

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SE000185/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/11/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007484/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46221.007867/2019-19  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/10/2019

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

PAGGO ADMINISTRADORA LTDA, CNPJ n. 07.953.678/0001-38, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ALEXANDRE GUIMARAES DE BARROS e por seu Diretor, Sr(a). MARCOS AURELIO FREIRE MENDES;

E

SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE, CNPJ n. 15.612.468/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IARACI MARIA SILVA;

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 novembro de 2018 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange a todos os empregados da EMPRESA em efetivo exercício, em 01 de novembro de 2018, na base territorial do SINTTEL - SE, e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência, exceto o Aprendiz Técnico e Estagiário, a não ser quando diferentemente explicitado**, com abrangência territorial em SE.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Piso Salarial dos empregados que trabalham em lojas e atendimento, com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a partir de 01 de Junho de 2019, será de R\$1.052,83 (Hum mil e cinquenta e dois reais e oitenta e três centavos) para o cargo de Caixa e R\$1.120,03 (Hum mil cento e vinte reais e três centavos) para cargo de Vendedor.

**Parágrafo Único** – Em cumprimento ao disposto na Lei 10.097/00, não estão abrangidos pela cláusula

acima os Aprendizizes contratados pela empresa por existir legislação específica.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**Os salários nominais dos empregados ativos da EMPRESA percebidos em 31.10.2018, serão reajustados a partir do dia 01.06.2019 em 4% (Quatro por cento).**

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A empresa efetuará o pagamento do salário dos seus empregados, no primeiro dia útil do mês subsequente ao de competência.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

A empresa fica autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e em rescisão contratual, dos valores relativos e itens cujos custos são compartilhados e/ou autorizados pelos empregados.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam durante toda a sua jornada de trabalho as funções de caixa em caráter integral e continuado, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos da PAGGO, o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", no valor de 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado, sem considerar quaisquer adicionais ou vantagens outras, pessoais ou não.

**Parágrafo Primeiro** – O recebimento dessa vantagem não retira do empregado que exerça a função de caixa, a responsabilidade pela exatidão da prestação de contas inerente à função exercida.

**Parágrafo Segundo** – O pagamento desta parcela dar-se-á tão somente enquanto o empregado desenvolve a função de caixa, não a merecendo quando deixar essa atividade, sendo que essa supressão não é considerada alteração prejudicial ao contrato de trabalho, seja pela natureza da parcela, seja pelo fato de que a mesma não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias realizadas pelo empregado serão remuneradas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) superior ao da hora normal, conforme preceitua o Art. 59, § 1º, da CLT. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por critério da empresa, for utilizado o preceito do Art. 59, § 2º, da CLT, nos moldes acordados e estabelecidos pelas partes neste instrumento.

**Parágrafo Único:** As eventuais horas trabalhadas aos domingos (fora das escalas normais de trabalho), feriados e dias de folga programados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) superior ao da hora normal não acrescida de outros adicionais, conforme preceitua o Art. 59, § 1º, da CLT.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal e, somente será pago no período compreendido entre 22:00 horas e 5:00 horas, computando-se cada hora noturna como de 52 minutos e 30 segundos.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TÍQUETE REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO**

A empresa distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de novembro de 2018, inclusive àqueles que estejam em gozo de férias, no mínimo 23 (vinte e três) e no máximo 26 (vinte e seis) tíquetes refeição/alimentação, quantidade equivalente aos dias trabalhados no mês, considerando a escala de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – O valor facial unitário do Tíquete Refeição/Alimentação será R\$24,50 (Vinte e quatro reais e cinquenta centavos) a partir de 01/01/2019.

**Parágrafo Segundo** – A empresa descontará mensalmente do empregado 3% (três por cento) a título de participação no valor do benefício.

**Parágrafo Terceiro** – O regime de concessão do Tíquete Refeição/Alimentação está considerado no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não constitui verba de natureza salarial.

**Parágrafo Quarto** – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao benefício os empregados cuja licença por motivo de auxílio doença ocorrer na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020, por período de até 30 (trinta) dias e licença maternidade enquanto perdurar a licença. Para os empregados afastados por Acidente de Trabalho ocorrido na vigência do referido acordo coletivo será mantido o benefício por até 90 (noventa) dias.

-

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E AUXÍLIO MEDICAMENTOS**

A Empresa assegurará para todos os empregados e seus dependentes legais plano com cobertura básica de assistência médica, hospitalar, odontológica e Auxílio Medicamentos, com participação do empregado nos custos.

**Parágrafo Primeiro** – Para a inclusão nos Planos de Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica da Empresa, o empregado deve apresentar toda documentação que comprove a elegibilidade do dependente.

**Parágrafo Segundo** – O Auxílio Medicamentos será concedido, segundo as regras do benefício instituídas pela empresa, para todos os empregados mediante apresentação de receita médica através de convênio com farmácias, com um limite mensal por empregado de R\$75,00 (setenta e cinco reais), não cumulativos, respeitando um limite anual também por empregado de R\$360,00 (trezentos e sessenta reais), com custo compartilhado. A participação dos empregados nas compras dos medicamentos será de 10% (dez por

cento).

Parágrafo Terceiro – Os beneficiários dos programas previstos no “caput” serão os empregados, cônjuge, companheiros (as), filhos e enteados, solteiros até 21 anos ou 24 anos quando estudante universitário e maior inválido (físico e mental) declarado judicialmente.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

A Empresa concederá Auxílio Creche aos filhos de empregada, até 06 (seis) anos de idade, limitado o valor mensal de R\$241,50 (Duzentos e quarenta e um reais e cinquenta centavos) a partir de 01/01/2019 por criança, que será pago através de reembolso mediante comprovação da despesa.

Parágrafo Primeiro – O reembolso do Auxílio Creche é específico para filhos até 6 anos completos. Caso o limite de 6 anos ocorra antes do fim da vigência do presente acordo, o benefício será concedido até o fim da vigência do mesmo no ano em que o filho completar seis anos.

**Parágrafo Segundo** – O valor do auxílio para crianças acima de 06 (seis) meses será compartilhado, participando a Empresa com 95% (noventa e cinco por cento) da despesa realizada ou do valor limite, prevalecendo o que for menor, e a empregada com 5% (cinco por cento), que serão descontados, em folha, pela empresa sobre o valor total do benefício concedido a cada criança.

**Parágrafo Terceiro** – Poderão ser concedidos à empregada créditos até o limite acima estabelecido, destinado ao pagamento de pessoas como babá, para guarda do filho da empregada, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação à Empresa dos recibos comprobatórios dos pagamentos, desde que comprovada a utilização de profissional contratado para este fim, na forma da legislação previdenciária.

**Parágrafo Quarto** – Além das empregadas no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao Auxílio Creche as empregadas em gozo de licença maternidade, enquanto perdurar a licença.

**Parágrafo Quinto** – A Empresa concederá o Auxílio Educação Especial no valor de até R\$370,00 (trezentos e setenta reais) aos colaboradores que tenham Dependente Especial, reconhecido pela Previdência Social, devidamente atestado por laudo médico, comprovado pela Área Médica da Empresa, que esteja matriculado em escola especializada, sem limite de idade, sem coparticipação do empregado e não cumulativo com o Auxílio Creche. Entende-se por *Dependente Especial* a pessoa com deficiência mental de grau severo, com dependência de outras pessoas para realizar suas atividades da vida diária.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Empresa disponibilizará, para todos os empregados, Seguro de Vida em Grupo, com participação mensal do empregado, nos termos dos procedimentos internos que regulam o benefício.

### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Duração e Horário

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho semanal dos empregados da empresa é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios. As referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Para apuração da remuneração de horas extras, horas de sobreaviso, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, será considerado o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados que por força de Lei, tenham direito a jornada reduzida de trabalho, terão jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais. O divisor, nesse caso, para apuração de valores unitários de horas, será de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo Terceiro – A duração da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente a 02 (duas) horas diárias

Parágrafo Quarto – As horas de sobre jornada a compensar, obedecerão à relação de 1 (uma) para 1,20 (uma e vinte), ou seja, para cada hora a compensar serão acrescidos 12 minutos, independente do dia da semana e horário em que forem compensadas. As horas destinadas para compensação e que não forem compensadas, quando do pagamento, obedecerão a relação de 1 (uma) para 1 (uma).

**Parágrafo Quinto** – As horas serão compensadas por comum acordo entre o empregado e o seu gestor, segundo interesse comum, por necessidade operacional da empresa ou conveniência da folga por parte do

empregado, e serão registradas no cartão de ponto mensal que será assinado pelo empregado e empresas.

**Parágrafo Sexto** – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso do empregado.

**Parágrafo Sétimo** – O intervalo para alimentação dos empregados com jornada de 44 horas será de no mínimo 1:00 hora obrigatoriamente usufruído no curso da jornada de trabalho.

**Parágrafo Oitavo** – Fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados, sendo ressalvado que independentemente da escala de trabalho do colaborador, as folgas obedecerão o que determina a Portaria nº417 do Ministério do Trabalho.

Em função de exigências contratuais, para as lojas de shopping, serão respeitados os respectivos contratos, regulamentos e condições negociadas.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Será implantado na empresa um sistema de compensação de horas, nos termos do artigo 59 da CLT, e legislação vigente, com controle individualizado do saldo de horas trabalhadas por empregado, o qual funcionará nas seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro** – Para cada hora trabalhada em sobre jornada, no sistema de compensação de horas, a empresa adotará, obrigatoriamente, o seguinte critério:

- De acordo com os procedimentos do sistema de compensação de horas, 50% (cinquenta por cento) da hora extra realizada será paga com acréscimo de 50% da hora normal e os outros 50% (cinquenta por cento) serão destinados a crédito em favor do empregado, exceto quando o saldo mensal do sistema de compensação de horas estiver negativo, situação em que a totalidade das horas extras realizadas serão destinadas a crédito em favor do empregado.

**Parágrafo Segundo** – O prazo máximo para compensação das horas registradas no sistema de compensação de horas será de 6 (seis meses). Ao final deste período não havendo a compensação, as horas positivas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento). O prazo para o empregado compensar as horas negativas no sistema de compensação de horas será de até 12 (doze) meses, após esse prazo e não havendo a compensação, poderá ser prorrogado por mais 12 meses.

**Parágrafo Terceiro** – As horas extras que não forem creditadas para compensação, serão pagas juntamente com o salário mensal e seu valor terá como base de cálculo o salário hora do mês do efetivo pagamento com o acréscimo devido conforme cláusula oitava.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE FREQUÊNCIA**

A empresa, nos termos da Portaria MTE 373/2011, poderá adotar um sistema de registro automático de frequência em que mensalmente serão registrados os fatos relacionados à presença e/ou ausência do empregado ao trabalho, inclusive os apontamentos referentes à:

- Adicional de horas extras;
- Adicional noturno;
- Expediente normal;
- Faltas;
- Atrasos;
- Outros tipos de ausências legais;
- Compensações.

**Parágrafo Único** – Após a efetiva implantação do sistema de registro de frequência, o empregado poderá requerer ao sistema, a qualquer momento, informações referentes à sua jornada de trabalho, horas extras, adicionais e compensações.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

A empresa computará no cálculo das férias e do 13º salário, a média anual dos adicionais legais, que compõem a remuneração, habitualmente pagos durante o ano.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE**

As licenças-maternidade poderão ter a duração prevista no inciso VXIII do art. 7º da CF prorrogada por 60 (sessenta) dias mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo Primeiro** – A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso VXIII do art. 7º da CF.

**Parágrafo Segundo**– A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770 de 09.09.2008.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA ADOÇÃO**

À colaboradora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme definido no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, será concedida licença-maternidade nos termos da legislação vigente.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

A partir de 01/02/2019 a licença-paternidade poderá ter a duração prorrogada por 15 (quinze) dias, de acordo com a Lei 13.257 de 8 de março de 2016, conforme seu Art. 38, mediante solicitação escrita do empregado até 2 (dois) dias úteis após o parto e desde que comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

**Parágrafo Único**– A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO

Toda vez que o sindicato desejar estabelecer contribuição financeira ou não em seu benefício, deverá ser inserido no Edital de Convocação de Assembleia item específico sobre o assunto, para deliberação desta.

**Parágrafo Primeiro** – Fica assegurado aos empregados associados ou não, o direito de oposição aos descontos de que trata esta cláusula, mediante manifestação por escrito entregue no Sindicato ou diretamente a qualquer dirigente do **SINTEL – SE**, com cópia para a área de Recursos Humanos da Empresa até 15 (quinze) dias úteis, a contar da data da assinatura do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo Segundo** – O caso de mensalidades de seus associados, descontadas em Folha de Pagamento, a empresa se compromete a repassar o valor para **SINTEL – SE**, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

## Disposições Gerais

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 24 meses, com início em 01 de novembro de 2018 e término em 31 de outubro de 2020, com os seus Termos e Condições, ora estabelecidos, substituindo todos os Acordos, Convenções e/ou Dissídios Coletivos anteriormente celebrados entre as partes.

**Parágrafo Único** – O período de vigência das Cláusulas Econômicas será de 12 meses, com início em 01 de novembro de 2018 e término em 31 de outubro de 2019.

E por estarem ajustadas, a **PAGGO ADMINISTRADORA LTDA.– Filial SE** e o **SINTEL – SE** celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, encaminhando-o para o competente

registro/arquivo na Superintendência Regional do Trabalho do SERGIPE.

ALEXANDRE GUIMARAES DE BARROS

Gerente

PAGGO ADMINISTRADORA LTDA

MARCOS AURELIO FREIRE MENDES

Diretor

PAGGO ADMINISTRADORA LTDA

IARACI MARIA SILVA

Presidente

SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - TERMO DE COMPROMISSO PARA ANTECIPAÇÃO DE PARCELA DO PRÊMIO DO PPR 2018**

Para assegurar as condições ajustadas entre a empresa PAGGO ADMINISTRADORA LTDA - Filial - SE e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do SERGIPE - SINTTEL - SE, inscrito no CNPJ sob o nº 15.612.468/0001-04, excepcionalmente neste exercício, a empresa antecipará aos seus empregados elegíveis ao PPR 2018 (conforme regras de elegibilidade do Programa), que efetivamente estejam em plena atividade na respectiva empresa na data da efetiva assinatura do presente termo e ativo na data do respectivo pagamento, em conformidade com o Acordo celebrado entre as partes, antecipar 0,3 (zero vírgula três) do salário nominal de 01/12/2018 (pro-rata referente aos meses trabalhados em 2018). A referida antecipação será em parcela única a ser creditada em 15/01/2019 após a aprovação e assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020 e seus termos, considerando que ocorra até o dia 14/12/2018. Em ambas as situações, após a efetiva assinatura do presente Termo de Compromisso, conforme acordado entre as partes.

1. O compromisso ora firmado se faz a título de antecipação do valor a que terá direito o empregado no PPR 2018, sendo certo que o mesmo não integra a remuneração do empregado para quaisquer fins, não incidindo encargos sociais e nem o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Sobre o valor da antecipação deverá ser aplicada a respectiva tabela de desconto do Imposto de Renda de Pessoa Física – IRPF na fonte com a consequente retenção, se for o caso.

2. Os empregados com direito ao recebimento da antecipação do Programa de Participação nos Resultados – PPR 2018 estabelecida neste Termo são aqueles que, no ano de 2018, tenham trabalhado um período igual ou superior a 01 (um) mês completo(s) e consecutivo(s), com contrato individual de trabalho vigorando, na data da assinatura deste Termo e em plena atividade na Empresa, incluídos os empregados em gozo de licença maternidade e em férias e excluídos do adiantamento todos os demais afastados nesta data.

3. Os empregados desligados até a presente data, se tiverem direito ao recebimento do PPR 2018, conforme critérios de elegibilidade definido no Programa, não terão direito ao recebimento da antecipação, objeto deste termo, devendo receber o prêmio a que tiverem direito, ainda que proporcionalmente, em até 60 (sessenta) dias após o pagamento/quitação dos empregados em atividade.

4. Todas as licenças de qualquer natureza (exceto licença por acidente de trabalho, licença maternidade, afastados inscritos no Programa de “Doenças Crônicas” que estiverem afastados comprovadamente por esses motivos, afastamento dos Dirigentes Sindicais licenciados com ônus para a empresa, conforme cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ocorrido no período de 01 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018) e faltas, não justificadas, serão descontadas para efeito do cálculo do PPR 2018. Nestes casos, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados, desde que sejam cumpridos os demais critérios de elegibilidade.

5. O valor da antecipação ora firmada, será descontado/compensado com o valor total do PPR 2018 a que terá direito o empregado quando da apuração final dos resultados empresariais de 2018.

6. No caso de haver compensação do prêmio, será adotado o disposto nos itens 1 e 5. Se este valor não for suficiente para o desconto da antecipação, a diferença será abatida do salário do empregado na folha de pagamento do mês de abr/2019.

E por estarem ajustadas, a PAGGO ADMINISTRADORA LTDA - Filial - SE e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do SERGIPE - SINTTEL – SE celebram o presente Termo de Compromisso, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste termo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, encaminhando-o para o competente registro/arquivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do SERGIPE.

-

**ANEXO II - TERMO DE COMPROMISSO - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO  
2019**

Para assegurar as condições ajustadas entre a empresa PAGGO ADMINISTRADORA LTDA – Filial - SE e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do SERGIPE – SINTTEL – SE, inscrito no CNPJ sob o nº 15.612.468/0001-04, as empresas anteciparão 50% (cinquenta por cento) do salário nominal de 01/12/18, referente ao 13º salário do exercício de 2019 aos seus colaboradores admitidos até 30/06/2018 e que estejam em plena atividade na empresa na data da efetiva assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020, inclusive em gozo de férias e em licença maternidade. O pagamento será feito em 21/12/2018 após a aprovação e assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020 e seus Termos até o dia 14/12/2018.

Na parcela objeto do presente termo não será efetuado qualquer desconto e/ou incidirá encargos, os quais serão efetivados em sua totalidade, considerando o valor total do 13º salário referente ao exercício 2019, quando do pagamento da segunda parcela e/ou em Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, se for o caso.

E, por estarem ajustadas, a empresa PAGGO ADMINISTRADORA LTDA – Filial - SE, e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do SERGIPE – SINTTEL - SE celebram o presente Termo de Compromisso em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito.

-

### **ANEXO III - PROGRAMA DE MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO**

## **A) Introdução**

Conforme estabelecido em negociação com esse Sindicato e com o objetivo de auxiliar na melhoria das condições de saúde dos colaboradores, seus dependentes e maior adesão ao tratamento de algumas doenças crônicas, a partir do dia 1º de novembro de 2018 a empresa PAGGO ADMINISTRADORA LTDA. - Filial - SE oferece o Programa de Medicamentos de uso Contínuo e o Programa Vida Saudável.

Os Colaboradores e dependentes portadores de algumas doenças crônicas tem um valor extra, conforme a patologia e regras do Programa, creditado mensalmente em seu cartão do benefício medicamentos sem coparticipação pelo beneficiário. Este valor é extensivo aos colaboradores e seus dependentes cadastrados conforme as regras de elegibilidade.

## **B) Critérios de Elegibilidade:**

- São elegíveis todos os colaboradores e seus dependentes legais (cônjuge e companheiro (a), filhos (as) naturais e adotados legalmente até 18 anos desde que solteiros e filhos portadores de necessidades especiais de qualquer idade);
- O colaborador ou seu dependente precisa apresentar laudo de seu médico assistente informando a patologia, seu histórico, evolução, intercorrências e medicamentos utilizados na ocasião e, receita médica contendo prescrição da medicação, apresentação e posologia, ambos recentes (máximo de 60 dias), que deverão ser renovados semestralmente para manutenção do benefício;
- Só poderão participar desse benefício os colaboradores e seus dependentes que aderirem ao Programa de Vida Saudável, programa esse que também tem como objetivo orientar, acompanhar e facilitar o controle de sua doença crônica. Excetuam-se dessa regra: glaucoma, câncer, endocrinopatias, insuficiência renal e doenças neurológicas que permanecerão no Programa de Medicamentos de uso contínuo.

## **C) Orientação sobre cadastramento**

- Para inclusão do Colaborador ou dependente no Programa de Doenças Crônicas da PAGGO, o Colaborador deve enviar documentação digitalizada (laudo médico e receita) e, o original apenas do laudo médico, por malote ou correio, para Saúde Ocupacional em nome do responsável divulgado na Interativa. O laudo e a prescrição da medicação deverão estar legíveis (em letra de forma ou digitado);
- Esses documentos serão encaminhados para análise e validação do médico do trabalho.

## **D) Manutenção do benefício**

- Para se manter ativo no Programa, o participante deverá reapresentar nova receita e laudo médicos recentes antes de concluir o semestre da adesão.
- A evidência de não continuidade da compra/tratamento (por mais de 6 meses) e/ou a não apresentação ou renovação dos documentos médicos acarretará suspensão do benefício até regularização e justificativa.

## E) Cobertura

Confira as doenças cobertas e os relativos valores:

<b>GRUPO DE DOENÇAS</b>	<b>VALOR</b>
Doenças cardiovasculares crônicas*: Hipertensão arterial sistêmica Insuficiência cardíaca congestiva Arritmias cardíacas Coronariopatias * Inclui anticoagulante e inibidores da agregação plaquetária	R\$ 57,00
Dislipidemia crônica	R\$ 30,00
Diabetes tipo I e II (adquirida) e não insulino dependente	R\$ 57,00

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020 da empresa PAGGO ADMINISTRADORA LTDA - Filial - SE e terá vigência até 31/10/2019.

-

### ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA

[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>.