

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

Acordo coletivo de trabalho que entre si fazem **TELEFONICA BRASIL S/A**, CNPJ Nº 02.558.157/0001-62 e **TELEFÔNICA DATA S.A.**, CNPJ Nº 04.027.547/0036-61, doravante denominadas "**EMPRESAS**" e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MENSAGENS TELEFÔNICAS DO ESTADO DE SERGIPE - SINTTEL/SE**, inscrito no CNPJ nº 15.612.468/0001-04, doravante denominado "**SINDICATO**", e em conjunto denominados "**PARTES**", representados nos moldes dos seus estatutos sociais, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, regido pelas seguintes cláusulas.

## CAPÍTULO I – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

### CLÁUSULA 1ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os Empregados das **EMPRESAS**, que prestam serviços na base territorial do **SINDICATO**, ou admitidos a partir da vigência deste acordo, exceto os Administradores Estatutários, e os Executivos, assim entendidos os que ocupam os cargos de Diretor, Gerente e Especialista, com poderes de gestão, na estrutura das **EMPRESAS**, conforme art. 62, II da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** O presente acordo estabelece condições gerais a todos os empregados das **EMPRESAS** e também condições específicas para: a) os empregados das **EMPRESAS** que trabalham em lojas, exceto gerentes gerais de loja, b) aos empregados que trabalham em atividade de Campo (corresponde a atividade de Planta Externa), c) aos empregados que trabalham em atividade de Atendimento – (atendimento corresponde a atividade de call center) e, d) aos demais empregados e gerentes gerais de lojas. As condições de cada caso constarão das cláusulas específicas a seguir que trarão sempre a orientação para quem se destina.

**Parágrafo Segundo:** A extensão por parte das **EMPRESAS** das condições aqui estipuladas, para os ocupantes dos cargos diretivos, será considerada como extensão tácita do conteúdo da norma, não integrando o patrimônio jurídico dos diretivos para qualquer fim, especialmente no que tange a limitação de vigência.

**Parágrafo Terceiro:** Fica ainda estipulado que o presente Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos aprendizes, estagiários e terceiros.

### CLÁUSULA 2ª – DATA BASE E VIGÊNCIA

As **PARTES** fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2020 e a data base da categoria em 1º de setembro.

**Parágrafo Único:** Fica garantido que as condições econômicas deste acordo serão objeto de nova negociação entre as partes na próxima data base, exceto cláusula 29ª de Locação de Veículo de Empregados.

## CAPÍTULO II – DA REMUNERAÇÃO E OUTRAS VANTAGENS

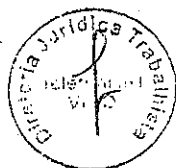
### CLÁUSULA 3ª – REAJUSTE SALARIAL

Os empregados das **EMPRESAS**, ativos em 30 de abril de 2019 e admitidos até 31 de agosto de 2018, terão seus salários reajustados a partir de 01 de maio de 2019, pelo percentual de 3,64% (três vírgula sessenta e quatro por cento).

**Parágrafo Primeiro:** Não serão objetos de compensação todos e quaisquer reajustes decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

**Parágrafo Segundo:** Está cláusula não se aplica aos Administradores Estatutários, e os Executivos, assim entendidos os que ocupam os cargos de Diretor, Gerente e Especialista na estrutura das **EMPRESAS**, os quais receberão seus reajustes conforme política interna da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, o recebimento de salário igual ao de menor valor da faixa salarial respectiva.



10

13

10/2020

**Parágrafo Quarto:** Os trabalhadores cujo aviso prévio termine em 01 de setembro de 2018, bem como aqueles contratados até 31 de agosto de 2018 e que venham a ser desligados a partir de 01 de setembro de 2018 e que não tenham recebido o abono indenizatório previsto na cláusula 5ª, terão seus salários reajustados no mês do desligamento na mesma condição acima e receberão em rescisão complementar as diferenças devidas.

**Parágrafo Quinto:** Os trabalhadores que forem desligados após o recebimento do abono indenizatório previsto na cláusula 5ª, e antes de 30 de abril de 2019, não receberão o reajuste acima.

**Parágrafo Sexto:** Os trabalhadores aposentados que recebem complementação de aposentadoria, receberão o reajuste supracitado retroativo a 1º de setembro de 2018.

#### CLÁUSULA 4ª – PISO SALARIAL

Os pisos salariais foram corrigidos pelo índice (INPC) 3,64% (três vírgula sessenta e quatro por cento) e serão determinados conforme a atividade desempenhada pelo empregado, descrito abaixo:

- a) A partir de 1º de maio de 2019, para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas Administrativas o piso salarial será de R\$ 1.316,54 (um mil trezentos e dezesseis reais e cinquenta e quatro centavos);
- b) A partir de 1º de maio de 2019, para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas Lojas Próprias, com jornada mensal de 220 horas o piso salarial será de R\$ 1.296,03 (um mil duzentos e noventa e seis reais e três centavos) e para os empregados com jornada mensal de 180 horas o piso salarial será R\$ 1.030,58 (um mil e trinta reais e cinquenta e oito centavos);
- c) A partir de 1º de maio de 2019, para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas de Atendimento, com jornada mensal de 180 horas, o piso salarial será de R\$ 1.001,98 (um mil e um real e noventa e oito centavos);
- d) A partir de 1º de maio de 2019, para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas de Campo, o piso salarial será de R\$ 1.098,93 (um mil e noventa e oito reais e noventa e três centavos).

**Parágrafo Único:** As **EMPRESAS** se comprometem a reajustar, automaticamente, o valor dos pisos, caso o salário mínimo que vier a ser fixado pelo Governo Federal superar os valores estipulados nos itens acima.

#### CLÁUSULA 5ª – ABONO INDENIZATÓRIO

As **EMPRESAS** concederão um abono mínimo de R\$ 1.840,00 (um mil oitocentos e quarenta reais) ou se for mais vantajoso o valor de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do mês de agosto de 2018, somado a este percentual, o valor fixo de R\$ 190,00 (cento e noventa reais), na folha de pagamento de outubro de 2018, a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2018 e desde que estejam ativos na data do pagamento, como indenização, pelas modificações introduzidas no presente Acordo. Será devido também às empregadas afastadas decorrente de licença maternidade, bem como em decorrência de licença adoção.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados afastados por auxílio previdenciário, exceto licença maternidade, e que tenham retornado ou retornarem entre os dias 1º de setembro de 2018 e 30 de abril de 2019, terão direito ao recebimento proporcional aos meses trabalhados neste período.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados afastados por auxílio previdenciário, exceto licença maternidade, que não retornarem até 01 de maio de 2019 não terão direito ao abono.

**Parágrafo Terceiro:** O abono supramencionado está expressamente desvinculado do salário, não se integrando a remuneração para quaisquer efeitos.

#### CLÁUSULA 6ª – VANTAGEM PESSOAL

O valor da verba "Vantagem Pessoal", será reajustado sempre e apenas quando houver reajuste geral de salários por força de lei, convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, na mesma ocasião e percentual destes reajustes salariais.

**Parágrafo Único:** A verba "Vantagem Pessoal" integrará a base de cálculo do 13º salário, férias, horas extras, FGTS, adicionais salariais legais e verbas rescisórias.



### CLÁUSULA 7ª – SOBREPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese à acumulação.

### CLÁUSULA 8ª – PAGAMENTO SALARIAL

As **EMPRESAS** procederão ao pagamento dos salários no 1º dia útil do mês subsequente ao da efetiva prestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** - Os pagamentos/descontos, vinculados a salários, que não compuserem a folha de pagamento nos seus meses de competência, serão efetuados com base no salário vigente no mês de seu efetivo acerto.

**Parágrafo Segundo** - As **EMPRESAS** continuarão a incluir a média de horas extras prestadas, sobreaviso, adicional noturno, adicional de insalubridade e de periculosidade, na remuneração do 13º. salário, das férias, e no descanso semanal remunerado.

## CAPÍTULO III – DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA 9ª – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as **EMPRESAS** autorizadas a proceder os descontos em folha de pagamento e em rescisão contratual de adiantamentos salariais, seguros de vida, benefícios concedidos, despesas médicas e odontológicas, empréstimos firmados com a **EMPRESAS**, e outros descontos limitados ao previsto em lei, assim como os prejuízos causados ao patrimônio das **EMPRESAS** por negligência, imprudência ou imperícia do empregado, desde que devidamente comprovado.

## CAPÍTULO IV – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

### CLÁUSULA 10ª – ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

O pagamento da primeira parcela do 13º salário, equivalente a 50% do salário nominal, ocorrerá no mês de Fevereiro para os empregados lotados nas áreas administrativas e nas lojas próprias. Os empregados que saírem de férias em janeiro poderão recebê-lo neste mês, mediante solicitação no recibo de férias.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados lotados nas atividades de campo e nas atividades de atendimento, a antecipação se dará por ocasião das férias, mediante a solicitação do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Esta cláusula não se aplica no ano de admissão do empregado, quando então o pagamento da primeira parcela ocorrerá até o dia 30 de novembro.

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento da 2ª parcela do 13º salário ocorrerá até o dia 20 de dezembro, momento em que eventuais diferenças salariais, como, por exemplo, as resultantes deste acordo coletivo de trabalho serão processadas.

### CLÁUSULA 11ª - BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS (BE FLEX)

As **EMPRESAS** assegurarão a seus empregados e dependentes legais, a participação em um programa de benefícios flexíveis que contempla, auxílio alimentação, seguro de vida, plano médico e odontológico, auxílio farmácia, convênio academia e complementação salarial para empregados em auxílio doença.

**Parágrafo Primeiro:** Neste programa os empregados podem escolher os benefícios que atendam suas necessidades de vida e de sua família, adequando o valor que será descontando mensalmente em sua folha de pagamento.

