

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000502/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/11/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064705/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46207.009823/2018-12
DATA DO PROTOCOLO: 07/11/2018

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

SIND TRAB EMP TELECOMUNICACOES OPER MESAS TELEFONICAS, CNPJ n. 28.166.668/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON HOFFMANN;

E

CLEMAR ENGENHARIA LTDA, CNPJ n. 83.932.418/0012-17, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RODRIGO FABRICIUS SARTORI ;

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 abril de 2018 a 31 de março de 2019 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centros de Atendimento, CallCenters, Transmissão de Dados e Serviços de Internet, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projeto, Construção, Instalação, Manutenção e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do Espírito Santo**, com abrangência territorial em ES.

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

Excetuados os menores aprendizes, nenhum empregado abrangido, após os primeiros 90 (noventa) dias de trabalho na empresa perceberá salário inferior, em abril de 2018, a R\$ 1.090,00 (Um mil e noventa reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa reajustará em 01/04/2018 a remuneração, de todos os seus empregados de acordo com o INPC/IBGE acumulado no período de 01/04/2017 a 31/03/2018, de 1,56%, acrescido do ganho real de 1%, totalizando 2,56%.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A empresa efetuará o pagamento mensal até o quinto dia útil ao mês subsequente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá aos empregados comprovante de pagamento, especificando as importâncias pagas e as deduções havidas. Fica facultado o fornecimento de comprovante de pagamento via “caixa eletrônico”, a ser fornecido pelo banco pagador.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado que entrar em gozo de férias será concedida antecipação salarial prevista em lei, se assim o desejar, mediante prévio requerimento.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS HABITUAIS

As horas extras habituais serão incluídas no cálculo do 13º salário, férias e repouso remunerado.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O empregado que realizar trabalho noturno receberá a título de adicional, o equivalente a 20% (vinte por cento), incidente sobre a hora normal, correspondendo esta a 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos – art. 73, par. 1º da CLT), entendendo-se como noturno o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte, inclusive prorrogação.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Será pago um adicional de 40% (quarenta por cento) do salário mínimo, para todos os ocupantes de cargos que exerçam funções em áreas insalubres, conforme LTCAT.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL PERICULOSIDADE

A EMPRESA estenderá o pagamento do adicional de Periculosidade à todos TRABALHADORES que exerçam atividades em setores energizados com alta e baixa tensão, assim como nos demais locais que exista a condição de

Periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) do salário nominal, por mês, conforme Decreto-Lei 93.412 de 14.10.86 que regulamentou a Lei 7369 de 20.09.85, conforme LTCAT.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SOBREAVISO/PLANTÃO

Caso a Empresa venha a adotar regime de sobreaviso, deverá remunerar os TRABALHADORES envolvidos, à base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime.

Parágrafo Único: O TRABALHADOR em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando, conforme cláusula deste acordo que dispõe sobre o pagamento de horas extras, observando sempre as diretrizes das escalas de revezamento estampadas no presente ACT.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A EMPRESA mantém Programa de Participação nos Resultados, conforme Anexo I deste documento.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA ALIMENTAR

A empresa fornecerá para os empregados Vale Refeição/Alimentação no valor de R\$ 23,10 (vinte e três reais e dez centavos) garantindo sua alimentação diária, subsidiando 80% dos custos, estando facultada ao trabalhador a escolha individual da modalidade (alimentação ou refeição) a ser fornecida, garantindo, assim, as prerrogativas exigidas pelo PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A empresa fornecerá Convênio Médico tipo Custo Operacional, através da Operadora Unimed, sendo que a empresa custeará 100% da mensalidade do plano e 40% (quarenta por cento) das despesas médicas e exames realizados pelos seus colaboradores e dependentes, sendo a inclusão no plano facultada ao Colaborador, após o cumprimento do período de experiência.

Parágrafo Primeiro: Serão incluídos como dependentes: cônjuges, companheiro (a), filhos/enteados, bem como todos os dependentes legais, mediante comprovação.

