

Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010

Pelo presente instrumento, o **SINTELMARK** — Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos e o **SINTRATEL** - Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1) CATEGORIA ABRANGIDA O **SINTELMARK** abrange, de acordo com seus estatutos, todas as empresas do Estado de São Paulo de Telemarketing que agenciam e prestam serviços através dos meios públicos de telecomunicação e de serviços postais no atendimento de consumidores e clientes relacionados com: atendimento telefônico para informações gerais e de interesse público, seja de entretenimento ou de conteúdo publicitário, promocional e de propaganda, pesquisa ou enquete, venda, pós-venda e assistência técnica de produtos e serviços, marketing por telecomunicações, telemarketing das empresas operadoras usuárias de linhas telefônicas 200, 800, 900 e similares, telemarketing bancário, marketing via postal, marketing por banco de dados e outras que sejam correlatas, conexas, similares ou afins.

O **SINTRATEL** abrange, de acordo com seus estatutos, todos os tipos de funcionários ligados direta ou indiretamente ao Telemarketing, compreendendo toda e qualquer transação comercial e assistencial feita por telefone na cidade de São Paulo e na Grande São Paulo, abrangendo-se os seguintes municípios: Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeçerica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jequitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Lourenço da Serra, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

2) DATA BASE A data base da categoria para fins de negociação coletiva é 1º de maio, ficando entre as partes ajustado que a próxima revisão do presente acordo ocorrerá em 1º de maio de 2010.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

3) REAJUSTE SALARIAL: Será concedido a partir de 1º de maio de 2009, reajuste salarial para todos os empregados abrangentes nesta convenção, no percentual de 4% (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 30/04/2009.

PARÁGRAFO ÚNICO: As antecipações ou reajustes concedidos a título de reposição salarial, deverão estar expressamente denominados na folha de pagamento.

4) PISO SALARIAL:

Visando o crescimento do mercado de trabalho, a geração de novos empregos e a manutenção dos postos de trabalho na base territorial dos municípios de abrangência do SINTRATEL, conforme cláusula 1ª, fica convencionado o piso salarial de R\$ 494,00 (quatrocentos e noventa e quatro reais) para empregados com jornada de trabalho de 180 mensais, a vigorar a partir de 1º de maio de 2009.

§ 1º Para os empregados que possuem remuneração composta por comissões sobre vendas de produtos e serviços, fica estabelecida a garantia mínima mensal igual ao piso salarial, fixado

nesta cláusula, considerando-se, para tanto, a soma dos ganhos fixos (salário fixo) mais os variáveis, incluído o DSR.

§ 2º O Sintratel e o Sintelmark nomearão um Grupo de Trabalho – GT – com o objetivo de determinar o valor do piso salarial para os supervisores a ser implantado para a próxima Convenção Coletiva relativa ao período de maio/2010 a abril de 2011.

CLÁUSULAS SOCIAIS

5) REGISTROS DE EMPREGADO: As empresas obrigam-se a promover o registro formal do contrato de trabalho na CTPS, especificando o cargo a que o empregado estiver exercendo efetivamente. As alterações salariais e de função estarão na ficha financeira do empregado, conforme a lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: O período de treinamento será considerado como parte do contrato de trabalho.

6) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, será estipulado pelas empresas observando-se o máximo de uma prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados readmitidos na mesma função a menos de um ano do desligamento não serão submetidos a contrato de experiência.

7) DEVOLUÇÃO DA CTPS: A CTPS recebida mediante comprovante, para anotação, deverá ser devolvida ao empregado em 3 dias úteis.

8) SUBSTITUIÇÃO: Ao operador de Telemarketing substituído é assegurado o mesmo salário do substituído, durante o período de substituição, se preenchidos os requisitos do artigo 461 da CLT.

9) CARTA-AVISO: Na hipótese de justa causa, as empresas ficam obrigadas a entregar ao empregado carta aviso, com os motivos da dispensa e a indicação da falta grave.

10) PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS: Com fundamento no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, a participação nos lucros e resultados tem como objetivo a obtenção de melhores resultados operacionais para os funcionários e para o empregador, o aprimoramento de atividades e o reconhecimento do esforço laboral do trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A apuração e o valor a ser pago a título de PLR se dará através de 2 períodos iguais e consecutivos de 6 meses, cujo valor ora acordado será de R\$ 60,00 (sessenta reais) para cada período, perfazendo o total geral mínimo de R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: o 1º período compreendido será de janeiro a junho de 2009 e fará jus ao pagamento os trabalhadores da empresa que apresentar 1,5% (um e meio por cento) de crescimento no seu faturamento, devendo ser pago até 25/08/2009. O 2º período compreendido será de julho a dezembro de 2009 e fará jus ao pagamento os trabalhadores da empresa que apresentar 1,5% (um e meio por cento) de crescimento no seu faturamento, devendo ser pago até 25/02/2010.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Com o objetivo de aprimorar o regime de apuração do valor do PLR, o

SINTELMARK e o SINTRATEL nomearão um Grupo de Trabalho – GT – entre 2/5/2009 e a 30/06/2009, quando deverão estar concluídos os trabalhos, com o propósito de determinar um novo modelo de apuração composto por indicadores de produtividade que formará uma Tabela de Pontuação e será a base para as empresas calcularem o valor a ser pago para o exercício de 2009. O SINTELMARK convocará, em setembro de 2009, uma Assembléia Geral e convidará o GT para apresentar a Tabela de Pontuação que servirá de modelo para implantação nas empresas.

11) ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS: O SINTRATEL e o SINTELMARK nomearão um Grupo de Trabalho – GT - para a implantação de uma escola de formação e qualificação de operadores com o objetivo de suprir as necessidades do mercado. Os trabalhos devem ser concluídos até 30 de junho de 2009.

PARÁGRAFO ÚNICO: O SINTELMARK, o SINTRATEL e a UNE (União Nacional dos Estudantes), estabelecerão parceria com as universidades, objetivando a concessão de descontos e bolsas de estudos, visando promover a inserção dos trabalhadores em telemarketing no ensino superior ou equivalente.

12) DATA DE PAGAMENTO MENSAL: O pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

PARÁGRAFO ÚNICO: no caso de atraso, fica estipulada multa de 10% sobre o salário.

13) FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda ou depósito em conta corrente e instituição financeira localizada a menos de 01 (um) quilômetro do local de trabalho, deverão proporcionar aos empregados que trabalhem em jornada integral, tempo hábil para o recebimento no banco dentro do expediente bancário ou, alternativamente, providenciar para que os aludidos empregados tenham acesso a cartões magnéticos.

14) ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO: Fica estipulado o prazo de 05 (cinco) dias úteis contados a partir da comunicação por escrito e comprovadamente entregue, para a empresa efetuar o pagamento de eventual diferença salarial devida ao empregado igual ou superior a 10% (dez por cento) do salário sob pena de arcar com multa de 10% (dez por cento), calculada sobre o montante devido.

15) JORNADA DE TRABALHO: A duração da jornada de trabalho dos operadores em teleserviços será de 36 (trinta e seis) horas semanais assegurado a esses empregados um intervalo diário para repouso nos termos do inciso 1 do artigo 71 da CLT e do Anexo II da NR 17 do MTE. Todos os demais empregados terão a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 1ª A carga semanal poderá, a critério das empresas, ser alternativamente distribuída de segunda a sexta-feira com duração diária de 7:12 hs (sete horas e doze minutos) ao dia restando compensado o sábado sem prejuízo dos intervalos destinados a repouso e lanche

§ 2ª: Poderão ser firmados acordos específicos entre a Empresa e os Empregados para compensação de dias especiais como feriados locais e dias pontes.

§ 3º A empresa poderá prorrogar a jornada diária de seus Empregados para compensação da jornada semanal de 44 ou 36 horas, estando desobrigada de firmar acordos individuais de prorrogação ou compensação da jornada de trabalho com seus funcionários.

§ 4º: Visando a manutenção dos empregados, em caso de paralisação das atividades profissionais por motivos de força maior, caso fortuito ou em razão de efetiva e comprovada cessação do contrato mantido com o tomador dos serviços, mediante prévia negociação com o SINTRATEL e as empresas, as horas não trabalhadas pelos respectivos empregados poderão ser repostas em número não excedente a 02 (duas) horas diárias. Empresa e SINTRATEL comprometem-se a chegar a um acordo em até 24 (vinte e quatro) horas da data de comunicação ao SINTRATEL.

16) DOS ATESTADOS MÉDICOS: A empresa se obriga a aceitar os atestados médicos emitidos pelo SUS, pelo convênio que colocar a disposição dos empregados ou pelo ambulatório próprio desde que estes sejam entregues na empresa no prazo de 48 horas contados do início do afastamento e com a devida identificação do local de atendimento, Médico com especialidade e CRM, os dias de abono e o motivo (CID).

§ 1º Em caso de impossibilidade de entrega pelo empregado, o mesmo deverá entrar em contato com o seu gerente para ajuste da entrega que poderá ser feita por um terceiro.

