

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000196/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/02/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054915/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.119316/2021-73
DATA DO PROTOCOLO: 25/02/2021

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

SIND TRAB EMPRESA TELECOOPERAD MESAS TELEF EST CEARA, CNPJ n. 07.341.316/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO CEZAR BARBOSA DE ASSIS;

E

TELEFONICA BRASIL S.A., CNPJ n. 02.558.157/0001-62, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). NIVA CELMA RODRIGUES RIBEIRO e por seu Diretor, Sr(a). BRENO RODRIGO PACHECO DE OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). LUIZ CLAUDIO RANGEL XAVIER;

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 setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em empresas de telecomunicações e operadores de mesas telefônicas no plano da CNTC, com abrangência territorial em CE**, com abrangência territorial em **CE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

– O piso salarial será determinado conforme a atividade desempenhada pelo empregado, conforme descrito abaixo:

a. A partir de 1º de setembro de 2020, para os empregados da EMPRESA lotados nas áreas Administrativas o piso salarial será de R\$ 1.359,72 (um mil, trezentos e cinquenta e nove reais e setenta e dois centavos);

b. A partir de 1º de setembro de 2020, para os empregados da EMPRESA lotados nas Lojas Próprias, com jornada mensal de 220 horas o piso salarial será de R\$ 1.338,54 (um mil, trezentos e trinta e oito reais e cinquenta e quatro centavos) e para os empregados com jornada mensal de 180 horas o piso salarial será R\$ 1.064,38 (um mil, sessenta e quatro reais e trinta e oito centavos);

c. A partir de 1º de setembro de 2020, para os empregados da EMPRESA lotados nas áreas de Atendimento, com jornada mensal de 180 horas, o piso salarial será de R\$ 1.034,85 (um mil e trinta e quatro reais e oitenta e cinco centavos);

d. A partir de 1º de setembro de 2020, para os empregados da EMPRESA lotados na área de Campo, o piso salarial será de R\$ 1.134,97 (um mil, cento e trinta e quatro reais e noventa e sete centavos).

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA se compromete a reajustar, automaticamente, o valor do piso, caso o salário mínimo que vier a ser fixado pelo Governo Federal superar o valor estipulado nos itens acima.

Parágrafo Segundo: Os valores de piso salarial supracitados serão corrigidos pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

- Os empregados da EMPRESA, ativos em 31 de agosto de 2021, terão seus salários reajustados em 1º de setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

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 da EMPRESA, 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.

Parágrafo Quarto: Os trabalhadores cujo aviso prévio projetado termine em 01 de setembro de 2020, bem como aqueles contratados até 31 de agosto de 2020 e que venham a ser desligados a partir de 01 de setembro de 2020 e que não tenham recebido o abono indenizatório previsto na cláusula 19ª, terão seus salários reajustados no mês do desligamento em 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento) e caso já tenham sido quitadas as verbas rescisórias, as diferenças serão processadas em rescisão complementar.

Parágrafo Quinto: Os trabalhadores que forem desligados após o recebimento do abono indenizatório previsto na cláusula 19ª, não receberão o reajuste de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento).

Parágrafo Sexto: Os trabalhadores desligados até 31 de agosto de 2021, cujo aviso prévio projetado termine em 01 de setembro de 2021, terão seus salários reajustados no mês do desligamento com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021 e caso já tenham sido quitadas as verbas rescisórias, antes da divulgação do índice acumulado, as diferenças serão processadas em rescisão complementar.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A EMPRESA procederá 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 - A EMPRESA continuará 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

- Ficam a EMPRESA autorizada 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 EMPRESA, e outros descontos limitados ao previsto em lei, assim como os prejuízos causados ao patrimônio da EMPRESA por negligência, imprudência ou imperícia do empregado.

