flávio Leonardo Silveira Rodrigues
Presidente
CPF: 162.962.248-69

Carlos Roberto Gonçalves Quevedo
CPF 214.406.540.34

CLARO S.A.

Sérgio Luiz de Toledo Piza
Diretor de Recursos Humanos
CPF: 089.713.398-61

Maurício Soares Ferreira Perucci
Diretor Regional
CPF: 333.202.686-00