**Parágrafo Segundo:** Serão considerados como dependentes legais no programa de benefícios flexíveis:

- Cônjuge - comprovado por Certidão de Casamento
- Companheiro(a) - comprovado por Escritura Pública Declaratória de União Estável



12

13

14

- Filhos(as) até 23 anos, 11 meses e 29 dias
- Enteados (mediante regras de idade citadas acima) – comprovados com Declaração de Guarda Tutelar Definitiva em nome do empregado(a).

**Parágrafo Terceiro:** As escolhas realizadas pelos empregados poderão ser alteradas anualmente, respeitando o prazo máximo de 12 meses, em período determinado e comunicado com antecedência pelas EMPRESAS. Neste período os empregados poderão realizar escolhas para benefícios superiores, inferiores aos seus benefícios de origem, bem como retornarem aos benefícios do seu grupo original, caso tenham alterado no último período de escolhas.

**Parágrafo Quarto:** As regras de funcionamento do programa Be Flex serão descritas em normativas específicas, sendo que as Empresas se comprometem a dar publicidade das mesmas aos seus trabalhadores no Portal de Benefícios.

**Parágrafo Quinto:** Para empregados da Vivo 1 que espontaneamente não realizaram escolhas de seus benefícios através do Programa Be Flex, seja quando da sua implantação, ou nas janelas posteriores até a presente data, fica garantido por parte das Empresas a manutenção dos benefícios nas mesmas condições anteriores à 31/12/2015, independentemente dos prestadores de serviço (fornecedores).

## CLÁUSULA 12ª - ASSISTÊNCIA A SAÚDE

As **EMPRESAS** assegurarão o acesso de seus empregados e dependentes legais a PLANOS DE SAÚDE, de acordo com um sistema compartilhado de participação nas despesas de custeio, considerando os seguintes valores e critérios previstos na regra do plano e também nos parágrafos a seguir.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados oriundos da **VIVO 1**, admitidos até 31/04/2016, será mantida a possibilidade da contribuição fixa mensal de 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário nominal, o que lhe dará direito ao plano de saúde oferecido pelas **EMPRESAS** para seu grupo familiar, com limite mensal de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Esta cobrança será mantida somente para os empregados que já tenham feito a opção pela manutenção no período de escolhas passadas, sendo que caso o mesmo opte por mudar para um plano de categoria superior, o pagamento das diferenças entre os planos lhe dará direito a aplicação da Lei 9656/98.

**Parágrafo Segundo:** Para os admitidos a partir de 01/05/2016 o plano de saúde será integralmente subsidiado pelas Empresas. Após a implantação do benefício flexível, a opção por plano de categoria superior com pagamento mensal, lhe dará direito a aplicação da Lei 9656/98.

**Parágrafo Terceiro:** Todos os empregados, independentemente do pagamento de contribuição fixa mensal, ao utilizarem os Planos de Saúde oferecidos pelas **EMPRESAS**, pagarão uma coparticipação, exclusivamente a título de fator moderador, nos seguintes eventos: a) consultas eletivas e de Pronto Atendimento e exames simples, equivalentes a 25% dos custos destes eventos e b) terapias, equivalentes a 15% dos custos destes eventos. Esta coparticipação será devida e descontada em folha de pagamento, quando da realização dos eventos pelo empregado ou por seus dependentes. Os percentuais dos itens "a" e "b" serão aplicados a partir de maio/2019 e até abril/2019 permanecem os percentuais praticados atualmente, ou seja, 20% e 10%, respectivamente.

**Parágrafo Quarto:** Nos casos onde o líquido da remuneração do empregado, relativo a um determinado mês, não seja suficiente para liquidar os descontos previstos nesta cláusula, o(s) valor(es) devido(s) será(ão) descontado(s) tão logo o líquido da remuneração seja suficiente para liquidá-lo(s), sempre respeitando a legislação no que tange a limitação de descontos em folha de pagamento.

**Parágrafo Quinto:** Entende-se por dependente direto para fins da Assistência à Saúde:

- Cônjuge - comprovado por Certidão de Casamento
- Companheiro(a) - comprovado por Escritura Pública Declaratória de União Estável
- Filhos(as) até 23 anos, 11 meses e 29 dias
- Enteados (mediante regras de idade citadas acima) – comprovados com Declaração de Guarda Tutelar Definitiva em nome do empregado (a).

**Parágrafo Sexto:** Em situações em que houver a contribuição mensal para o benefício assistência médica, no caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, seu e de seu grupo familiar, de acordo com a Resolução Normativa 279 da ANS, pelo período de 1/3 (um terço) do tempo que tiver



*Handwritten signatures and initials.*

contribuindo para os PLANOS DE SAÚDE, com período mínimo de 6 (seis) meses e máximo de 24 (vinte e quatro) meses, conforme disposto no Parágrafo 1º do Artigo 30º da Lei 9656/98.

**Parágrafo Sétimo:** Em situações em que houver a contribuição mensal para o benefício assistência médica, os beneficiários farão jus a assistência médica pós-emprego (aposentados) nos moldes do artigo 31 da Lei 9656/98, desde que assumam o pagamento integral dos custos de assistência médica, seu e de seu grupo familiar, de acordo com a Resolução Normativa 279 da ANS.

**Parágrafo Oitavo:** Para os ex-empregados que saíram da empresa já aposentados e atualmente gozam do benefício pós-emprego de forma vitalícia, o processo de adesão será de acordo com a Lei 9656/98.

**Parágrafo Nono:** Em virtude da troca do fornecedor do benefício a partir de 1º de janeiro de 2016, mediante garantia expressa das Empresas chamadas VIVO 1 de que não haveria prejuízos, precarizações ou decréscimos quanto as condições praticadas até então, e da anuência do SINDICATO, mediante aprovação da proposta em assembleia de trabalhadores, fica estabelecida entre as PARTES a criação de uma Comissão Paritária, composta por integrantes das PARTES, para discussão periódica da possibilidade de melhorias no desenho do plano para todos os empregados, na rede credenciada e na operacionalização deste benefício.

### CLÁUSULA 13ª - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As EMPRESAS assegurarão o acesso de seus empregados e para os empregados, também aos seus dependentes diretos, a PLANOS ODONTOLÓGICOS, de acordo com valores e critérios de participação nas despesas de custeio nos moldes atualmente praticados.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os empregados, independentemente do pagamento de contribuição fixa mensal, ao utilizarem os Planos Odontológicos oferecidos pelas EMPRESAS, pagarão uma coparticipação, exclusivamente a título de fator moderador, nas especialidades de ortodontia, prótese e implantodontia.

**Parágrafo Segundo:** Nos casos onde o líquido da remuneração do empregado, relativo a um determinado mês, não seja suficiente para liquidar os descontos previstos nesta cláusula, o(s) valor(es) devido(s) será(ão) descontado(s) tão logo o líquido da remuneração seja suficiente para liquidá-lo(s), sempre respeitando a legislação no que tange a limitação de descontos em folha de pagamento.

**Parágrafo Terceiro:** Entende-se por dependente direto para fins de Assistência Odontológica:

- Cônjuge - comprovado por Certidão de Casamento
- Companheiro(a) - comprovado por Escritura Pública Declaratória de União Estável
- Filhos(as) até 23 anos, 11 meses e 29 dias
- Enteado (mediante regras de idade citadas acima) – comprovados com Declaração de Guarda Tutelar Definitiva em nome do empregado(a).

**Parágrafo Quarto:** Nos casos em que houver a contribuição mensal para o benefício assistência odontológica, em havendo a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura odontológica de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, seu e de seu grupo familiar, pelo período de 1/3 (um terço) do tempo que tiver contribuindo para os PLANO ODONTOLÓGICO, com período mínimo de 6 (seis) meses e máximo de 24 (vinte e quatro) meses, conforme disposto no Parágrafo 1º do Artigo 30º da Lei 9656/98.

**Parágrafo Quinto:** Considerando a contribuição mensal para o benefício assistência odontológica, os beneficiários farão jus a ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA pós-emprego (aposentados) nos moldes do artigo 31 da Lei 9656/98, desde que assumam o pagamento integral dos custos da manutenção do benefício, seu e de seu grupo familiar.

**Parágrafo Sexto:** A normativa com as informações completas sobre a assistência odontológica está à disposição dos empregados, a qualquer tempo, no portal de benefícios da EMPRESA ([www.beneficios.telefonica.com.br](http://www.beneficios.telefonica.com.br)).

**Parágrafo Sétimo –** A partir da implantação do programa de benefícios flexíveis, passarão a valer as regras e condições nele estipuladas, garantidas as condições mínimas dos respectivos cargos dos empregados que não realizaram as escolhas dentro do programa Be Flex.



## CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As **EMPRESAS** concederão, Auxílio Alimentação, composto por Vale Alimentação (VA) e/ou Vale Refeição (VR), utilizando-se de empresas administradoras de sistemas de refeições por convênio, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aos seus empregados, considerando os seguintes critérios previstos nos parágrafos a seguir:

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio alimentação será de R\$ 1.048,10 (um mil e quarenta e oito reais e dez centavos), a partir de 01 de setembro de 2018.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas lojas próprias, o auxílio alimentação será de R\$ 726,22 (setecentos e vinte seis reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas atividades de campo, com jornada regular de segunda-feira à sexta o auxílio alimentação será de R\$ 587,12 (quinhentos e oitenta e sete reais e doze centavos). Aos empregados com jornada regular de segunda-feira à sábado, o valor do auxílio alimentação será de R\$ 695,81 (seiscentos e noventa e cinco reais e oitenta e um centavos) ambos a partir de 01 de setembro de 2018.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas de atendimento, que trabalhem 5 dias por semana, o auxílio alimentação será de R\$ 587,12 (quinhentos e oitenta e sete reais e doze centavos) e para aqueles que trabalham 6 dias por semana o auxílio alimentação será de R\$ 621,02 (seiscentos e vinte e um reais e dois centavos), ambos a partir de 01 de setembro de 2018.

**Parágrafo Quinto:** Os valores acima estabelecidos, que compreendem o VR e o VA, poderão ser proporcionalizados da forma que melhor convier, de acordo com as regras do plano de benefícios flexíveis, sendo que para os empregados que não realizaram escolhas no programa Be Flex ficam garantidas as proporcionalidades originais.

**Parágrafo Sexto:** Os empregados poderão alterar a forma de percepção do benefício anualmente ou em momentos específicos, conforme descrito em normativo interno em período que será previamente informado pelas **EMPRESAS**.

**Parágrafo Sétimo:** As **EMPRESAS** concederão o benefício previsto nesta cláusula integralmente no período de férias e nos afastamentos de até 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Oitavo:** Para os empregados lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de lojas, afastados por mais de 30 dias, as **EMPRESAS** concederão o equivalente a 30% (trinta por cento) do valor total do benefício, a título de Vale Alimentação mensal, nos seguintes casos:

- a) Afastamentos por Auxílio Doença pelo período máximo de 2 meses;
- b) Afastamento por Acidente de Trabalho até no máximo 23 meses;
- c) Pelo período integral da Licença Maternidade.

**Parágrafo Nono:** Para os empregados lotados nas lojas e nas atividades de atendimento, afastados por mais de 30 dias, as **EMPRESAS** concederão o equivalente a 30% (trinta por cento) do valor total do benefício, a título de Vale Alimentação mensal, nos seguintes casos:

- a) Afastamentos por Auxílio Doença e por Acidente de Trabalho pelo período máximo de 2 meses;
- b) Pelo período integral da Licença Maternidade.

**Parágrafo Décimo:** Para os empregados lotados nas atividades de campo, as empresas garantirão o vale alimentação durante 12 (doze) meses no período de afastamento nos casos relacionados a acidente de trabalho ou auxílio doença acidentário.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Fica estabelecido que a coparticipação dos empregados será equivalente ao valor de R\$ 1,00 (um real) mensal.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Os valores previstos na presente cláusula não terão natureza salarial e não integram a

*segundo*  
*13º Não*  
*14º Não*

## CLÁUSULA 15ª - SEGURO DE VIDA

As **EMPRESAS** incluirão todos os seus empregados, com participação de 50% do valor do prêmio pago na apólice de Seguro de Vida em Grupo com previsão de indenização também por invalidez permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho e/ou por doença.



*K*

*13*

*14*

**Parágrafo Primeiro:** Havendo alteração e/ou renovação do Seguro de Vida em Grupo na vigência do presente Acordo Coletivo, as EMPRESAS remeterão ao SINDICATO cópia da nova apólice.

**Parágrafo Segundo:** As EMPRESAS manterão o seguro de vida em Grupo aos empregados que fizeram a opção de adesão ao suplemento da apólice já existente de seguro de vida e invalidez permanente, quando da migração do PBS para o Plano Visão, nos mesmos moldes atualmente praticados.

#### **CLÁUSULA 16ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO AUXÍLIO DOENÇA E NO ACIDENTE DO TRABALHO**

As EMPRESAS realizarão complementação salarial para os empregados afastados, a partir do 16º (décimo sexto) dia contado da data do afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, considerando os seguintes critérios previstos nos parágrafos a seguir:

**Parágrafo primeiro:** Para os trabalhadores cujo salário nominal seja inferior ao teto do INSS, o benefício de Complementação no Auxílio Doença e no Acidente de Trabalho será de no mínimo 0,2% (zero virgula dois por cento) do salário base mensal e no máximo de 0,8% (zero virgula oito por cento) do salário base mensal. Esta opção será a base de cálculo, pois será multiplicada pela quantidade de dias de afastamento ao mês anterior ao pagamento, considerando a elegibilidade, ou a alteração efetuada pela Empregado no Portal de Benefícios – Programa Be Flex;

**Parágrafo segundo:** Para os trabalhadores cujo salário nominal seja superior ao teto do INSS, o benefício de Complementação no Auxílio Doença e no Acidente de Trabalho será de no mínimo 2,33% (dois vírgula trinta e três por cento) do salário base mensal e no máximo de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) do salário base mensal. Esta opção será a base de cálculo, pois será multiplicada pela quantidade de dias de afastamento ao mês anterior ao pagamento, considerando a elegibilidade, ou a alteração efetuada pelo empregado no Portal de Benefícios – Programa Be Flex;

**Parágrafo terceiro:** Anualmente ou em situações específicas, os empregados poderão escolher uma das 4 opções de Complementação de Auxílio Doença e Acidente de Trabalho. Caso o empregado escolha uma opção de complementação superior à da elegibilidade de seu cargo hierárquico, poderá passar a pagar uma contribuição mensal para manter o benefício, conforme regras definidas no programa de benefícios flexíveis, disponível para consulta dos empregados, a qualquer tempo, no portal de benefícios da EMPRESA ([www.beneficios.telefonica.com.br](http://www.beneficios.telefonica.com.br)).

**Parágrafo Quarto:** A Complementação de Auxílio Doença e Acidente de Trabalho será paga por no máximo 12 meses a contar da data de afastamento;

**Parágrafo Quinto:** Após a alta médica do INSS, é obrigatório o empregado entregar ao RH/SSO o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) de retorno ao trabalho. Somente a partir deste ato, o mesmo retorna à condição de ativo.

#### **CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO**

As EMPRESAS pagarão em folha de pagamento o Auxílio Refeição Extraordinário no mês subsequente da apuração da frequência, aos empregados que trabalharem em jornada extraordinária de 2 (duas) horas consecutivas, independentemente de serem remuneradas ou compensadas, conforme valores definidos a seguir:

- a) Para os empregados das EMPRESAS lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio refeição extraordinário será R\$ 15,54 (quinze reais e cinquenta e quatro centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2018.
- b) Para os empregados das EMPRESAS lotados nas lojas próprias o auxílio refeição extraordinário será R\$ 11,47 (onze reais e quarenta e sete centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2018.
- c) Para os empregados das EMPRESAS lotados nas atividades de campo o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 18,69 (dezoito reais e sessenta e nove centavos) por dia, de segunda à sexta-feira, e de R\$ 27,17 (vinte e sete reais e dezessete centavos) para as horas trabalhadas aos sábados, domingos, feriados ou folgas, ambos a partir de 01 de setembro de 2018. Para os empregados com jornada de 6 dias por semana, o valor de R\$ 18,69 (dezoito reais e sessenta e nove centavos) será praticado para as horas extraordinárias realizadas de segunda à sábado e de R\$ 27,17 (vinte e sete reais e dezessete centavos) para aquelas realizadas aos domingos, feriados e folgas, ambos a partir 01 de setembro de 2018.



K

B

Passaro

- d) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas atividades de atendimento, o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 11,80 (onze reais e oitenta centavos) por dia a partir de 01 de setembro de 2018.

**Parágrafo Único:** Os valores de que trata esta cláusula, são de caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim.

#### **CLÁUSULA 18ª – CESTA BÁSICA**

As **EMPRESAS** concederão exclusivamente aos empregados que exercem os cargos de Auxiliar LA e de Instalador LA uma cesta básica no valor de R\$ 180,76 (cento e oitenta reais e setenta e seis centavos) e para os empregados que exerçam o cargo de Técnico ADSL e Reparador LA uma cesta básica no valor de R\$ 361,53 (trezentos e sessenta e um reais e cinquenta e três centavos), a partir de 01 setembro de 2018, creditada com o vale alimentação.

**Parágrafo Único:** Os valores previstos na presente cláusula não terão natureza salarial e não integram a remuneração dos empregados para qualquer efeito trabalhista, previdenciário e/ou fiscal.

#### **CLÁUSULA 19ª – REEMBOLSO CRECHE/AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL**

As **EMPRESAS** reembolsarão as despesas contraindas em sistemas educacionais oficialmente registrados, de livre escolha, para filhos de empregados, até que complete 7 (sete) anos, mediante apresentação de recibo de pagamento e atestado de frequência, no limite mensal definido a seguir, com co-participação do empregado de 3% (três por cento) no valor do benefício:

- a) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.
- b) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será R\$ 244,05 (duzentos e quarenta e quatro reais e cinco centavos), a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no "caput" desta cláusula.
- c) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.
- d) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no caput desta cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** Quando ambos os pais forem empregados das **EMPRESAS**, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.

**Parágrafo Segundo:** O benefício se aplica, em qualquer hipótese, à mãe adotante ou pai adotante quando lotado nas áreas administrativas, desde que a adoção preencha os requisitos legais.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício previsto no caput desta cláusula será estendido nas mesmas condições ao empregado (masculino) que detenha a posse e a guarda legal do(s) filho(s), o que deverá ser comprovado, quando do requerimento do benefício, através de documentação expedida pela autoridade judicial competente.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento do benefício somente será devido pelas **EMPRESAS**, a partir da data em que o empregado formalizar a solicitação do benefício, bem como apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO BABÁ**

À opção do empregado, pagarão as **EMPRESAS** o Auxílio Babá, em substituição ao Reembolso Creche/Auxílio Materno Infantil, para empregados com filhos até 3 (três) anos de idade e desde que comprovada a utilização de profissional contratado para este fim, nos limites estabelecidos a seguir, com a coparticipação do empregado no montante de 3% (três por cento) no valor do benefício:



10

14

10/09/2018



- a) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.
- b) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será R\$ 244,05 (duzentos e quarenta e quatro reais e cinco centavos), a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no "caput" desta cláusula.
- c) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.
- d) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no caput desta cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** O Auxílio Babá não será cumulativo com o Reembolso Creche/Auxílio Materno Infantil.

**Parágrafo Segundo:** Quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.

**Parágrafo Terceiro:** O Auxílio Babá será concedido para cada filho do empregado, independentemente de ter o empregado contratado apenas um profissional para o acompanhamento dos menores.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento do benefício somente será devido pelas **EMPRESAS**, a partir da data em que o empregado formalizar a solicitação do benefício, bem como apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.

**Parágrafo Quinto:** O benefício se aplica, em qualquer hipótese, à mãe adotante ou pai adotante quando lotado nas áreas administrativas, desde que a adoção preencha os requisitos legais.

**Parágrafo Sexto:** O benefício previsto no caput desta cláusula será estendido nas mesmas condições ao empregado (masculino) que detenha a posse e a guarda legal do(s) filho(s), o que deverá ser comprovado, quando do requerimento do benefício, através de documentação expedida pela autoridade judicial competente.

**Parágrafo Sétimo:** O benefício previsto na presente cláusula é devido às mães que estejam gozando de licença maternidade, inclusive àquelas que optarem pela extensão da licença, na forma da lei.

#### **CLÁUSULA 21ª - AUXÍLIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA**

As **EMPRESAS** pagarão "Auxílio aos Dependentes com Deficiência" aos empregados que tenham filho(s) ou dependente(s) reconhecido(s) pela Previdência Social, portador(es) de síndrome com comprometimento intelectual devidamente atestados por laudo médico e comprovado pelo Sistema de Assistência Médica das **EMPRESAS**, sem custeio do empregado, de acordo com valores limites mensais definidos a seguir:

- a) Para os trabalhadores (as) das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será reajustado para R\$ 1.167,55 (um mil cento e sessenta e sete reais e cinquenta e cinco centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.
- b) Para os demais trabalhadores (as) das **EMPRESAS** lotados nas lojas próprias, nas atividades de campo e nas atividades de atendimento, o valor máximo deste benefício será de R\$ 771,11 (setecentos e setenta e um reais e onze centavos), a partir de 01 de setembro de 2018.

**Parágrafo Primeiro:** Este benefício se estende aos filhos com comprometimento físico e/ou intelectual que não permitam o autocuidado e independência compatíveis com a faixa etária, obedecendo as mesmas condições previstas no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** O "Auxílio aos Dependentes com Deficiência", poderá ser utilizado para reembolso de despesas relacionadas à educação e terapia, entre elas, escola, terapeuta ocupacional, pedagogo, fonoaudiólogo etc. até o limite previsto no caput desta cláusula e desde que devidamente comprovadas.

**Parágrafo Terceiro:** O "Auxílio aos Dependentes com Deficiência" não será cumulativo com o Auxílio Babá, nem com o Reembolso Creche/Auxílio Materno Infantil.



VC

13

10/09/2018

**Parágrafo Quarto:** Fica garantido o benefício independentemente da idade do filho ou dependente.

**Parágrafo Quinto:** O benefício somente será pago para um dos pais, quando ambos forem empregados das EMPRESAS.

**Parágrafo Sexto:** Quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor.

**Parágrafo Sétimo:** Por se tratar de reembolso de despesas, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

**Parágrafo Oitavo:** O pagamento do benefício somente será devido pelas EMPRESAS, a partir da data em que o empregado formalizar a solicitação do benefício, bem como apresentar os documentos exigidos no caput desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 22ª – QUEBRA DE CAIXA**

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam as funções de caixa em caráter integral e continuado, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos das EMPRESAS, o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", sendo reajustado a partir de 01 de setembro de 2018 para o valor de R\$ 63,45 (sessenta e três reais e quarenta e cinco centavos), sem considerar quaisquer adicionais ou vantagens outras, pessoais ou não.

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

**Parágrafo Segundo:** Terão direito ao pagamento da parcela de "quebra de caixa" os empregados que exercerem a função por um período superior a 5 (cinco) dias no mês.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

#### **CLÁUSULA 23ª – INDENIZAÇÃO POR MORTE EM ACIDENTE DE TRABALHO**

No caso de morte de empregado por acidente de trabalho, as EMPRESAS pagarão uma indenização especial de 20 (vinte) salários nominais do empregado acidentado, valor do qual será deduzido, quando a ele fizer jus os beneficiários, o pecúlio por morte devido por programa de Previdência Privada patrocinado pelas EMPRESAS, indenização especial aquela a ser rateada entre os beneficiários na forma da lei, independentemente da indenização por seguro que porventura for devida pelas EMPRESAS.

#### **CLÁUSULA 24ª – AUXÍLIO FUNERAL**

Na hipótese do Seguro de Vida não contemplar a concessão de um auxílio para o custeio das despesas com funeral, as EMPRESAS concederão o Auxílio Funeral no valor de R\$ 6.910,58 (seis mil novecentos e z reais e cinquenta e oito centavos) ao beneficiário, em caso de falecimento do empregado, e de R\$ 1.46,32 (quatro mil cento e quarenta e seis reais e trinta e dois centavos) ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes.

#### **CLÁUSULA 25ª – TRANSPORTE**

No caso de falta ou insuficiência de estoque de vale transporte, necessário ao atendimento, as EMPRESAS poderão, adiantar o pagamento ao empregado em folha de pagamento, conforme previsão do Parágrafo único do art. 5º Decreto no. 95.247, de 16 de novembro de 1987, que regulamenta a Lei 7.619 de 30 de setembro de 1987, ressalvando-se que, o valor creditado em folha não se integrará ao salário do empregado para nenhum fim e efeito.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados que, por exigência operacional em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocar da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência no horário compreendido entre 22 horas e 5 horas, as EMPRESAS assegurarão alternativa de transporte (taxi, vans, etc.), sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.



K

13

13

#### **CLÁUSULA 26ª – GRATIFICAÇÃO DE NATAL EM AUXÍLIO DOENÇA**

O empregado não sofrerá prejuízo com relação ao pagamento de seu décimo terceiro salário, caso venha a ficar afastado, em auxílio doença, por período de até 180 dias, para os empregados lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, e de até 90 dias para os empregados lotados nas lojas próprias, cabendo as **EMPRESAS** complementarem a diferença entre os valores pagos ao empregado, a tal título, pelo INSS e Previdência Privada, de forma que lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa.

#### **CLÁUSULA 27ª – REEMBOLSO POR DIRIGIR VEÍCULO PRÓPRIO**

Os empregados autorizados a utilizar veículos próprios a serviço das **EMPRESAS** terão direito a receber reembolso das despesas, no valor de R\$ 1,11 (um real e onze centavos) por quilômetro rodado, a partir de 01 de janeiro de 2019.

**Parágrafo Primeiro:** O valor previsto no caput desta cláusula corresponde ao reembolso das despesas com combustíveis, manutenção do veículo, desgaste de pneus, lubrificantes, seguro para utilização do veículo para fins profissionais, depreciação do veículo etc. O valor do benefício será revisado semestralmente considerando a variação de valores destes itens. Tomando como base o valor previsto no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Os critérios para a utilização do veículo, bem como para comprovação dos quilômetros rodados e pagamento, serão definidos pelas **EMPRESAS** através de Regulamento Interno.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores de que trata esta cláusula, são de caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim.

#### **CLÁUSULA 28ª - AUXÍLIO CONDUTOR**

A partir de 1º de setembro de 2018 o valor do auxílio condutor, para empregados lotados nas atividades de campo, e que utilizam veículo das **EMPRESAS** como instrumento de trabalho, passará a ser de R\$ 284,32 (duzentos e oitenta e quatro reais e trinta e dois centavos) mensais.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento somente será realizado aos empregados que utilizam o veículo em caráter permanente, ou seja, em todos os dias úteis do mês.

**Parágrafo Segundo:** Somente poderá dirigir veículo das **EMPRESAS** o empregado formalmente designado para tal atividade.

**Parágrafo Terceiro –** O pagamento acima se encerrará no momento que a atividade que o mesmo desempenhe não necessite mais do veículo das **EMPRESAS** como instrumento de trabalho, sendo que o mesmo como não é caracterizado remuneração, não será utilizado para incorporação no salário.

**Parágrafo Quarto -** Os valores discriminados no caput desta cláusula não terão natureza salarial e, por consequência, não integrarão a remuneração do empregado, para nenhum efeito.

#### **CLÁUSULA 29ª - LOCAÇÃO DE VEÍCULOS DE EMPREGADOS**

A partir de 1º setembro de 2018 até 30 de agosto de 2020, o empregado que, quando necessário, devidamente autorizado e contratado pelas **EMPRESAS**, utilizar veículo de sua propriedade para a realização de sua atividade laboral, as **EMPRESAS** observarão os seguintes critérios, como balizadores do contrato de aluguel firmado:

- Veículo pequeno (PADRÃO) - R\$ 1.224,00 (um mil duzentos e vinte e quatro reais).

**Parágrafo Primeiro –** As situações descritas no caput referem-se exclusivamente para os empregados lotados nas atividades de campo mediante contrato de aluguel devidamente firmado.

**Parágrafo Segundo –** O pagamento das locações será efetuado e sempre utilizando como base os dias trabalhados no mês anterior ao pagamento e será disponibilizado ao empregado para saque, até as 00h00 do décimo dia útil subsequente ao mês vencido.

**Parágrafo Terceiro –** Somente será pago o valor desde que o empregado possua veículo em seu nome e esteja enquadrado nas regras pré-estabelecidas (cor, ano de fabricação, seguro) e também entregue os documentos solicitados.



KC

13

12/08/2019

**Parágrafo Quarto** - O combustível, para o desempenho das funções do empregado será fornecido pelas **EMPRESAS** através de crédito na rede de postos conveniados ou por meio de cartão combustível. Em havendo necessidade de complementação de combustível, devidamente comprovado, o empregado deverá solicitar a gestão imediata que autorizará o crédito do valor adicional.

**Parágrafo Quinto** - As **EMPRESAS** remunerarão até 05 (cinco) dias por mês do valor de locação vigente do veículo envolvido em acidentes de trânsito, desde que devidamente comprovados junto as **EMPRESAS**, por intermédio do competente boletim de ocorrência lavrado perante a autoridade policial, assim como do orçamento do conserto do veículo, no qual deverá estar especificado o período necessário para os devidos reparos.

**Parágrafo Sexto** - Durante o período de gozo de férias do empregado, fará esse jus ao equivalente a 70% (setenta por cento) do valor da locação do veículo pelos dias que estiver em férias.

**Parágrafo Sétimo** - O valor da locação é composto de aluguel, depreciação, seguro e manutenção do veículo e impostos.

**Parágrafo Oitavo** - Acordam as partes que os valores pagos aos empregados a título de locação do veículo e auxílio combustível não terão natureza salarial e não integrarão a remuneração dos empregados para qualquer efeito, pois são instrumentos de trabalho.

### **CLÁUSULA 30ª - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

As **EMPRESAS** pagarão adicional de transferência de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal, aos empregados que forem transferidos, em caráter provisório, de uma cidade para outra, conforme disposição legal.

### **CLÁUSULA 31ª - DO AUXÍLIO EMERGENCIAL**

As **EMPRESAS**, se comprometem a avaliar os casos de solicitação de auxílio emergencial de até 1,0 (um) salário nominal a ser compensado em até 6 (seis) parcelas mensais sucessivas, em virtude de situações de desequilíbrio econômico/financeiro devidamente demonstradas por seus empregados, como por exemplo: desastres naturais, violência urbana, morte na família, doença grave, cirurgias de emergência e outros procedimentos médicos não cobertos pelo plano médico.

**Parágrafo Único** - As solicitações devem ter como fundamento situações emergenciais não passíveis de planejamento e deverão ser encaminhadas para análise da Divisão de Relações Trabalhistas e Sindicais.

## **CAPÍTULO V - JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO E CONTROLE**

### **CLÁUSULA 32ª - JORNADA DE TRABALHO**

A duração normal do trabalho para os empregados da equipe administrativa, dos gerentes gerais de loja e empregados lotados nas atividades de campo será de até 8 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais. A duração normal do trabalho para os demais empregados lotados nas lojas próprias poderá ser de até 8 (oito) horas diárias, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, ou de 6 (seis) horas diárias, de 36 (trinta e seis) horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas mensais considerando-se como horas úteis não trabalhadas as faltantes para completar a jornada máxima legal, observadas as normas legais específicas.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que venham a trabalhar exclusiva, permanente e ininterruptamente no teleatendimento a clientes farão jus:

Enquanto permanecerem nesta função, à redução da duração semanal do trabalho para 36 horas;

Fica garantida a concessão das pausas de descanso na proporção de 2x10 minutos compreendidos depois da primeira e antes da última hora compreendidos dentro da jornada de trabalho.

- a) A empresa respeitara o intervalo de 20 minutos para alimentação.
- b) As pausas previstas na NR17;
- c) A uma folga dupla a cada mês, desde que seja possível operacionalizá-la sem custo adicional.
- d) Os empregados terão uma folga semanal, sendo essa folga, pelo menos uma vez por mês, concedida aos domingos.



K

13

14

**Parágrafo Segundo:** As **EMPRESAS** poderão também instituir, para os empregados que laborem em jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, desde que em comum acordo, jornada de 7 (sete) horas e 12 (doze) minutos por dia, de segunda a sexta-feira, com intervalo de uma hora para refeição e descanso, exceto para os empregados que trabalham permanente e ininterruptamente no teleatendimento a clientes.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando a natureza pública e a necessidade dos serviços, as **EMPRESAS** poderão adotar o regime de rodízios e plantões, desde que respeitados na mesma proporção os dias de folgas e descanso do empregado, sem prejuízo dos esforços que visem a racionalização da composição de equipes aos domingos e feriados, prevalecendo as escalas atualmente praticadas, sendo que qualquer alteração deve ser negociada com o sindicato.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados que cumprirem escala de revezamento, e laborarem ou folgarem em dias considerados feriados, terão direito ao mesmo número de folgas concedidas no mês, àqueles empregados que não se sujeitam a escala de revezamento.

**Parágrafo Quinto:** As interrupções da jornada de trabalho, que independam da vontade do empregado, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

**Parágrafo Sexto:** Os empregados contratados a partir de 01 de janeiro de 2017 para as atividades de campo terão sua jornada de trabalho distribuída de segunda-feira à sábado, para os atuais empregados lotados nesta atividade a jornada atual será mantida, respeitando os acordos individuais e as ações judiciais.

### **CLÁUSULA 33ª – TRABALHO DOS DOMINGOS E FERIADOS**

Fica autorizado o trabalho aos Domingos e Feriados para todos os empregados lotados nas lojas próprias, com exceção dos aprendizes.

**Parágrafo Primeiro:** Para as lojas, fica autorizado o trabalho e o funcionamento em todos os feriados nacionais, estaduais e municipais, exceto: Sexta-feira da Paixão, 25 de Dezembro (Natal) e 1º de Janeiro (Ano Novo).

**Parágrafo Segundo:** A empresa se compromete a divulgar previamente, respeitando o prazo mínimo de 15 dias, a escala de trabalho do feriado aos empregados.

**Parágrafo Terceiro:** Nos feriados em que as lojas funcionarem, a empresa envidará esforços para trabalhar com equipe reduzida, priorizando as folgas das equipes.

**Parágrafo Quarto:** O trabalho realizado no feriado não poderá ser objeto de compensação, sendo assegurado o recebimento integral das horas trabalhadas acrescidas do adicional de 100%.

**Parágrafo Quinto:** As **EMPRESAS** poderão adotar a emenda dos feriados nacionais (Dia Ponte), através do sistema de compensação de horas, no dia anterior quando o feriado ocorrer na terça-feira ou no dia posterior quando este ocorrer na quinta-feira. Esta prática abrange o público do administrativo, exceto empregados em regime de escala de revezamento.

### **CLÁUSULA 34ª – ADICIONAL NOTURNO**

Sobre as horas efetivamente trabalhadas no período entre as 22:00 e 5:00 horas será devido o pagamento do adicional noturno no percentual de 20% sobre o valor da hora diurna de trabalho, juntamente com o salário do mês subsequente ao da sua apuração.

**Parágrafo Único:** As horas trabalhadas em horário posterior às 5:00 horas, cuja jornada de trabalho tenha sido iniciada a partir das 22:00 horas, também farão jus ao pagamento do adicional noturno.

### **CLÁUSULA 35ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas suplementares trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, conforme estabelecido na cláusula COMPENSAÇÃO DE HORAS E CONTROLE DE FREQUÊNCIA, constantes neste Acordo Coletivo.

**Parágrafo Primeiro:** Para cômputo da hora extra, serão consideradas como jornada extraordinária apenas as variações excedentes de registro de ponto que ultrapassarem 05 (cinco) minutos diários.

**Parágrafo Segundo:** Para obtenção do salário hora do empregado serão adotados os seguintes procedimentos:

- a) Para jornada diária de 7:20 (sete horas e vinte minutos) e 8:00 (oito horas), a remuneração do empregado deve ser dividida por 220 (duzentos e vinte) horas.



K  
V  
J

- b) Para jornada diária de 6:00 (seis horas) ou 7:12 (sete horas e doze minutos), a remuneração do empregado deve ser dividida por 180 (cento e oitenta) horas.

#### **CLÁUSULA 36ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO**

As EMPRESAS poderão, designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, conforme escala previamente estabelecida e divulgada pelas EMPRESAS, inclusive aos sábados, domingos e feriados, aos quais fará o pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado acionado para trabalhar no período de sobreaviso receberá como extras as horas de efetivo exercício, deixando de ser pago, nesta hipótese, o adicional de sobreaviso durante a hora efetivamente trabalhada.

**Parágrafo Segundo:** Quando de serviços desenvolvidos remotamente, ou seja, sem a necessidade de locomoção do empregado para alguma unidade da empresa, as intervenções registradas durante o descanso entre jornadas diárias terão o seguinte tratamento:

I - Para intervenções de até 1 (uma) hora cronológicas: O tempo integral da intervenção deverá ser pago como hora extra e este período não será registrado como interrompido para fins de descanso;

II - Para intervenções que superem 1 (uma) hora até o limite de 2 (duas) horas cronológicas: O tempo integral deverá ser tratado como hora extra e o descanso deverá ser completado com o tempo restante para complementação das 11 (onze) horas de descanso;

III - Para intervenções acima de 2 (duas) horas cronológicas, o tempo integral da intervenção deverá ser pago como horas extras e o descanso de 11 (onze) horas deverá ser reiniciado a partir do término da última intervenção;

IV – Havendo mais de uma intervenção na mesma jornada de sobreaviso, para fins de incidência das regras contidas nos incisos I a III, considera-se a soma do tempo de cada uma delas.

**Parágrafo Terceiro:** Se o horário final da intervenção, acrescido do período de descanso, ultrapassar o início da jornada normal e usual de trabalho do empregado prevista para o dia, a jornada iniciará na primeira hora subsequente ao intervalo de 11h e se estenderá por 8 horas diárias ou no máximo até as 19:00h, garantido o intervalo para repouso e alimentação. Se até as 19:00h o empregado não tiver completado a jornada de 8 horas, o período faltante deverá ser abonado.

#### **CLÁUSULA 37ª - TURNO DE REVEZAMENTO**

Instituem as partes, para os empregados que laboram em atividades em que é necessária a cobertura durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia, a possibilidade de adoção de regime especial de turnos de trabalho, fixos ou de revezamento, de até 8 horas diárias normais.

**Parágrafo Primeiro:** Em qualquer hipótese fica assegurado ao empregado o gozo de um dia de repouso semanal.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de extinção ou suspensão do contrato de trabalho, as EMPRESAS pagarão os dias não compensados como extraordinários.

**Parágrafo Terceiro:** Na conformidade do art. 7º, XIII da Constituição Federal, e em decorrência da especificidade do trabalho desenvolvido pelo empregado do Setor de Segurança, ficam estabelecidas as escalas de plantões que podem ser adotadas pelas EMPRESAS na forma de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

**Parágrafo Quarto:** Referidas escalas são, para todos os efeitos, consideradas como jornada normal de trabalho, mesmo quando sua execução recaia em domingos e feriados, nelas já estando incluída a pausa para refeição ou descanso de que trata o art. 71 da CLT.

#### **CLÁUSULA 38ª - HORÁRIO FIXO PARA ESTUDANTE**

As EMPRESAS, dentro do possível, poderão conceder horário fixo aos empregados que estudem, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitirem.



K

U

Handwritten signature.

## CAPÍTULO VI – COMPENSAÇÃO DE HORAS E CONTROLE DE FREQUÊNCIA

### CLÁUSULA 39ª – COMPENSAÇÃO DE HORAS/BANCO DE HORAS

As partes estabelecem que fica autorizada a compensação da jornada de trabalho, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Dentro da jornada normal de trabalho os empregados poderão gerar créditos ou débitos de horas a compensar em relação ao seu horário de trabalho, sendo que as horas a crédito serão limitadas a 2 (duas) horas excedentes por dia;
- b) As horas adicionais trabalhadas aos sábados serão acumuladas em banco de horas até o limite de 4 horas. As horas que excederem a este limite serão pagas com adicional de 50% na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração da frequência;
- c) As horas adicionais serão compensadas na razão de uma hora excedente por uma hora de descanso e vice-versa;
- d) As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas e acrescidas do adicional de 100% (cem por cento), na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração da frequência. Para os empregados submetidos ao regime de escala de revezamento, as horas trabalhadas em dias previamente definidos como folga, serão remuneradas e acrescidas do respectivo adicional. As horas trabalhadas nestes dias poderão ser objeto de compensação na forma prevista no item "c", mediante acordo entre o empregado e as **EMPRESAS**;
- e) O prazo limite para compensação do saldo de horas, a crédito ou débito, é de 60 (sessenta) dias para horas trabalhadas até o mês de dezembro de 2018 e a partir de janeiro de 2019 será de 90 (noventa) dias;
- f) Caso não ocorra a compensação dentro do limite estabelecido acima, o saldo de horas a crédito será pago como Horas Extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), na folha de pagamento do mês subsequente ao do vencimento;
- g) No caso de saldo de horas a débito, este poderá ser descontado na folha de pagamento do mês subsequente ao do vencimento do prazo de compensação;
- h) Em caso de rescisão contratual por iniciativa das **EMPRESAS**, o saldo de horas a crédito será pago no ato da quitação das verbas rescisórias. Caso exista saldo negativo, as respectivas horas não serão descontadas do empregado;
- i) Em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregado, tanto o saldo positivo quanto o saldo negativo acumulado, serão pagos ou descontados no ato da quitação das verbas rescisórias.

**Parágrafo Primeiro:** A presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalham nas atividades de campo.

### CLÁUSULA 40ª – CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A presente cláusula deste Acordo Coletivo dispõe sobre o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho adotado pelas **EMPRESAS**, consoante o disposto no § 2º, do artigo 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e art. 2º da Portaria nº 373, de 25.2.2011 do Ministério do Trabalho e Emprego. Conforme os critérios descritos nos parágrafos seguintes:

**Parágrafo Primeiro:** As **EMPRESAS** manterão na vigência deste acordo coletivo um Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente "Sistema de Ponto Eletrônico", para controle da jornada de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo Segundo:** O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;



- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro:** O Sistema de Ponto Eletrônico adotado reúne, também, as seguintes condições:

- a) deverá encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;
- b) deverá permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) deverá possibilitar ao empregado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, e à fiscalização quando solicitado.

**Parágrafo Quarto:** A empresa não poderá adotar a forma do Ponto por Exceção como registro de Controle da Jornada de Trabalho dos seus empregados.

## CAPÍTULO VII – FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA 41ª – PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Em acordo com o empregado, quando conciliável com as necessidades de serviço, as férias poderão ser fracionadas em 3 (três) períodos, sendo que um deles não inferior a 14 (quatorze) dias e os demais não inferiores a 5 (cinco) dias cada um.

**Parágrafo Primeiro:** O terço constitucional sobre as férias, previsto no inciso XVII do art.º 7º da Constituição Federal, em se tratando de férias fracionadas, será pago proporcionalmente em cada um dos períodos de gozo das férias.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de extinção do Contrato de trabalho sem que o empregado tenha gozado o segundo e/ou terceiro período de férias, este será indenizado pelas EMPRESAS no termo de rescisão.

### CLÁUSULA 42ª – LICENÇA PARA EMPREGADOS ADOTANTES

Aos empregados que adotarem filhos, a licença será de 120 (cento e vinte) dias, facultando aos empregados optarem pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, a teor da Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392 A, da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva.

### CLÁUSULA 43ª – LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As EMPRESAS concederão licença remunerada de 5 (cinco) dias, mediante apresentação de Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para as empregadas vítimas de violência doméstica.

**Parágrafo Único:** Em caso de constatação de agravamento das sequelas em decorrência da violência supra mencionada, o prazo da licença poderá ser ampliado pelo mesmo período.

### CLÁUSULA 44ª – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

As EMPRESAS considerarão justificadas as ausências ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

- a) 3 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes, ascendentes, irmão ou pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias úteis, por ocasião do casamento;
- c) Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do nascimento, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT;
- d) Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, as EMPRESAS não descontarão o Descanso Semanal Remunerado - DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em



K

13

12/08/2010



dia não útil ou fora do horário regular do empregado, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

- e) As empresas abonarão 1 (um) dia por semestre do ano vigente, as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.
- f) As empresas abonarão até 2 (dois) dias para que o empregado acompanhe consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

**Parágrafo Único:** O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente, conta-se a partir do dia seguinte ao evento.

#### **CLÁUSULA 45ª - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonados os períodos de ausência do empregado para prestação de exame vestibular ou equivalente, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido e, desde que as **EMPRESAS** sejam pré-avisadas com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação posterior por parte do empregado, limitado a 2 (dois) eventos por ano.

#### **CLÁUSULA 46ª - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO**

As **EMPRESAS** abonarão as horas perdidas, limitadas até meio período da jornada diária, por mês, de empregados que necessitarem acompanhar seus filhos a médicos, para realização de consultas, exames e 1 (um) dia por mês em caso de internações, desde que comprovado o acompanhamento, mediante declaração do facultativo ou da entidade hospitalar ou laboratorial. As situações excepcionais serão analisadas pelo órgão competente.

#### **CLÁUSULA 47ª – ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificar a ausência ao serviço por motivo de doença, as Empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo SUS, INSS, serviço médico do sindicato profissional, convênio próprio ou convênios particulares.

**Parágrafo Único:** No ato do recebimento dos atestados médicos e/ou odontológicos, a empresa deverá, obrigatoriamente, fornecer recibo de entrega ao empregado.

#### **CLAUSULA 48ª – LICENÇA-PATERNIDADE**

Fica assegurada ao empregado, para filhos nascidos a partir de 01 de janeiro de 2019, a prorrogação por mais 15 (dias) da licença-paternidade, nos termos da Lei 11770/2008, além dos 5 (dias) previstos na Constituição Federal, desde que o empregado requeira a prorrogação no prazo legal de 2 (dois) dias úteis, após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

**Parágrafo único:** A prorrogação será garantida, na mesma proporção, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

### **CAPÍTULO VIII – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA 49ª - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto, ou até o final da prorrogação da Licença Maternidade, caso esta tenha sido a opção da empregada, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por acordo para desligamento, com assistência da entidade sindical, pedido de demissão ou justa causa.



K

VB

10/03/20

## CLÁUSULA 50ª - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

As **EMPRESAS** se comprometem a garantir os salários dos empregados no período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para a aquisição do direito à Aposentadoria (Integral ou Proporcional) pela Previdência Social, desde que respeitadas as seguintes condições:

- a) empregado deve trabalhar no grupo das **EMPRESAS** há, pelo menos, 5 (cinco) anos consecutivos;
- b) O empregado que atender aos requisitos autorizadores desta garantia poderá utilizá-la no momento que entender oportuno, ou seja, ou no período que antecede à aposentadoria proporcional ou no que antecede à aposentadoria integral, ressaltando que a referida garantia poderá ser utilizada apenas em uma oportunidade;
- c) Na hipótese do empregado não optar pela garantia na oportunidade da aposentadoria proporcional, dentro do prazo estabelecido para este requerimento, o mesmo não poderá se valer da referida garantia até que surja o período apropriado para requerer a garantia referente à aposentadoria integral;
- d) O contrato de trabalho dos empregados beneficiados por esta garantia poderá ser rescindido por pedido de demissão, dispensa por justa causa ou dispensa sem justa causa, sendo que nessa última hipótese as **EMPRESAS** deverão efetivar o pagamento das parcelas previstas no caput desta cláusula;
- e) Para o reconhecimento da garantia em referência, o empregado deverá comunicar às **EMPRESAS**, por escrito, sua intenção de aposentar-se, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias que antecedem ao início do período de 12 (doze) meses faltantes para a aquisição do direito à aposentadoria, comprovando, documentalmente, junto à área de Relações Trabalhistas das **EMPRESAS**, o preenchimento dos requisitos concernentes ao tempo de contribuição e, se necessário, de idade, suficientes para aquisição do direito;
- f) Os empregados que não comunicarem oficialmente às **EMPRESAS** (conforme disposto no item anterior) não serão contemplados com a garantia prevista no caput.

## CLÁUSULA 51ª - CONCESSÃO DE TELEFONE CELULAR

As **EMPRESAS** viabilizarão aos empregados lotados nas áreas administrativas e nas lojas próprias, enquanto vigente a relação de emprego, a utilização de telefone celular de serviço, com a possibilidade de uso particular parcialmente subsidiado, segundo normas estabelecidas em regulamento interno editado pelas **EMPRESAS**.

**Parágrafo Primeiro:** A utilização do benefício é opcional, dependendo de espontânea adesão do empregado quando da contratação ou no curso da relação de emprego, através de termo próprio, ocasião em que terá ciência e anuirá integralmente ao regulamento de utilização.

**Parágrafo Segundo:** Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária.

## CAPÍTULO IX – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

### CLÁUSULA 52ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAIS, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

As **EMPRESAS** fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta que se fizerem necessárias ao desempenho da função e compatível à região e o clima.

**Parágrafo Primeiro** - Serão fornecidos, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados ao risco a que eventualmente os empregados estejam expostos, garantindo desta forma as ferramentas necessárias para a proteção da integridade física dos mesmos e, conseqüentemente, prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - As **EMPRESAS** fornecerão protetor solar com fator de proteção igual ou superior a FPS 30, aos empregados que executem suas atividades de campo.



KC

VB

Handwritten signature or initials.

### **CLÁUSULA 53ª - EMPREGADO COM ALTA DO INSS E RECUSA PELOS MÉDICOS DAS EMPRESAS**

Na hipótese da recusa pelas EMPRESAS da alta médica dada pelo INSS, as mesmas arcarão com o pagamento dos dias não pagos pela previdência social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS, sem prejuízo dos benefícios previsto através do presente acordo, bem como outros direitos adquiridos decorrente da relação de trabalho.

### **CLÁUSULA 54ª - CUMPRIMENTO DO ANEXO II DA NR 17**

As EMPRESAS se comprometem a cumprir o Anexo II da Norma Regulamentadora 17 do MTE em sua totalidade para seus empregados.

## **CAPÍTULO X - RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA 55ª - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos dirigentes sindicais é permitido o acesso às dependências das EMPRESAS, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas, para tratar assuntos de interesse da categoria.

### **CLÁUSULA 56ª - FREQUÊNCIA EM ASSEMBLÉIAS DE EMPREGADOS**

As EMPRESAS assegurarão a frequência livre dos empregados para participarem de assembleias de empregados relativas ao acordo coletivo de trabalho, devidamente convocadas e comprovadas.

### **CLÁUSULA 57ª - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES E ATIVIDADES SINDICAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS E DELEGADOS**

As EMPRESAS assegurarão a liberação dos dirigentes sindicais e delegados para participarem de até uma reunião sindical mensal, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo da remuneração e benefícios aos concedidos aos trabalhadores liberados, devidamente convocadas e comprovadas, desde que as EMPRESAS sejam previamente comunicadas com 02 (dois) dias de antecedência.

### **CLÁUSULA 58ª - RELACIONAMENTO SINDICAL**

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento sindical, fica estabelecido que as PARTES se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, estabelecendo que as mesmas serão objetos de negociação entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário.

### **CLÁUSULA 59ª - REUNIÕES PERIÓDICAS**

As PARTES se reunirão trimestralmente para análise de temas específicos de interesse comum, devendo cada uma das partes informar a outra do assunto que pretende discutir, devidamente fundamentado, com pelo menos 5 (cinco) dias de antecedência.

**Parágrafo Único:** Qualquer das partes poderá convocar reunião extraordinária, desde que informe previamente à outra o assunto a ser tratado, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

### **CLÁUSULA 60ª - REPASSE DA MENSALIDADE SINDICAL**

As EMPRESAS manterão o repasse ao SINDICATO dos valores correspondentes à mensalidade sindical descontada dos seus empregados sindicalizados, se por estes devidamente autorizados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de competência, encaminhando mensalmente ao sindicato pelo instrumento que melhor convier as partes, a relação nominal de descontos das mensalidades sindicais, constando nome do sócio, matrícula e valor do desconto.



## **CLÁUSULA 61ª - DIVULGAÇÕES DE INFORMAÇÕES SINDICAIS**

As **EMPRESAS** se comprometem a permitir a divulgação, em local visível e de fácil acesso, de Publicações, Avisos, Convocações e outras matérias destinadas a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, desde que não contenham expressão ofensiva a quem quer que seja, ou manifestação político-partidária.

## **CLÁUSULA 62ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As **EMPRESAS** se comprometem a conceder 2 (duas) licenças remuneradas, para diretor efetivo da entidade sindical, durante a vigência do presente Acordo Coletivo ou até o término do mandato sindical que ocorrer durante esta vigência, mediante solicitação expressa da direção do sindicato.

**Parágrafo Primeiro:** Na ocorrência de novo mandato sindical, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, as **EMPRESAS** se comprometem a manter a referida liberação, nas mesmas condições estabelecidas no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** A liberação do dirigente sindical prevista no caput desta cláusula assegura ao empregado o pagamento do seu respectivo salário e benefícios, como se estivesse em efetivo exercício.

**Parágrafo Terceiro:** Cabe ao SINDICATO informar às **EMPRESAS** o período para concessão de férias do empregado liberado, definindo, inclusive, a opção pela conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário.

**Parágrafo Quarto:** A empresa liberará o empregado até 30 (trinta) dias após a solicitação do Sindicato.

**Parágrafo Quinto:** Fica garantido a licença remunerada conforme o "caput", limitado a oito (08) liberações no âmbito da Federação.

## **CAPÍTULO XI – OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA 63ª – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

As **EMPRESAS** manterão Programas de Capacitação e Desenvolvimento Profissional, notadamente para os empregados lotados nas áreas atingidas pela adoção de novas tecnologias ou processos de automação.

## **CLÁUSULA 64ª – CURSOS DE FORMAÇÃO**

Na hipótese em que o empregado venha a participar de cursos de formação compatíveis com a sua atividade profissional nas **EMPRESAS**, estas poderão participar com até 50% (cinquenta por cento) do custo, observadas e respeitadas sempre as condições internas vigentes estabelecidas pelas **EMPRESAS** para fins de concessão do benefício. As **EMPRESAS** manterão seus empregados devidamente informados sobre as condições acima mencionadas e suas eventuais alterações.

## **CLÁUSULA 65ª - PROCESSO CRIMINAL CONTRA EMPREGADOS**

Os empregados e ex-empregados que sofrerem processo criminal, em virtude de inequívoca atividade laboral em favor das **EMPRESAS**, serão defendidos em juízo por advogados disponibilizados pelas **EMPRESAS**.

## **CLÁUSULA 66ª – REALOCAÇÃO DE EMPREGADOS READAPTADOS**

Os empregados que tenham se afastado por motivo de doença ou acidente, e sejam declarados readaptados pela Previdência Social, serão realocados, em atividades compatíveis com a nova habilitação deles.

## **CLÁUSULA 67ª - MÃO DE OBRA**

As Empresas responderão, na forma da Lei, por obrigação trabalhistas e previdenciárias decorrente de trabalho prestados por pessoas contratadas para execução dos seus serviços.

a) As **EMPRESAS** quando contratarem terceiros para execução de seus serviços na área de telecomunicações representada pelo SINDICATO deverão orientar as empresas contratadas sobre o exato



enquadramento de seus trabalhadores na categoria deste SINDICATO, observando o Acordo Coletivo de Trabalho/Convenção Coletiva de Trabalho da categoria e as obrigações legais e sindicais pertinentes e informar o SINDICATO.

b) Caso as empresas venham se utilizar de mão de obra de ESTAGIÁRIOS, deverão respeitar integralmente as determinações constantes da legislação específica.

c) As empresas se obrigam a fornecer lista atualizada de todas as empresas prestadoras de serviço de mão-de-obra na área de TELECOMUNICAÇÕES. Se obrigando ainda, a manter canal de comunicação para dirimir eventuais conflitos suscitados na vigência do presente instrumento.

#### **CLÁUSULA 68ª - CIPA**

As EMPRESAS assegurarão a eleição de membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de acordo com a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA 69ª - AVISO**

O aviso prévio será concedido conforme legislação vigente. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, observará os seguintes critérios:

a) será comunicado pelas empresas por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

b) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do Empregado no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do Empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o Empregado poderá optar pelos dias corridos durante o período.

c) caso seja o TRABALHADOR impedido pelas empresas de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer às empresas, fazendo jus à remuneração integral.

d) na hipótese de demissão sem justa causa, o Empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar às empresas, por escrito e fizer prova da recolocação no mercado de trabalho, fica garantido o seu imediato desligamento e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso as empresas estarão obrigadas em relação a essa parcela a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais à período não trabalhado, ou eventual opção, conforme item "b" desta cláusula.

e) o disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI art. 7º da Constituição Federal.

f) serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

#### **CLÁUSULA 70ª - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato da homologação das rescisões imotivadas de contrato, as EMPRESAS mediante solicitação, fornecerá ao empregado uma carta de referência, bem como toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído por promoção da empresa, desde que a referida documentação esteja em posse das EMPRESAS.

#### **CLÁUSULA 71ª - HOMOLOGAÇÃO**

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados sindicalizados, com mais de um ano nas EMPRESAS será feita junto ao SINDICATO profissional da categoria, desde que não haja qualquer motivo para recusa do ato homologatório ou não atendimento por parte da entidade sindical e que não tenha taxa ou custo com deslocamentos do representante sindical ou dos desligados.

**Parágrafo primeiro:** Para os empregados não sindicalizados as EMPRESAS poderão realizar a homologação no SINDICATO profissional da categoria, mediante o pagamento de uma taxa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por ato homologatório.



**Parágrafo segundo:** Nas localidades onde não existam unidades dos Sindicatos Profissionais, será dispensada a homologação no Sindicato, independente de sindicalização ou não, podendo ser realizada nos estabelecimentos das **EMPRESAS**.

#### **CLÁUSULA 72ª - UNIÃO ESTÁVEL DE MESMO SEXO**

Todas as cláusulas previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, cuja aplicabilidade é extensiva aos maridos ou esposas dos trabalhadores (as), serão também extensivas aos companheiros (as) dos trabalhadores (as) das empresas que mantenham união estável decorrente de relação homoafetiva, na forma da lei.

#### **CLÁUSULA 73ª - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

As partes obrigam-se a dar fiel cumprimento ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, por ser norma imperativa maior, nos termos do artigo 613 da CLT.

#### **CLÁUSULA 74ª - NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é o único instrumento coletivo aplicável nas **EMPRESAS** no curso de sua vigência, obrigando-se as partes a renegociá-lo até o término da mesma vigência, para o período a ela subsequente.

**Parágrafo Único:** As Empresas envidarão esforços à conclusão do processo negocial observando a data base.

#### **CLÁUSULA 75ª - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO, CONFORME ORIGEM PÓS UNIFICAÇÃO**

Para possibilitar a aplicação das cláusulas na forma prevista neste instrumento, conforme origem desde a admissão, fica definido como VIVO 1 o agrupamento das empresas Telefonica Brasil – CNPJ: 02.558.157/0001-62 e Telefonica Data – CNPJ: 04.027.547/0036-61 e como Vivo 2 a empresa Global Village Telecom Ltda – CNPJ: 03.420.926/0001-24.

#### **CLÁUSULA 76ª – PENALIDADES**

As **EMPRESAS** ficarão sujeitas à multa no valor correspondente à 5% (cinco por cento) do piso normativo por dia, para cada cláusula descumprida, que reverterá em favor dos empregados prejudicados.

#### **CLÁUSULA 77ª - JUÍZO COMPETENTE**

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir dúvidas surgidas na aplicação do acordo.

### **CAPÍTULO XII – DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS DE SERGIPE**

#### **CLÁUSULA 78ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As **EMPRESAS** descontarão de todos os trabalhadores, filiados ou não ao SINDICATO profissional, o valor de 3% (três por cento) sobre o salário nominal na folha de pagamento de novembro, respeitado o direito de oposição definido no parágrafo primeiro abaixo, a título de contribuição assistencial, conforme decidido em assembleia geral da categoria, e recolherá o valor descontado aos cofres do SINDICATO em até 10 (dez) dias após o desconto.

**Parágrafo Primeiro:** Fica garantido, aos associados e não associados do SINDICATO, o direito de se opor ao referido desconto, manifestando sua discordância junto à direção do SINDICATO, no prazo de 12 (doze) dias corridos, após o comunicado de aprovação que ocorreu no dia 08 de outubro de 2018, com ampla divulgação a base, via distribuição física do informativo, correio eletrônico dos cadastrados e divulgação no site do SINDICATO, referente ao presente Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020, devendo a



Handwritten signatures and initials: "K", "B", and a large signature.

manifestação ser formalizada de próprio punho e protocolizada individualmente na sede do SINDICATO ou em suas Regionais.

**Parágrafo Segundo:** O SINDICATO se compromete a enviar as EMPRESAS, relação dos empregados que manifestaram a oposição, até o dia 24 de outubro de 2018.

**Parágrafo Terceiro:** As Empresas procederá aos descontos nos salários dos empregados e efetuará o repasse pecuniário ao SINDICATO até o 10º (décimo) dia do mês subsequente da realização do desconto, enviando ao SINDICATO juntamente com a comprovação do recolhimento, listagem contendo nome dos empregados e o valor descontado de cada um, no prazo de 10 (dez) dias.

#### CLÁUSULA 79ª – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

É facultado aos empregados oriundos da Vivo 1, ocupantes de cargos administrativos e gerentes gerais de loja, admitidos até 31 de dezembro de 2015 e desde que não esteja quitando parcelas do Auxílio Emergencial, a obtenção de um adiantamento, no valor de 50% ou 100% do salário nominal mensal, no mês subsequente ao mês de férias do empregado, para pagamento em até 6 (seis) parcelas mensais, iguais, descontadas dos salários dos meses subsequentes ao mês da concessão.

**Parágrafo Único:** Para os empregados que tiverem direito a um período de férias inferior a 30 (trinta) dias, exceto quando decorrente da opção pelo abono pecuniário (art. 143 da CLT), o Parcelamento do Adiantamento Legal de Férias previsto nesta cláusula, corresponderá ao número de dias de salário referentes aos dias de férias a que tiver direito (art. 130 da CLT).

E por assim estarem justos e avençados, assinam o presente em 2 (duas) vias de igual teor, para que produzam seus jurídicos e legais efeitos.

Aracaju/SE, 17 de outubro de 2018.



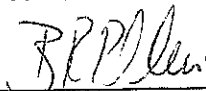
**EMPRESAS**

Niva Celma Rodrigues Ribeiro  
Vice-Presidente de Pessoas  
CPF nº 455.057.306-63



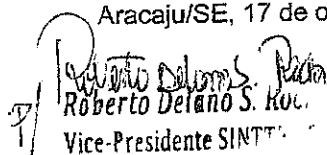
**EMPRESAS**

Luiz Claudio Rangel Xavier  
Diretor de Administração de RH  
CPF nº 806.165.937-91



**EMPRESAS**

Breno Rodrigo Pacheco De Oliveira  
Secretário Geral e Vice-Presidente Jurídico  
CPF nº 711.936.930-04



Roberto Delano S. Ruc.  
Vice-Presidente SINTT

**SINDICATO**

Iaraci Maria Silva  
Presidente  
CPF: 154.992.005-72



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020**  
**CARGOS POR SEGMENTO**

**ANEXO 1**

<b>LOJA</b>	<b>CAMPO</b>	<b>ATENDIMENTO</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>
RECEPCIONISTA LOJA CAIXA ANALISTA SUPORTE COMERCIAL I ANALISTA SUPORTE COMERCIAL I (OC) ANALISTA SUPORTE COMERCIAL II (OC) ANALISTA SUPORTE COMERCIAL III ANALISTA DE SUPORTE COMERCIAL SR (OC) CONSULTOR NEGOCIOS LOJA (ITIN) CONSULTOR NEGOCIOS LOJA I CONSULTOR NEGOCIOS LOJA II (NOC) CONSULTOR DE NEGOCIOS II (NOC) CONSULTOR RELACIONAMENTO LOJA CONSULTOR RELACIONAMENTO LOJA (ITIN) CONSULTOR TECNOLÓGICO CONSULTOR TECNOLÓGICO (ITIN) CONSULTOR NEGOCIOS PREMIUM CONSULTOR NEGOCIOS PREMIUM (NOC) GERENTE NEGOCIOS LOJA I GERENTE NEGOCIOS LOJA I (ITIN) GERENTE NEGOCIOS LOJA II	TÉCNICO ADSL AUXILIAR LA CABISTA OSP FISCAL TELECOM INSTALADOR LA INSTALADOR LA PL LIGADOR DG OFICIAL OSP REPARADOR LA	ATENDENTE DE AGENDAMENTO E CONTROLE ATENDENTE AGENDAMENTO INSTALACAO ATENDENTE ATEND CLIENTE EMPRESARIAL ATENDENTE ATENDIMENTO GERAL ATENDENTE SUPORTE ATENDENTE COBRANCA ATENDENTE CONTAS ATENDENTE CONTROLE ATENDENTE CONTROLE II ATENDENTE CRM EMPRESARIAL ATENDENTE FATURAS ATENDENTE FIXA ATENDENTE MOVEI ATENDENTE MOVEI TOP ATENDENTE MOVEI VIP ATENDENTE FIXA VIP ATENDENTE REDES SOCIAIS ATENDENTE RELACIONAMENTO ATENDENTE RELACIONAMENTO ODC ATENDENTE RETENCAO ATENDENTE RETENCAO VENDAS ATENDENTE SNG ATENDENTE SUPORTE AVANÇADO ATENDENTE SUPORTE LOJAS ATENDENTE SUPORTE OPERACOES JR ATENDENTE SUPORTE OPERACOES PL ATENDENTE SUPORTE OPERACOES SR ATENDENTE SUPORTE TECNICO ATENDENTE SUPORTE VENDAS ATENDENTE TELEMARKETING ATENDENTE TELEMARKETING ATIVO ATENDENTE TELEMARKETING SME ATENDENTE TERMOMETRO ATENDENTE TURBONET ATENDENTE FIXA PLATINUM AGENTE DE RELACIONAMENTO I AGENTE RELACIONAMENTO III OPERADOR DE ATENDIMENTO OPERADOR ATENDIMENTO ESP OPERADOR ATENDIMENTO III	CARGOS ADMINISTRATIVOS, GERENTE GERAL DE LOJA E TODOS OS SUPERVISORES LISTADOS ABAIXO:  SUPERVISOR AGENDAMENTO SUPERVISOR ATENDIMENTO SUPERVISOR ATENDIMENTO OPERACOES SUPERVISOR BACK OFFICE SUPERVISOR CONTROLE AGENDAMENTO SUPERVISOR CORPORATIVO SUPERVISOR DATA CENTER SUPERVISOR FISCALIZACAO SUPERVISOR LOGISTICA SUPERVISOR MONITORIA SUPERVISOR OUVIDORIA SUPERVISOR QUALIDADE OPERACIONAL SUPERVISOR REDE SUPERVISOR RELACIONAMENTO COM CLIENTE SUPERVISOR RELACIONAMENTO II SUPERVISOR RELACIONAMENTO III SUPERVISOR RELACIONAMENTO ODC SUPERVISOR RETENCAO SUPERVISOR SEGURANCA TRABALHO SUPERVISOR SERVICOS AO CLIENTE - SP SUPERVISOR SUPORTE LOJAS SUPERVISOR SUPORTE OPERACAO SUPERVISOR SUPORTE REDES SUPERVISOR SUPORTE VENDAS SUPERVISOR TELECOM SUPERVISOR TELEMARKETING SUPERVISOR TELEVENDAS SUPERVISOR TREINAMENTO SUPERVISOR VENDAS SUPERVISOR SERVICOS DIGITAIS CORPORATIVO SUPERVISOR REDE I

16

*[Handwritten signature]*

13