Parágrafo Único: A EMPRESA compromete-se a efetuar os descontos, em folha de pagamento, dos débitos contraídos pelos aposentados oriundos da VIVO 1 junto à Associação Beneficente dos Empregados em Telecomunicações - ABET. Fica justo e acertado que só serão beneficiários do disposto neste parágrafo, os aposentados que, por força de contratos individuais, têm suas aposentadorias complementadas pela TELESP (Sucedida pela Telefonica Brasil S.A.).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 de cada ano, momento em que eventuais diferenças salariais, como, por exemplo, as resultantes deste acordo coletivo de trabalho serão processadas.

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

- Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam as funções de caixa por um período superior a 5 (cinco) dias no mês, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos da EMPRESA, o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", a partir de 01 de setembro de 2020 no valor de R\$ 65,53 (sessenta e cinco reais e cinquenta e três 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: 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.

Parágrafo Terceiro: O valor da quebra de caixa supracitado será corrigido pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, cabendo a EMPRESA 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 a respectiva remuneração fixa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO POR DIRIGIR VEÍCULO PRÓPRIO

- Os empregados autorizados a utilizar veículos próprios a serviço da EMPRESA terão direito a receber reembolso das despesas, no valor de R\$ 1,14 (um real e quatorze centavos) por quilômetro rodado, a partir de 01 de setembro de 2020.

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 pela EMPRESA 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.

Parágrafo Quarto: O valor de reembolso por dirigir veículo próprio supracitado será corrigido pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LOCAÇÃO DE VEÍCULOS DE EMPREGADOS

- A partir de 1º setembro de 2020 até 31 de agosto de 2022, o valor do aluguel de veículos de empregados, que necessitem utilizar veículo de sua propriedade, para a realização de sua atividade laboral, observará os seguintes critérios:

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

Parágrafo Primeiro - O pagamento das locações será efetuado e disponibilizado ao trabalhador para saque, até as 00h00, do quinto dia útil subsequente ao mês vencido.

Parágrafo Segundo - O combustível, para o desempenho das funções do empregado será fornecido pela EMPRESA através de crédito na rede de postos conveniados. Em havendo necessidade de complementação de combustível, devidamente comprovado, o empregado deverá solicitar a gestão imediata que autorizará o crédito do valor adicional.

Parágrafo Terceiro – A EMPRESA remunerará até 05 (cinco) dias por mês a locação do veículo envolvido em acidentes de trânsito, desde que devidamente comprovados junto a EMPRESA, 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 Quarto - 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 no mês das férias.

Parágrafo Quinto - 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 DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

- A EMPRESA pagará 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 DÉCIMA QUINTA - CONCESSÃO DE TELEFONE CELULAR

- A EMPRESA viabilizará aos empregados, lotados nas áreas administrativas e 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 pela EMPRESA.

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.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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: Sempre que o trabalho executado no horário noturno ultrapassar as 5:00hs, referidas horas também serão consideradas para pagamento do adicional.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

- Enquanto perdurarem as condições de insalubridade, a EMPRESA pagará aos seus empregados que exercerem as atividades abaixo especificadas, um adicional nas seguintes proporções:

- a) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo: Cabista;
- b) 20% (vinte por cento) do salário mínimo: Auxiliar de rede.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- A EMPRESA efetuará o pagamento de 30 % (trinta por cento) sobre o salário nominal a todos os trabalhadores que laborem em área de risco, nos termos da legislação vigente.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO INDENIZATÓRIO

- A EMPRESA concederá um abono correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do mês de agosto de 2020, acrescido de um valor fixo de R\$ 190,00 (cento e noventa reais), com mínimo de R\$ 1.490,00 (um mil, cento e noventa reais), com crédito em 11/01/2021, a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2020 e desde que estejam ativos na data do pagamento como indenização pelas modificações introduzidas no presente Acordo. Será devido também, de forma integral, às empregadas afastadas decorrente de licença maternidade, bem como em decorrência de licença adoção.

Parágrafo Primeiro: Os empregados em benefício previdenciário na data do pagamento ou após o mês de setembro de 2020, exceto licença maternidade, e que tenham retornado entre o período de 1º de setembro de 2020 e 31 de agosto de 2021, terão direito ao recebimento deste abono, proporcionalmente aos meses trabalhados neste período, a ser pago na folha de pagamento do mês subsequente ao mês de retorno do afastamento.

Parágrafo Segundo: Os empregados afastados por auxílio previdenciário, exceto licença maternidade, que não retornarem até 1º setembro 2021 não terão direito ao abono indenizatório.

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

Parágrafo Quarto: 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 da EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CANCELAMENTO DE PUNIÇÕES

- As advertências e suspensões, aplicadas aos empregados, serão canceladas após 12 (doze) meses da data da sua aplicação, desde que não se registrem novas faltas disciplinares no período.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- A EMPRESA concederá através do programa Be Flex, 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 da EMPRESA lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio alimentação será de R\$ 1.084,79 (um mil, oitenta e quatro reais e setenta e nove centavos), a partir de 01 de setembro de 2020.

Parágrafo Segundo: Para os empregados da EMPRESA lotados nas lojas próprias, o auxílio alimentação será de R\$ 751,64 (setecentos e cinquenta e um reais e sessenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2020.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados da EMPRESA lotados nas atividades de campo, com jornada regular de segunda-feira à sexta o auxílio alimentação será de R\$ 607,67 (seiscentos e sete reais e sessenta e sete centavos). Aos empregados com jornada regular de segunda-feira à sábado ou escala denominada "Semana Espanhola", o valor do auxílio alimentação será de R\$ 720,17 (setecentos e vinte reais e dezessete centavos) ambos a partir de 01 de setembro de 2020.

Parágrafo Quarto: Para os empregados da EMPRESA lotados nas áreas de atendimento, que trabalhem 5 dias por semana, o auxílio alimentação será de R\$ 607,67 (seiscentos e sete reais e sessenta e sete centavos) e para aqueles que trabalham 6 dias por semana o auxílio alimentação será de R\$ 642,75 (setecentos e quarenta e dois reais e setenta e cinco centavos), ambos a partir de 01 de setembro de 2020.

Parágrafo Quinto: Os valores acima estabelecidos, que compreendem o VR e o VA, poderão ser utilizados da forma que melhor convier, de acordo com as regras do plano de benefícios flexíveis.

Parágrafo Sexto: Os empregados poderão alterar a forma de percepção do benefício anualmente ou em momentos específicos descritos em normativo interno em períodos que serão previamente informados pela EMPRESA.

Parágrafo Sétimo: A EMPRESA concederá 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, além do benefício previsto no parágrafo anterior, a EMPRESA 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, além do benefício previsto no parágrafo sétimo a EMPRESA concederá 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, a EMPRESA garantirá o vale alimentação durante 12 (doze) meses no período de afastamento nos casos relacionados a acidente de trabalho ou auxílio doença acidentário.

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

Parágrafo Décimo Segundo: 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.

Parágrafo Décimo Terceiro: Os valores de auxílio alimentação supracitados serão corrigidos pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

Parágrafo Décimo Quarto: Considerando que INPC de agosto de 2021 será publicado após o crédito referente a setembro de 2021, a diferença do referido mês será adicionada ao crédito de outubro de 2021.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO

- A EMPRESA pagará 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 da EMPRESA lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio refeição extraordinário será R\$ 16,05 (dezesesseis reais e cinco centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2020.
- b) Para os empregados da EMPRESA lotados nas lojas próprias o auxílio refeição extraordinário será R\$ 11,87 (onze reais e oitenta e sete centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2020.
- c) Para os empregados da EMPRESA lotados nas atividades de campo o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 19,34 (dezenove reais e trinta e quatro centavos) por dia, de segunda à sexta-feira, e de R\$ 28,12 (vinte e oito reais e doze centavos) para as horas trabalhadas aos sábados, domingos, feriados ou folgas, ambos a partir de 01 de setembro de 2020. Para os empregados com jornada de 6 dias por semana ou escala denominada "Semana Espanhola", o valor de R\$ 19,34 (dezenove reais e trinta e quatro centavos) será praticado para as horas extraordinárias realizadas de segunda à sábado e de R\$ 28,12