Parágrafo Segundo: Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes em favor dos TRABALHADORES.

Parágrafo Terceiro: Fica pactuado que a EMPRESA não procedera ao cancelamento do convênio médico dos TRABALHADORES e dependentes em caso de afastamento previdenciário.

Parágrafo Quarto: A empresa reembolsará em 40% (quarenta por cento) da mensalidade de planos de saúde firmados diretamente pelo colaborador com essa ou outra operadora de saúde, quer seja particular ou através de entidades de classe (CREA, CRA, CRC, etc.), não incluindo co-participações ou outros tipos de cobranças.

Parágrafo Quinto: A empresa oferecerá a seus colaboradores e dependentes, plano odontológico pela UNIODONTO, subsidiando 30% do valor da mensalidade de seus colaboradores.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE/BABA

A empresa concederá a seus empregados (Homens e Mulheres), com a finalidade de permitir a guarda sob vigilância e assistência de seus filhos até que os mesmos completem 5 (cinco) anos de idade, e durante este período apenas, um reembolso creche ou babá, no valor de R\$ 226,00 (duzentos e vinte e seis reais) por filho, não

possuindo esse benefício caráter salarial.

Parágrafo Único: O reembolso será cumprido pela empresa mediante a apresentação pelo empregado, do respectivo comprovante de despesa suportada para a finalidade contida nesta cláusula.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

A EMPRESA fica obrigada a fornecer seguro de vida e acidentes pessoais aos seus TRABALHADORES, sem a participação destes, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)

Parágrafo Primeiro: O Seguro de Vida e Acidentes Pessoais contratado pela EMPRESA deverá conter cláusula de auxílio funeral, no valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

Parágrafo Segundo: Caso a EMPRESA já pratique o benefício auxílio funeral de que trata a presente cláusula, não haverá acúmulo de benefício. Nesta hipótese, deverão ser aplicadas as condições mais favoráveis aos TRABALHADORES.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO A DEPENDENTES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A EMPRESA pagará o valor de R\$ 348,00 (trezentos e quarenta e oito reais) por dependente portador de necessidade especial, independente da idade, para custeio das suas necessidades, mediante comprovação.

Parágrafo Único: O pagamento dar-se-á junto com a folha de pagamento do mês.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá indicar por escrito a falta cometida pelo empregado, detalhando os fatos ensejadoras da justa causa, devendo ser apresentado ao colaborador.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO - FERRAMENTAS

A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os instrumentos de trabalho e ferramentas necessários ao exercício profissional, comprometendo-se os empregados a zelar pelo seu correto manuseio e manutenção e limpeza destes, ficando responsáveis pela guarda.

Parágrafo Primeiro: Em caso de extravio será devido o ressarcimento do valor constante no Termo de Responsabilidade dos instrumentos de trabalho e ferramentas, respeitada a depreciação no que couber.

Parágrafo Segundo: Os empregados que possuam ferramentas próprias para a execução dos serviços poderão utilizá-las, inexistindo ônus para a empresa acordante. Entretanto a empresa deverá emitir anuência expressa quanto a referida utilização.

Parágrafo Terceiro: Quando da rescisão contratual todos os instrumentos de trabalho e ferramentas cedidas aos empregados deverão ser devolvidas à empresa em condições de acordo com o tempo de uso, visto que a propriedade permanece com a empresa acordante, sendo cedida somente a posse aos empregados.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (SÁBADOS)

Jornada de Trabalho/Compensação: Fica ajustado o seguinte acordo de prorrogação para compensar a inatividade aos sábados:

? Empregados que executam trabalho interno:

Segunda à sexta-feira: 08:00 as 12:00 e das 13:30 às 18:00 horas;

? Empregados que executam trabalho externo:

Segunda à sexta-feira: 08:00 às 12:00 e das 13:30 às 18:00 horas.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

A EMPRESA assegurará o direito à ausência remunerada do empregado (a), no caso de consulta médica ou de acompanhamento no dia da internação hospitalar de dependente até 16 anos (dezesesseis) anos de idade ou inválido, mediante a comprovação por declaração médica, entregue no dia seguinte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

A EMPRESA concederá abono de faltas ao TRABALHADOR estudante nos dias de provas bimestrais e finais, desde que em estabelecimento oficial, autorizado ou reconhecido de ensino, pré-avisando o EMPREGADOR com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, compensando na jornada de trabalho as horas concedidas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO EM REGIME DE 12 X 36

Com base no art. 7º, inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, fica facultado à empresa e respectivos empregados estabelecer acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, em regime de 12 x 36 (12 horas de trabalho com 36 horas de descanso).

As normas coletivas do presente instrumento abrangem os empregados da Empresa Acordante, que não tenham contratos de trabalho regidos por disposições normatizadas inerentes a categorias diferenciadas, tanto aqueles que estejam vinculados à sede da empresa, como os que se vinculem a suas filias e Escritórios Técnicos Comerciais.

Parágrafo único: Os dias destinados ao repouso semanal do empregado, bem como os domingos e feriados não serão remunerados em dobro, pois são compensados no regime 12 x 36.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecida a adoção da flexibilização da jornada de trabalho para todos os trabalhadores, exceto para aqueles que trabalhem em atividades onde, a critério da empresa, não seja possível esta flexibilização, que será administrada através do sistema de débito e de crédito de horas, formando o BANCO DE HORAS, e será administrado da seguinte forma:

FUNDAMENTAÇÃO:

Atende aos seguintes preceitos de relações do trabalho e considera:

a) As características das atividades produtivas da empresa, face à instabilidade econômica, entre outras, provocam substanciais variações das atividades operacionais, com significativos reflexos e dificuldades na manutenção da demanda;

- b) As disposições da Constituição Federal de 1988 que privilegiam a manutenção do emprego através da valorização do trabalho humano (Artigo 1º, IV, Artigo 7º, I e Artigo 170º, VIII);
- c) Possibilidade legais de flexibilização das condições de trabalho, de comum acordo entre empregados, estes representados por seu Sindicato, que atuam fundados no Artigo 8º, da Constituição Federal, especialmente quando instituem normas mais favoráveis aos trabalhadores, assim consideradas aquelas que preservam empregos, com vistas ao equilíbrio social;
- d) Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, preconizado no Artigo 7º, da Constituição Federal;
- e) Possibilidade de compensação de horários e redução de jornadas, através de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, nos termos da parte final do Artigo 7º, XIII, da Constituição Federal;
- f) A Portaria n.º 1.120/95, do Ministério do Estado do Trabalho e Emprego, que dispõe sobre o controle de jornada de trabalho, e seu Artigo 1º, que permite a adoção de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizadas por Convenção ou Acordo Coletivo;
- g) A Lei número 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e a Medida Provisória número 1709, de 06 de Agosto de 1998, que alteram o dispositivo da C.L.T, permitindo a criação do chamado 'BANCO DE HORAS'.

DO OBJETO – ADMINISTRAÇÃO E CONTROLE:

- a) Deverão ser creditadas no Banco de Horas, desde que acordadas com a chefia imediata, todas as horas que excederem o período normal de trabalho, observando-se a Súmula 366 do Tribunal Superior do Trabalho;
- b) Os atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas previamente com a chefia imediata, serão lançadas (debitadas) no BANCO DE HORAS;
- c) As faltas que não forem acordadas com a chefia imediata serão lançadas como "faltas injustificadas" e os descontos relacionados às horas faltas serão realizados na folha de pagamento do mês de competência.
- d) O saldo credor do BANCO DE HORAS poderá ser usufruído da seguinte forma:

- Folgas individuais adicionais, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;
- Folgas coletivas;
- Dias de compensação de "pontes de feriados" de forma coletiva ou individual, negociadas com a chefia imediata;
- Folgas individuais negociados de comum acordo entre o colaborador com a chefia imediata;
- Folgas coletivas ou individuais por falta de matéria prima, ou baixa demanda de serviço.