§ 2º As consultas médicas que coincidirem com o horário de trabalho deve ser prioritariamente pré-agendadas através do ambulatório da empresa

17) HORAS EXTRAORDINÁRIAS: As horas extraordinárias serão remuneradas, em pecúnia, com adicional de 50% (cinquenta por cento) para até a segunda hora trabalhada e adicional de 75% (setenta e cinco por cento) para as demais.

§ 1º: Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de repouso, sem que haja o regime de revezamento, a remuneração será acrescida com o adicional de 100% (cem por cento).

§ 2º: As horas extras habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário e DSR, de acordo com o critério da média.

18) HORAS NOTURNAS: As horas noturnas previstas no art. 73 da CLT (22:00 às 5:00 horas) serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento), preservadas as condições mais favoráveis que estejam sendo efetivamente praticadas pelas empresas.

19) FÉRIAS: O início das férias não poderá coincidir com sexta-feira, sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados.

20) AUXÍLIO CRECHE: As empresas que tenham mais de 30 (trinta) empregadas mães com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não disponham de creche própria ou convênio com creches, reembolsarão suas empregadas e também os empregados que não tenham cônjuge, até o valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) por filho com até 20 (vinte) meses de idade, mediante comprovação.

21) GARANTIA À GESTANTE: Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

§ 1º: No caso de demissão de empregada gestante, esta, fica sendo obrigada a comunicar o

empregador ou o SINTRATEL de seu estado gravídico em até 60 (sessenta) dias da data da comunicação da dispensa, sob pena de perda da garantia de salário.

§ 2º: As empresas que não possuem, convênio médico ou plano de saúde se obrigam a aceitar atestados médicos de convênios médicos dos respectivos cônjuges de suas empregadas – mães, para abonar faltas justificadas.

22) TRABALHO INFANTIL, TRABALHO ESCRAVO E DISCRIMINAÇÃO: As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva se comprometem a não contratar e a combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e qualquer forma de discriminação, seja em seus quadros diretos ou na cadeia produtiva da qual fazem parte.

23) GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA: O empregado com mais de 10 (dez) anos de tempo de serviço na mesma empresa que se aposentar e, conjuntamente, se desligar do emprego, receberá por ocasião do desligamento uma gratificação correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário.

24) AUXÍLIO-FUNERAL: Ocorrendo o falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, a empresa pagará ao beneficiário legal, um auxílio equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os seus haveres legais.

25) SERVIÇO MILITAR: Garantia no emprego, em conformidade com a legislação vigente, ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, até o máximo de 60 (sessenta) dias após a baixa no serviço militar.

26) VALE-TRANSPORTE: As empresas poderão efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro.

§ 1º: O pagamento do vale-transporte em dinheiro, que constitui uma faculdade da empresa, não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será notadamente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se no mais, as disposições legais atinentes à espécie inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

§ 2º: Caso a empresa opte pelo pagamento do vale-transporte em dinheiro, deverá previamente formalizar sua opção por escrito ao SINTRATEL.

27) TRANSPORTE NOTURNO: As empresas ficam obrigadas a oferecer serviço de transporte aos empregados cuja jornada de trabalho se inicie ou termine no período noturno entre 23:30 horas de um dia e às 5:00 horas do dia seguinte.

28) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: O SINTRATEL negociará diretamente com as empresas a respeito da concessão deste benefício.

§ 1º: Tanto a concessão quanto a forma de concessão deverão ser negociadas diretamente entre o SINTRATEL e cada empresa.

§ 2º: Em caso de não haver sucesso na negociação ente SINTRATEL e as empresas, o SINTELMARK deverá ser acionado como mediador. O Objetivo é que cada empresa conceda, no mínimo, um pão com recheio.

29) DIA DO OPERADOR DE TELEMARKETING: No dia 04 de julho, é comemorado o Dia do Operador de Telemarketing.

HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

30) ESTABILIDADE POR ACIDENTE DO TRABALHO: Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego ao trabalhador vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional, que não esteja sob o regime de contrato de trabalho por prazo determinado pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da lei nº 8.213/91.

31) ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE: Na hipótese de concessão de auxílio doença/acidente ao empregado, as empresas se obrigam a conceder ao empregado, a título de empréstimo, o valor equivalente a 01 (um) salário, limitado ao teto de R\$ 966,00 (novecentos e sessenta e seis reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: O empréstimo deverá ser solicitado pelo empregado por escrito e deverá ser concedido na primeira data de pagamento dos salários dos demais empregados após 16º (décimo sexto) dia do afastamento, devendo ser quitado em 10 (dez) dias após o recebimento do benefício pecuniário da Previdência Social ou, a critério da empresa, após o retorno do empregado ao serviço, mediante compensação, quando do primeiro pagamento de salários.

32) FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA: As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de quaisquer benefícios devidos tais como: Aposentadoria (inclusive especial), auxílio doença, acidente de trabalho, auxílio natalidade, abono de permanência; entregando ao empregado a respectiva comunicação em 05 (cinco) dias úteis a contar da data do pedido.

33) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO: As empresas encaminharão ao INSS, a CAT dos empregados com problemas auditivos, tenossinovite ou doença nos olhos causadas diretamente em função do uso de terminal de vídeo encaminhando, ainda, uma cópia da CAT ao SINTRATEL.

34) NÍVEL DE RUÍDOS: As empresas se obrigam a cumprir a Portaria Nº 3214/78 no que concerne às condições ambientais, e em especial quanto ao nível de ruídos, ventilação e iluminação.

35) PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS FÍSICA OU VISUAL: O SINTRATEL e o SINTELMARK comprometem-se a firmarem junto à Delegacia Regional do Trabalho, um "Pacto" para facilitar a inserção dos portadores de deficiência física ou visual no mercado de trabalho.

36) ELEIÇÃO DA CIPA: As empresas deverão comunicar ao SINTRATEL a data da eleição da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias devendo ainda enviar ao Sindicato Profissional a ata da eleição.

37) SISTEMA DE SAÚDE E ODONTOLOGIA SINTRATEL: O SINTRATEL deverá entregar ao SINTELMARK, de forma detalhada e pormenorizada, todas as regras, termos e condições do Sistema Odontológico SINTRATEL, bem como do sistema de saúde ocupacional, que ficará de analisar e estudar a viabilidade de implantação.

38) PLANO DE SAÚDE E SEGURO DE VIDA: O SINTELMARK poderá oferecer as empresas, sem

qualquer obrigatoriedade de adesão e respectiva concessão aos seus empregados, um plano de saúde destinado a complementar e suplementar assistência médica pública oficial, bem como cobertura securitária do ramo vida.

39) GRUPO DE ESTUDOS SOBRE A AIDS: Será constituído um grupo de estudos para propor iniciativas relativas à prevenção e tratamento da AIDS.

LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

40) QUADRO DE AVISO: Deverá ser afixado o Quadro de Aviso no local de prestação de serviços para colocação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados pelo SINTRATEL e submetidos à aprovação prévia da empresa que, na hipótese de recusa, deverá justificar por escrito. A mesma regra se aplica aos impressos dirigidos aos empregados individualmente.

41) DO EMPREGADO LIBERADO: Fica garantido ao empregado liberado para atividades sindicais adentrar seu posto original de trabalho ao menos uma vez por mês para o bom exercício de suas atividades sindicais, desde que a empresa seja pré avisada pelo Sindicato, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

42) CONTRIBUIÇÃO PARTICIPATIVA: As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de todos os empregados abrangidos na categoria e beneficiados pela presente convenção coletiva a contribuição participativa aprovada em assembléia sindical laboral, objetivando a estruturação material da entidade e programas de qualificação e requalificação dos trabalhadores no mercado de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição participativa será de 2% (dois por cento) sobre o salário contribuição nos meses de agosto/09, novembro/09 e fevereiro/2010. Os recolhimentos deverão ser efetuados através de guia de recolhimento a ser fornecida pelo SINTRATEL até o dia 5º dia útil.

CLÁUSULAS FINAIS

44) CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS: As condições mais benéficas do que as previstas nesta convenção, que sejam decorrentes das políticas internas ou, então de acordos coletivos em vigor nos últimos 12 (doze) meses, deverão ser mantidas.

45) PENALIDADES: Em caso de descumprimento do estatuído na presente “CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO”, a empresa suscitada pagará multa no valor de 20% (vinte por cento) sobre o salário nominal do empregado prejudicado, sendo 70% (setenta por cento) a favor do empregado e 30% (trinta por cento) a favor do SINTRATEL.

46) VALIDADE: O presente acordo terá a validade de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2009.

São Paulo, 30 de abril de 2009.

MARCO AURÉLIO COELHO DE OLIVEIRA – PRESIDENTE

Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo

DIOGO BUJALDON MORALES – PRESIDENTE

SINTELMARK – Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos

Testemunhas:

ALEXANDRE JAU – DIRETOR

SINTELMARK - Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos.

VALMIRA LUZIA DA SILVA – DIRETORA

Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo.