

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2012

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, teleatendimento, telesserviços e outras que sejam correlatas, conexas, similares ou afins e;

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, Itapequerica da Serra, Itapevi, Itaquaquetuba, 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: Fica acordado entre as partes a mudança da data base antecipando de 1º de maio para 1º de janeiro, e ajustado que a próxima revisão do presente acordo ocorrerá em 1º de janeiro de 2012.



CLÁUSULAS ECONÔMICAS

3) REAJUSTE SALARIAL: Os reajustes salariais deverão ser aplicados da seguinte forma:

a) A partir de 1º de junho de 2010, para pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de julho, será concedido reajuste salarial para todos os empregados abrangidos nesta convenção coletiva, no percentual de 4,20% (quatro vírgula vinte por cento) sobre os salários vigentes em 31/12/2009, e;

b) A partir de 1º de fevereiro de 2011, para pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de março, será concedido reajuste salarial para todos os empregados abrangidos nesta convenção coletiva, no percentual de 3,30% (três vírgula trinta por cento) sobre os salários vigentes em 31/12/2010.

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

4) PISO SALARIAL: Fica convencionado o seguinte piso salarial:

a) Para o ano de 2010, R\$ 515,00 (quinhentos e quinze reais) para empregados com jornada de trabalho de 180 horas mensais, a vigorar a partir de 1º de junho de 2010 e;

b) Para o ano de 2011, R\$ 532,00 (quinhentos e trinta e dois reais) para empregados com jornada de trabalho de 180 horas mensais, a vigorar a partir de 1º fevereiro de 2011.

Parágrafo Único: 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 da parte fixa mais a parte variável, incluído o DSR.

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 parágrafo único do 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 03 (três) dias úteis.

8) SUBSTITUIÇÃO: Ao operador de telemarketing/teletendimento/telesserviços substituído é assegurado o mesmo salário do substituído, durante o período de substituição, se preenchidos os requisitos do artigo 450 da CLT e Sumula 159 do TST.

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 o empregador e 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 deverá ser aplicado ao período de vigência desta convenção, e se dará através de 02 (dois) períodos iguais e consecutivos de 06 (seis) meses cada:

a) Para o ano de 2010 o valor ora acordado é de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) para cada período, perfazendo o total de R\$150,00 (cento e cinquenta reais);

b) Para o ano de 2011 o valor ora acordado é de R\$ 80,00 (oitenta reais) para o primeiro período e R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) para o segundo período, perfazendo o total de R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais).



3

Parágrafo Segundo: Para o ano de 2010, o primeiro período de apuração compreendido será de janeiro a junho de 2010 e fará jus ao recebimento, os trabalhadores da empresa que apresentar 1,0 % (um por cento) de crescimento no seu faturamento e resultado de lucro líquido positivo em relação ao período anterior, devendo ser pago até 25/09/2010. O segundo período de apuração compreendido será de julho a dezembro de 2010 e fará jus ao recebimento os trabalhadores da empresa que apresentar 1,0% (um por cento) de crescimento no seu faturamento e resultado de lucro líquido positivo em relação ao período anterior, devendo ser pago até 25/03/2011.

Parágrafo Terceiro: Para o ano de 2011, o primeiro período de apuração compreendido será de janeiro a junho de 2011 e fará jus ao recebimento os trabalhadores da empresa que apresentar 1,0% (um por cento) de crescimento no seu faturamento e resultado de lucro líquido positivo em relação ao período anterior, devendo ser pago até 25/09/2011. O segundo período de apuração compreendido será de julho a dezembro de 2011 e fará jus ao recebimento os trabalhadores da empresa que apresentar 1,0% (um por cento) de crescimento no seu faturamento e resultado de lucro líquido positivo em relação ao período anterior, devendo ser pago até 25/03/2012.

Parágrafo Quarto: As partes acordam que para fazer jus à participação integral nos lucros e resultados será necessário que o empregado tenha trabalhado no período compreendido nos parágrafos segundo e terceiro supra, bem como estar ativo na data do pagamento.

Parágrafo Quinto: Os empregados que ingressarem na empresa no curso do período compreendido nos parágrafos segundo e terceiro, supra, farão jus ao recebimento proporcional, e de acordo com o período de efetivo trabalho.

11) ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS: O SINTRATEL e o SINTELMARK nomearão um Grupo de Trabalho – GT - para estudar a implantação de uma escola de formação e qualificação de operadores com o objetivo de suprir as necessidades do mercado. Os trabalhos deverão ser apresentados até 30 de outubro de 2010.

Parágrafo Único: O SINTELMARK e o SINTRATEL poderão estabelecer, através da UNE (União Nacional dos Estudantes) parcerias com as universidades, objetivando a concessão de descontos e bolsas de estudos, visando promover a inserção dos trabalhadores em telemarketing/teletendimento/telesserviços 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, que deverá ser paga no mês subsequente ao mês que ocorreu o atraso, juntamente com o próximo salário.

13) FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda corrente ou depósito em conta corrente em 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 do erro cometido pela empregadora apresentado pelo empregado 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 telemarketing/teleatendimento/telesserviços será de 36 (trinta e seis) horas semanais assegurado a esses empregados um intervalo diário para repouso ou alimentação, nos termos do parágrafo 1º 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.

Parágrafo Primeiro: A carga horária semanal poderá, a critério das empresas, ser alternativamente distribuída de segunda-feira a sexta-feira com duração diária de 7h12min (sete horas e doze minutos) na função de telemarketing/teleatendimento/telesserviços, restando compensado o sábado sem prejuízo dos intervalos destinados a repouso e refeição, na forma do *caput* desta cláusula.

Parágrafo Segundo: As empresas também poderão prorrogar a jornada diária de seus empregados para compensação da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

Parágrafo Terceito: Poderão ser firmados acordos individuais específicos entre a empresa e os empregados para compensação de dias especiais como feriados locais e dias pontes.

Parágrafo Quarto: 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 quatro) horas da data de comunicação ao SINTRATEL.

Parágrafo Quinto: Os empregados poderão trabalhar aos domingos e feriados em regime de escala de trabalho nas operações, desde que respeitadas as determinações dos órgãos competentes e legislação específica.

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

Parágrafo Primeiro: Em caso de impossibilidade de entrega pelo empregado no período estabelecido acima, o mesmo deverá entrar em contato com a área de Recursos Humanos, ou equivalente, para ajuste da entrega que poderá ser feita por um terceiro.

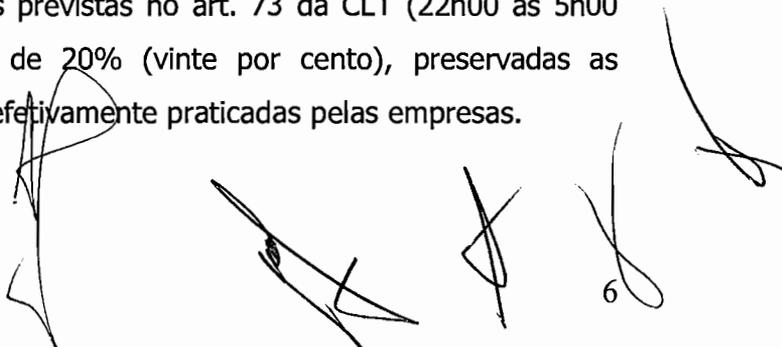
Parágrafo Segundo: As consultas médicas que coincidirem com o horário de trabalho deverão ser prioritariamente pré-agendadas através do ambulatório da empresa.

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 horas.

Parágrafo Primeiro: 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).

Parágrafo Segundo: As horas extraordinárias habituais serão integradas para fins de cálculo de férias, 13º salário e DSR, de acordo com o critério da média sem integração salarial.

18) HORAS NOTURNAS: As horas noturnas previstas no art. 73 da CLT (22h00 às 5h00 horas) serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento), preservadas as condições mais favoráveis que estejam sendo efetivamente praticadas pelas empresas.



Handwritten signatures and a number 6 at the bottom of the page.

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 (dezesseis) 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\$ 120,00 (cento e vinte reais) por filho com até 20 (vinte) meses de idade, mediante comprovação.

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

Parágrafo Primeiro: No caso de demissão de empregada gestante, esta, fica obrigada a comunicar ao empregador de seu estado gravídico em até 60 (sessenta) dias da data da comunicação da dispensa, sob pena de perda da garantia de emprego e salário.

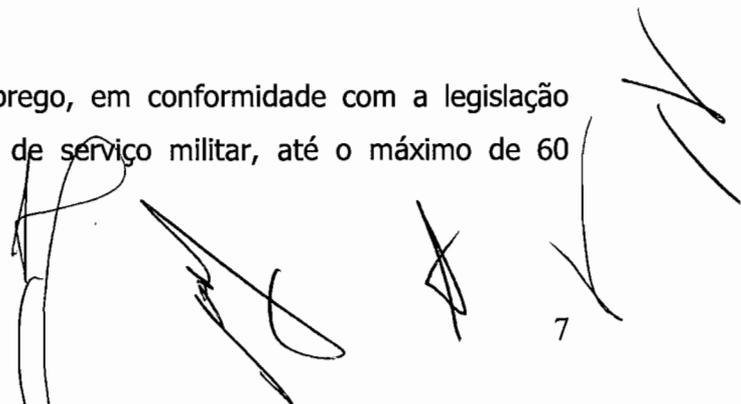
Parágrafo Segundo: As empresas que não possuem, convênio médico ou plano de saúde se obrigam a aceitar atestados médicos de convênios médicos dos respectivos cônjuges de suas empregadas, para abonar faltas justificadas.

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 funeral equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, cujo pagamento será efetuado concomitantemente com os seus haveres legais.

25) SERVIÇO MILITAR: Fica garantido o 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.



Handwritten signatures and a number 7.

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

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: 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 23h30min horas de um dia e às 5h00 horas do dia seguinte.

28) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão aos trabalhadores que estiverem no exercício de suas atividades regulares e para os dias efetivamente trabalhados Vale-Refeição ou Vale-Alimentação nos seguintes valores:

a) Para o período de 2010, as empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) mensais a partir de 01 de junho de 2010 e;

b) Para o período de 2011, as empresas concederão o Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos funcionários no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) mensais a partir de 01 de fevereiro de 2011.

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.

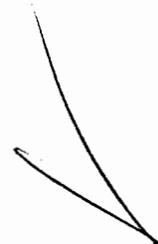
32) FORMULÁRIOS DA PREVIDÊNCIA: As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social para a concessão de quaisquer benefícios devidos tais como: Aposentadoria (inclusive especial), auxílio doença, acidente de trabalho, auxílio natalidade, abono de permanência; entregando ao empregado 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, devidamente previstos na NR 15.

35) PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS FÍSICA OU VISUAL: O SINTRATEL e o SINTELMARK comprometem-se a firmarem e/ou renovarem junto à Superintendência 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) GRUPO DE PREVENÇÃO À GRIPE H1N1: O SINTELMARK e SINTRATEL envidarão esforços para buscar parcerias junto ao governo no sentido de garantir a vacinação dos funcionários das empresas, assim como, desenvolverem campanhas educativas.

38) GRUPO DE TRABALHO PARA EDUCAÇÃO E COMBATE ÀS DROGAS: O SINTELMARK e SINTRATEL formarão um grupo de trabalho com o objetivo de educar, prevenir e combater às drogas.

LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

39) QUADRO DE AVISO: Deverá ser afixado nas empresas o quadro de aviso em local de prestação de serviços, para colocação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados pelo SINTRATEL e submetidos à aprovação prévia do empregador que, na hipótese de recusa deverá justificá-la por escrito. A mesma regra se aplica aos impressos dirigidos aos empregados individualmente.

40) 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 previamente comunicada pelo sindicato, com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

41) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: 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 assistencial, aprovada pela assembléia geral de associados do SINTRATEL havida em 29 de dezembro de 2009.

Parágrafo Primeiro: A contribuição assistencial referente ao ano de 2010 será de 4% (quatro por cento) sobre o salário dos funcionários e deverá ser retido na folha de pagamento do mês de junho de 2010. O SINTRATEL fornecerá às empresas a guia para o recolhimento que deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2010.

Parágrafo Segundo: A contribuição assistencial referente ao ano de 2011 será de 4% (quatro por cento) sobre o salário dos funcionários e deverá ser retido na folha de pagamento do mês de junho de 2011. O SINTRATEL fornecerá às empresas a guia para o recolhimento que deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês de julho de 2011.

Parágrafo Terceiro: Os empregados não associados, assistidos pela presente norma coletiva, poderão se opor à cobrança desta cláusula no prazo de 30 (trinta) dias após a informação aos trabalhadores da assinatura da presente norma coletiva.

Parágrafo Quarto: O direito de oposição deverá ser manifestado por escrito pelos trabalhadores, através de comparecimento pessoal ou envio de carta assinada devidamente registrada, encaminhada à sede do SINTRATEL ou em uma de suas sub sedes.

Parágrafo Quinto: A manifestação do direito de oposição à referida contribuição deverá ser respeitada a partir da data do comparecimento do empregado no SINTRATEL ou em uma de suas sub sedes, ou da data de aviso de recebimento da carta encaminhada para tal finalidade.

Parágrafo Sexto: O SINTRATEL deverá comunicar às empresas respectivas, imediatamente, o direito de oposição manifestado pelo empregado, para que esta proceda a exclusão dos descontos em folha de pagamento, sob pena de devolução pelo SINTRATEL em dobro dos valores indevidamente descontados para o trabalhador atingido pela cobrança.

Parágrafo Sétimo: O SINTRATEL se obriga a dar ampla publicidade ao direito de oposição e a forma de seu exercício, mediante publicação em periódico, internet, site, mural, publicações sindicais e demais instrumentos correlatos.

Parágrafo Oitavo: O SINTRATEL deverá publicar em seu site por no mínimo 30 (trinta) dias ininterruptos anteriores ao exercício do direito de oposição, considerando o parágrafo terceiro desta cláusula.

CLÁUSULAS FINAIS

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

43) 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.

44) VALIDADE: O presente acordo terá a validade de 24 (vinte quatro) meses, iniciando-se em 1º de janeiro de 2010.

São Paulo, 15 de janeiro de 2010



MARCO AURÉLIO COELHO DE OLIVEIRA – PRESIDENTE
Sintratel - Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo

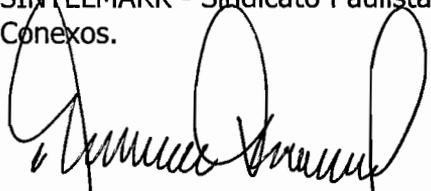


ALEXANDRA PERISCINOTO – PRESIDENTE
SINTELMARK – Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos

Testemunhas:



ALEXANDRE JAU – DIRETOR
SINTELMARK - Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos.



STAN BRAZ – DIRETOR EXECUTIVO
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.