- e) O adicional de periculosidade continuará a incidir sobre o número de horas integrais, correspondendo a 220 horas/mês e serão pagos em folha de pagamento normalmente, não fazendo parte do BANCO DE HORAS. O saldo final, desde que seja positivo, terá o acréscimo do correspondente adicional, caso seja devido;
- f) O sistema de compensação adotado para o BANCO DE HORAS será de hora por hora de segunda a sábado e em trabalhos noturnos incluindo-se o adicional de 20%, e havendo saldo de horas a favor do colaborador no final de cada período de apuração e fechamento, será aplicado um adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento), sobre o valor da hora quando da sua quitação;
- g) Para efeito de BANCO DE HORAS não serão consideradas as horas trabalhadas aos domingos e feriados, que ficam excluídos do sistema de flexibilização e serão pagas na folha de pagamento do mês de competência de sua realização;
- h) As horas trabalhadas aos domingos e feriados somente serão pagas conforme alínea anterior se a sua realização tiver sido aprovada pela chefia imediata;
- i) O saldo de horas negativas ao final do período de apuração poderá ser descontado do colaborador de maneira parcelada, respeitando-se a seguinte regra:
- i.1) Se o valor comprometer até 10,99% da remuneração bruta, o desconto será efetuado em uma única parcela;
- i.2) Se o valor comprometer entre 11% e 25,99% da remuneração bruta, o desconto será efetuado em duas parcelas subsequentes;
- i.3) Se o valor comprometer mais de 26% da remuneração bruta, o desconto será efetuado em três parcelas subsequentes.
- j) Ao final do período o saldo negativo de até 1 hora, independentemente da iniciativa, será absorvido pela empresa; A administração do BANCO DE HORAS será executada pelas chefias imediatas, juntamente com os colaboradores, através do controle de ponto eletrônico ou outro controle específico para este fim, com total suporte do Departamento Pessoal – PES, da Controladoria – CTA e da Coordenação Jurídica e de Segurança do Trabalho - CJST.

DESLIGAMENTO DO COLABORADOR:

Na ocorrência de desligamento do colaborador, serão observadas as mesmas premissas adotadas para o fechamento do banco de horas.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS:

As horas creditadas ou debitadas no BANCO DE HORAS serão zeradas trimestralmente, de acordo com o seguinte cronograma:

Período de Apuração	Fechamento
Jan-Fev-Mar	Março
Abr-Mai-Jun	Junho
Jul-Ago-Set	Setembro
Out-Nov-Dez	Dezembro

Os pagamentos dos saldos positivos bem como o desconto do saldo negativo serão lançados no na folha de pagamento do mês de competência do fechamento.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, porém, com mais de 6 (seis) meses de trabalho na empresa, serão pagas férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês completo na empresa.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado o parcelamento das férias, a pedido do empregado e de acordo com a concordância da Empresa, em dois períodos, sendo que nenhum dos períodos poderá ser inferior a 10 dias.

Parágrafo Segundo: Fica facultado ao colaborador, se assim o desejar, o parcelamento das férias conforme art. 134, da CLT, com alteração dada pela Lei Nº 13.467/2017.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A empresa no sentido de aprimorar as medidas de proteção ao trabalho, promovendo treinamentos e esclarecendo os empregados, devendo a empresa, sempre que possível, adotar as seguintes providências:

a) no primeiro dia de trabalho do empregado, efetuar o treinamento com equipamentos de proteção, dando conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informando sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

b) consultar o médico do trabalho da empresa sobre a utilização de E.P.I. adequado.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME

Em caso da exigência do uso de uniforme a empresa fica responsável pelo fornecimento sem qualquer ônus para seus empregados.

Parágrafo Único: A empresa fornece aos funcionários de campo, uniformes em quantidade suficiente e condizente com as atividades exercidas.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

A EMPRESA aceitará os atestados médicos emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico ou ambulatorial da empresa ou outro convênio que venha beneficiar o trabalhador, desde que o empregado identifique a hora da consulta e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas concedidas de afastamento, devendo o empregado comunicar imediatamente a empresa e entregar ao seu retorno, mediante contra-recibo entregue ao empregado por parte da empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

A EMPRESA quando solicitada por escrito cederá em dia e hora previamente fixados, autorização para que o SINDICATO possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos TRABALHADORES.

Parágrafo Único: A EMPRESA sempre que solicitado pelo SINDICATO disponibilizará à entidade ou aos seus representantes, lista atualizada com nome, local de trabalho e telefone de contato dos EMPREGADOS.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO

Fica permitido o acesso dos representantes do SINDICATO, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, a fim de orientar no tocante às condições de higiene e segurança no trabalho, desde que pré-avisada.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO A INFORMAÇÃO

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

Parágrafo Único: Quando da admissão de novo TRABALHADOR, será permitido ao SINDICATO entregar ao mesmo material explicativo da entidade. Quando as admissões se derem em grande número, o mesmo poderá realizar palestra com fins elucidativos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PARA PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A empresa, para fins de treinamento, apoio à requalificação profissional e prática de ações sócio sindical, contribuirá às suas expensas para o SINTTEL/ES, com o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por colaborador constante da folha de pagamento de abril/2018, que serão repassadas ao SINTTEL/ES, em 3 parcelas de igual valor a partir do dia 10 do mês subsequente à homologação deste Acordo junto ao Ministério do Trabalho, em guias específicas a serem emitidas pelo sindicato.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da cidade de Florianópolis/SC para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação do presente acordo, tanto em relação às cláusulas normativas quanto as relações obrigacionais.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CATEGORIA ABRANGIDA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá os trabalhadores da empresa com vínculo contratual na sua filial no estado do Espírito Santo.

**NILSON HOFFMANN
PRESIDENTE
SIND TRAB EMP TELECOMUNICACOES OPER MESSAS TELEFONICAS**

**RODRIGO FABRICIUS SARTORI
PROCURADOR
CLEMAR ENGENHARIA LTDA**

ANEXOS ANEXO I - ANEXO I - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DE 2017

ANEXO I

**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DE 2017 DA EMPRESA CLEMAR
ENGENHARIA**

1 – OBJETIVO

O Programa de Participação nos Resultados – PPR na Clemar tem por objetivo atender aos itens abaixo relacionados, aplicando-se a toda Clemar e devendo ser do conhecimento de todos os elegíveis:

- Proporcionar uma sinergia constante entre corpo diretivo e colaboradores para a busca constante de melhor remuneração ao corpo funcional.
- Estimular e reconhecer, através de remuneração, o desempenho individual de seus colaboradores.
- Aumentar o sentido de espírito de equipe para a busca de melhores resultados.
- Permitir aos colaboradores participar do sucesso e dos resultados econômicos da CLEMAR.
- Criar e motivar junto aos colaboradores a figura do comprometimento.
- Incentivar o trabalho e o foco no resultado participativo.
- Atender a “Lei 10.101 de 19/12/2000 - que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, e outras providências”.

2 – APLICAÇÃO

Este procedimento se aplica a toda à empresa.

3 – DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

Na aplicação deste procedimento pode ser necessário consultar:

IT06-PR19 – Avaliação de desempenho

IT07-PR19 – Avaliação comportamental

4 – SÍMBOLOS

CTA – Setor de Controladoria

DIR - Diretoria

PES – Setor de Pessoal

RH – Setor de Recursos Humanos

CON – Setor de Contabilidade

5 - definições

5.1 - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Programa de Participação nos Resultados, para os colaboradores da Clemar, citados no item 5.2.

5.2 – COLABORADORES ELEGÍVEIS

É elegível ao direito a remuneração do PPR – Programa de Participação nos Resultados da Clemar:

- a) Os colaboradores que estão em atividade na empresa em 31 de dezembro do período de apuração que serviu de base ao PPR, desde que não estejam cumprindo período de experiência nesta data;
- b) Os ex-colaboradores que foram dispensados na condição de “sem justa causa”, no decorrer do ano base de cálculo do PPR, bem como os que solicitaram seu desligamento no mesmo período;
- c) Não serão elegíveis, os estagiários e o aprendiz;
- d) A remuneração dos elegíveis do item “b” acima, assim como dos admitidos no decorrer do ano em apuração, será na proporção da quantidade de dias com vínculo empregatício junto a Clemar no referido período anual de apuração dos resultados e valores a serem distribuídos do PPR, de conformidade com o que estabelece este acordo.

5.3 – VALOR DA PPR

Valor a ser distribuído a cada elegível (Item 5.2), na qual levará em conta: o número de elegíveis durante o ano base de cálculo, o salário nominal de cada um, o seu comportamento na empresa, o seu desempenho apurado sistematicamente, bem como, o desempenho da equipe/setor, e será calculado “pro rata die” (base 360 dias/ano).

5.4 – “POOL” DE REMUNERAÇÃO

Montante em dinheiro a ser distribuído aos colaboradores a título de participação nos resultados, que será 20% (vinte por cento) sobre o lucro operacional líquido apurado contabilmente no DRE – Demonstrativo do Resultado do Exercício.

5.5 - PERÍODO PARA ANÁLISE

O período base de cálculo corresponde ao ano civil, isto é, de 01 de janeiro até 31 de dezembro.

5.6 - PERIODICIDADE PARA PAGAMENTO

O pagamento será efetuado anualmente após fechamento dos resultados do exercício, até o dia 30 de maio do ano subsequente, ou em data posterior, desde que previamente informado ao Sindicato.

5.7 - MOEDA DE PAGAMENTO

O pagamento será efetuado em Reais (R\$).

5.8 - MEIO DE PAGAMENTO

O pagamento será efetuado na conta corrente usual do recebimento do salário mensal. Os ex-colaboradores, elegíveis ao direito do recebimento do PPR, deverão indicar por comunicação escrita à Clemar, o Banco, Agência e conta corrente para recebimento de tais valores.

5.9 - FORMA DE PAGAMENTO

O PES deverá emitir folha de pagamento específica para este fim. No Contra Cheque constarão separadamente os valores do PPR. Quanto aos ex-colaboradores e beneficiários deste direito, receberão via recibo específico.

5.10 – TRIBUTAÇÃO

Tributos incidentes, quando houver, serão aplicados sobre o valor bruto devido do PPR, de conformidade com a legislação em vigor, e antes de qualquer desconto.

5.11 – META

Valores em Reais (R\$) estabelecidos pela Diretoria, quanto ao lucro operacional a ser alcançado no exercício em curso e que servirá de base para repasse ao “POOL”.

5.12 - PARCELA INDIVIDUAL DA PPR

É o montante a ser pago a cada colaborador/elegível a título de participação nos resultados e que deverá refletir a sua contribuição para o desempenho da empresa.

5.13 - AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL

Sistema de acompanhamento do colaborador quanto ao cumprimento de deveres e normas durante sua jornada de trabalho, conforme estabelecido na IT07-PR19 – Avaliação comportamental.

5.14 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Sistema de acompanhamento profissional do colaborador que visa obter informações individuais sobre cada um, no que diz respeito ao conhecimento do trabalho, conduta profissional, habilidades, exigências administrativas, conforme estabelecido na IT06-PR19 – Avaliação de desempenho.

5.15 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SETORIAL

Sistema de acompanhamento dos vários setores/Filiais e matriz, no que diz respeito à qualidade, redução de custos, cumprimento de prazos e procedimentos administrativos.

5.16 - DRE – DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADO DO EXERCÍCIO

Para efeito de cálculo da PPR objeto deste procedimento, define-se DRE como o Demonstrativo Contábil para apuração do Lucro Operacional, antes da dedução da PPR, e deduzido dos tributos incidentes sobre o lucro, qual seja IRPJ-Imposto Sobre a Renda pessoa Jurídica e CSSL – Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido, nas alíquotas definidas pela legislação vigente, na época do fechamento da mesma.

5.17 - LUCRO LÍQUIDO

Valor do lucro operacional apurado pelo sistema de contabilidade da empresa, menos os tributos de IRPJ-Imposto de Renda Pessoa Jurídica e CSSL-Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido, apurado pela DRE – Demonstração do Resultado do Exercício antes da dedução da PPR e, que servirá de base de cálculo para a formação do “POOL”.

5.18 – SALÁRIO NOMINAL

Entende-se por salário nominal, que servirá de base de cálculo para a participação na PPR, o salário dos elegíveis em 31 de dezembro no caso de colaboradores e na data da demissão para os ex-colaboradores.

5.19 – SALÁRIO PRÓ-RATA

Entende-se por salário pró-rata, o salário nominal do elegível, dividido por 360 dias, multiplicado pelo número de dias efetivamente trabalhados.

5.20 - VALOR RESIDUAL

Ocorrendo saldo a distribuir do montante do “POOL” (valor de PPR colocado a disposição dos elegíveis pela empresa, menos valores devidos calculados do item 6.3 - b1 até 6.3 - b5), face a aplicação de proporcionalidades de notas atribuídas assim como pró-rata de dias trabalhados, este valor denominar-se a “Valor Residual” e como tal, será também adicionado a parcela final de PPR de cada colaborador conforme estabelecido no item 6.3 - b6.

5.22 – PPRi

Montante a ser recebido por cada elegível a título de Participação nos Resultados da Clemar, para o ano base a que terá direito.

6 - PROCEDIMENTOS

6.1 - METODOLOGIA DE CÁLCULO DO PPR

- Até o final do primeiro trimestre a CLEMAR divulgará para conhecimento de todos os colaboradores, a meta anual relativo ao lucro operacional.
- Ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte, ao ano base dos cálculos do PPR, o sistema de contabilidade da empresa fará a apuração do lucro operacional conforme a legislação pertinente, com a dedução dos tributos devidos e definirá o montante de recursos ao PPR.
- Uma parcela deste lucro, será destinada a formação de um “POOL” de remuneração do PPR conforme explicitado anteriormente no item 5.4.
- Após o fechamento da DRE – Demonstração do Resultado do Exercício e do respectivo Balanço Patrimonial, a CLEMAR divulgará o valor do lucro líquido apurado para efeito de cálculo da PPR, e o valor em reais correspondentes ao “Pool”

6.2 - COMPENSAÇÕES

- Valores a serem descontados do valor do PPR: Os débitos relativo a adiantamentos salariais, plano de saúde/odontológico, multas de trânsito, e outros débitos pendentes com à empresa pelo colaborador, serão deduzidos do benefício do PPR individualmente.

6.3 - CÁLCULO INDIVIDUAL DA PPR

- A fórmula para o rateio dos valores do PPR deve considerar para cada colaborador e ex-colaborador elegível o que segue:

- O salário nominal dos elegíveis em 31 de dezembro, ou último dia de trabalho, no caso de ex-colaboradores elegíveis.
- O tempo efetivamente trabalhado durante o ano (fica excluído o período de experiência, bem como afastamento por doença, acidente de trabalho).
- A avaliação Comportamental registrada de conformidade com a IT-07-PR19.
- A Avaliação de Desempenho Individual calculado de conformidade com a IT06-PR-19.
- Avaliação do Desempenho Setorial calculado de conformidade com a IT06 da PR-19.

b) Apuração do Valor individual: A apuração do valor da parcela individual da PPR destinada ao pagamento de cada colaborador ou ex-colaborador elegível, será com base nos percentuais abaixo, a serem calculados sobre o valor total do “POOL”, montante este, devidamente ajustado de conformidade com o que preconiza este procedimento, assim como, a proporcionalidade individual de cada etapa abaixo, conforme as fórmulas definidas para cada parcela de direito ao PPR, resultando no somatório destacado no item 6.4, como valor a ser pago aos elegíveis.

b.1 - 5% – “per capita”: Será calculado o referido percentual sobre o montante do “POOL” e rateado em partes iguais a todos os elegíveis.

- **Per Capita = (POOL Total x 5/100) = R1**

- **Per Capita = R1/número de elegíveis = R2**

- **Per Capita = R2/360 x número de dias trabalhados**

b.2 – 45% - calculado sobre o montante do “POOL”: Rateada proporcionalmente ao salário *pro rata* do elegível, com base na seguinte formula:

- **Rateio de 45% = (Salário Pro Rata/Total da folha de pagamento) = R1**

- **Rateio de 45% = R1 x 2ª parcela do POOL**

b.3 - 10% - Na proporção da Nota de Avaliação Comportamental: A terceira parcela da composição da remuneração da PPR será calculada com base na proporção da nota de avaliação comportamental, fixada no cumprimento de procedimentos internos e comportamentais. Não havendo nenhum apontamento de redução da nota máxima, ou seja, 10 (dez), o pagamento desta parcela será na integralidade. Em havendo redução da nota máxima em decorrência de algum apontamento de não conformidade, o percentual a ser aplicado será na proporcionalidade desta. Formula para calculo da integralidade ou proporcionalidade:

- **Rateio de 10% = (Salário Pro Rata/Total da folha de pagamento) = R1**

- **Rateio de 10% = (R1 x 3ª parcela do PPR) x (Nota de Avaliação / 10)**

b.4 - 15% - Na proporção da Nota de Desempenho Individual: A quarta parcela da composição da remuneração da PPR, será calculada com base na proporção da nota de avaliação do desempenho individual realizada pela gerência, com base na fórmula abaixo:

- **Rateio de 15% = (Salário Pro Rata/Total da folha de pagamento) = R1**

- **Rateio de 15% = (R1 x 4ª parcela PPR) x (Nota de Desempenho após ajuste do desvio padrão / 10)**

Nota: No que se refere a este item, a pontuação atribuída pela gerencia, antes de ser aplicada na formula, deverá ser equalizada através de cálculo do desvio padrão, com uso da estatística (escore Z, escore T), como forma de buscar-se um equilíbrio de pontuação no geral, evitando assim, a aplicação direta de possíveis e pontuais distorções de avaliação, com repercussão para mais ou menos nos valores individuais desta parcela.

b.5 - 25% - Na proporção do desempenho Setorial: A quinta parcela da composição da remuneração da PPR, será calculada com base na proporção da nota de avaliação perante o Desempenho Setorial com base na fórmula abaixo:

- **Rateio de 25% = (Salário Pro Rata/Total da folha de pagamento) = R1**

- **Rateio de 25% = (R1 x 5ª parcela PPR) x (Nota Setorial / 10)**

b.6 – Valor Residual: O valor residual, conforme definido no item 5.20, será distribuído a todos os elegíveis, na proporção dos valores pagos pela soma das parcelas 1 à 5, calculado de conformidade com a formula abaixo, passará a integrar a PPRi (item 6.4).

- **Valor residual individual = (Valor individual soma 1ª à 5ª parcela PPR / Valor total da 1ª à 5ª parcela PPR efetivamente distribuída) x Valor Total residual**

6.4 - PARTICIPAÇÃO TOTAL POR ELEGÍVEL NA PPRi

A somatória dos itens acima irá compor o montante a ser recebido por cada elegível, ou seja, a sua integral remuneração na Participação Individual no Programa de Resultados, formula abaixo.

$$PPRi = b1 + b2 + b3 + b4 + b5 + b6$$

$$A + B + C + D + E$$

6.5 – CASOS OMISSOS

Os casos omissos, ou não esclarecidos, deverão ser encaminhados pelos Gerentes ao RH, que por sua vez, deverá retornar com a informação e em não tendo de pronto, resposta para atendimento, à Diretoria para avaliação e posterior retorno ao solicitante.

ANEXO II - ATA APROVAÇÃO ACT 2018/2019

[Anexo \(PDF\)](#)

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