(vinte e oito reais e doze centavos) para aquelas realizadas aos domingos, feriados e folgas, ambos a partir de 01 de setembro de 2020.

d) Para os empregados da EMPRESA lotados nas atividades de atendimento, o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 12,19 (doze reais e dezenove centavos) por dia a partir de 01 de setembro de 2020.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: Os valores de auxílio refeição extraordinário supracitados serão corrigidos pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

- No caso de falta ou insuficiência de estoque de vale transporte, necessário ao atendimento, a EMPRESA poderá 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 Único: 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, a EMPRESA assegurará alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA A SAÚDE

- A EMPRESA assegurará, através do programa Be Flex 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 nos parágrafos a seguir.

Parágrafo Primeiro: Os empregados são classificados em 4 (quatro) grupos de cargos para efeitos de elegibilidade ao plano de saúde. Os empregados classificados no Grupo I terão direito ao plano de saúde I, aqueles classificados no Grupo II terão direito ao plano de saúde II e assim sucessivamente até os empregados do Grupo IV.

Parágrafo Segundo: 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 pela EMPRESA 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 Terceiro: Para os admitidos a partir de 01/05/2016 e após a implantação do benefício flexível o plano de saúde será integralmente subsidiado pelas Empresas, respeitado o Grupo de classificação de categoria, sendo que a opção por plano de categoria superior com pagamento mensal, lhe dará direito a aplicação da Lei 9656/98.

Parágrafo Quarto: Todos os empregados, independentemente do pagamento de contribuição fixa mensal, ao utilizarem os Planos de Saúde oferecidos pela EMPRESA, pagarão uma coparticipação, exclusivamente a título de fator moderador, nos seguintes eventos: a) consultas, exames simples e atendimento em pronto socorro, 25% do custo do evento previsto na tabela da operadora; b) terapias, 15% do custo do evento previsto na tabela da operadora; c) cirurgia refrativa (Miopia), 30% do custo do evento previsto na tabela da operadora, apenas para os casos de miopia superior a 5 (cinco) graus e d) internações clínicas e cirúrgicas R\$120,00 por ato. Os exames considerados de alta complexidade não sofrerão incidência de coparticipação. Fica desde já esclarecido que se entende como exames simples, ou de baixa complexidade, aqueles cujos valores das tabelas das operadoras não excedam a aproximadamente R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), sendo que os exames realizados cujos valores sejam superiores a este limite serão considerados de alta complexidade e, portanto, não sofrerão incidência de coparticipação.

Parágrafo Quinto: 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 Sexto: 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 24 anos incompletos
- Enteados (mediante regras de idade citadas acima) – comprovados com Declaração de Guarda Tutelar Definitiva em nome do colaborador(a).

Parágrafo Sétimo: 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 o valor relativo à respectiva faixa etária, pelo período de 1/3 (um terço) do tempo que tiver 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 Oitavo: 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 o valor relativo à respectiva faixa etária.

Parágrafo Nono: Os valores de custeio do benefício pós-emprego, conforme parágrafos sétimo e oitavo, estão definidos no Termo Aditivo (Anexo I – Benefício Pós Emprego), que é parte integrante deste Acordo.

,Parágrafo Décimo: Os trabalhadores oriundos da Vivo 1 que tenham contribuído por 10 (dez) anos ou mais para os planos de assistência médica mantidos pela EMPRESA e estejam aposentados, terão direito ao benefício pós-emprego previsto na Lei 9656/98, quando vierem a se desligar da EMPRESA na forma do termo aditivo a este documento. Enquanto estes trabalhadores estiverem na ativa, será facultativo aos

mesmo o pagamento da contribuição mensal de 1,5% (um e meio por cento) do salário a partir de sua entrada no programa de benefícios flexíveis, também previsto neste acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

- A EMPRESA assegurará através do Programa Be Flex, o acesso de seus empregados, e dependentes legais, a PLANOS ODONTOLÓGICOS, de acordo com valores e critérios de participação nas despesas de custeio nos moldes atualmente praticados.

Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: 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 24 anos incompletos
- Enteados (mediante regras de idade citadas acima) – comprovados com Declaração de Guarda Tutelar Definitiva em nome do colaborador(a).

Parágrafo Terceiro: 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 Quarto: 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 Quinto – A partir da implantação do programa de benefícios flexíveis, passarão a valer as regras e condições nele estipuladas.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL POR AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

- A EMPRESA realizará através do Programa Be Flex, 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 de Auxílio Doença e 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 pelo empregado;

Parágrafo Segundo: Para os trabalhadores cujo salário nominal seja superior ao teto do INSS, o benefício de Complementação de Auxílio Doença e 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;

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;

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.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE EM ACIDENTE DE TRABALHO

- No caso de morte de empregado por acidente de trabalho, a EMPRESA 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 pela EMPRESA, indenização especial aquela a ser rateada entre os beneficiários na forma da lei, independentemente da indenização por seguro que porventura for devida pela EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

– Na hipótese do Seguro de Vida não contemplar a concessão de um auxílio para o custeio das despesas com funeral, a EMPRESA concederá o Auxílio Funeral a partir de 01 de Setembro de 2020, no valor de R\$ 7.137,25 (sete mil, cento e trinta e sete reais e vinte cinco centavos) ao beneficiário, em caso de falecimento do empregado, e de R\$ 4.282,32 (quatro mil, duzentos e oitenta e dois reais e trinta e dois centavos) ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes.

Parágrafo Único: O valor de auxílio funeral supracitado será corrigido pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE/AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL

- A EMPRESA reembolsará as despesas contraídas em sistemas educacionais oficialmente registrados, de livre escolha, para filhos de trabalhadores (as), 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 da EMPRESA lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será R\$ 613,71 (seiscentos e treze reais e setenta e um centavos) a partir de 01 de setembro de 2020.

b) Para as empregadas da EMPRESA lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será de R\$ 252,05 (duzentos e cinquenta e dois reais e cinco centavos), a partir de 01 de setembro de 2020. 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 da EMPRESA lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 613,71 (seiscentos e treze reais e setenta e um centavos) a partir de 01 de setembro de 2020.

d) Para as empregadas da EMPRESA lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 613,71 (seiscentos e treze reais e setenta e um centavos) a partir de 01 de setembro de 2020. 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 da EMPRESA, 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, respeitados os critérios previstos no caput, à mãe adotante ou pai adotante, 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 legal.

Parágrafo Quarto: O pagamento do benefício somente será devido pela EMPRESA, 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: Os valores de reembolso creche/auxílio maternal-infantil supracitados serão corrigidos pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

Seguro de Vida

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

- A EMPRESA incluirá todos os seus empregados, através do Programa Be Flex, em 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.

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

Parágrafo Segundo: A EMPRESA manterá 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS (BE FLEX)

A EMPRESA assegurará a seus empregados e dependentes legais, a participação em um programa de benefícios flexíveis que contempla, entre outros, 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 melhor atendem 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
- 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 em período determinado pela EMPRESA. O período de alteração das opções do programa de benefício flexível será previamente informado pela EMPRESA.

Parágrafo Quarto: As regras de funcionamento do programa Be Flex discutidas entre as PARTES serão descritas em documento específico, sendo que as Empresas se comprometem a dar publicidade do mesmo aos seus trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

- A EMPRESA concederá exclusivamente aos empregados que exercem os cargos de Auxiliar LA e de Instalador LA uma cesta básica no valor de R\$ 186,69 (cento e oitenta e seis reais e sessenta e nove centavos) e para os empregados que exerçam o cargo de Técnico ADSL e Reparador LA uma cesta básica no valor de R\$ 373,39 (trezentos e setenta e três reais e trinta e nove centavos), a partir de 01 de setembro de 2020, creditada com o vale alimentação.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: Os valores da cesta básica supracitados serão corrigidos pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

Parágrafo Terceiro: Considerando que INPC de agosto de 2021 será publicado após o crédito referente a setembro de 2021, a diferença do referido mês será adicionada ao crédito de outubro de 2021.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUXILIO BABÁ

- À opção do empregado, pagará a EMPRESA 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:

a) Para os empregados da EMPRESA lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será R\$ 613,71 (seiscentos e treze reais e setenta e um centavos) a partir de 01 de setembro de 2020.

b) Para as empregadas da EMPRESA lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será R\$ 252,05 (duzentos e cinquenta e dois reais e cinco centavos), a partir de 01 de setembro de 2020. 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 da EMPRESA lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 613,71 (seiscentos e treze reais e setenta e um centavos) a partir de 01 de setembro de 2020.

d) Para as empregadas da EMPRESA lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 613,71 (seiscentos e treze reais e setenta e um centavos) a partir de 01 de setembro de 2020. 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 pela EMPRESA, 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, respeitados os critérios previstos no caput, à mãe adotante ou pai adotante, 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 legal.

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, ou seja, 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo Oitavo: Os valores de auxílio babá supracitados serão corrigidos pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

- A EMPRESA pagará “Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais” aos trabalhadores (as) que tenham filho(s) ou dependente(s), devidamente atestado por laudo médico e avaliado pelo Serviço de Saúde da EMPRESA, sem custeio do empregado, de acordo com valores limites mensais definidos a seguir:

a) Para os trabalhadores (as) da EMPRESA lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será reajustado para R\$ 1.205,84 (um mil duzentos e cinco reais e oitenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2020.

b) Para os demais trabalhadores (as) da EMPRESA lotados nas lojas próprias, nas atividades de campo e nas atividades de atendimento, o valor máximo deste benefício será de R\$ 796,40 (setecentos e noventa e seis reais e quarenta centavos), a partir de 01 de setembro de 2020.

Parágrafo Primeiro: O “Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais”, poderá ser utilizado para reembolso de despesas relacionadas à educação e terapia, entre elas, escola especializada, inclusiva ou adaptada, terapia ocupacional, pedagogo, fonoaudiólogo, psicólogo, hidroterapia, equoterapia, etc. até o limite previsto no caput desta cláusula e desde que devidamente comprovadas.

Parágrafo Segundo: O “Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais” não será cumulativo com o Auxílio Babá, nem com o Reembolso Creche/Auxílio Materno Infantil.

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

Parágrafo Quarto: O benefício somente será pago para um dos pais, quando ambos forem empregados da EMPRESA.

Parágrafo Quinto: Quando ambos os pais forem empregados, o benefício será pago para a mãe ou para aquele que possuir a guarda do menor. Parágrafo Sexto: Por se tratar de reembolso de despesas, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

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

Parágrafo Oitavo: A condição "necessidades especiais" será caracterizada como aquela em que o dependente não apresente condições mínimas de independência e autocuidado, compatíveis com o desenvolvimento nas suas respectivas faixas etárias, físico e/ou intelectual, auditivo, visual, devidamente declaradas através de laudo médico."

Parágrafo Nono: Os valores de auxílio aos dependentes com deficiência supracitados serão corrigidos pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUXILIO CONDUTOR

- A partir de 01 de setembro de 2020 o valor do auxílio condutor, para empregados lotados nas atividades de campo, e que utilizam veículo da EMPRESA como instrumento de trabalho, será de R\$ 293,65 (duzentos e noventa e três reais e sessenta e cinco 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 da EMPRESA o empregado formalmente designado para tal atividade.

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

Parágrafo Quarto: O valor do auxílio condutor supracitado será corrigido pela EMPRESA a partir de 01 de Setembro de 2021 com percentual integral do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IBGE) acumulado pelo período de 01/09/2020 à 31/08/2021.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO AUXÍLIO EMERGENCIAL

- A EMPRESA, se compromete a avaliar os casos de solicitação de auxílio emergencial de até 1,0 (um) salário nominal ou adiantamento do 13º salário, conforme opção do trabalhador. Caso a opção seja pelo auxílio emergencial o mesmo deverá ser compensado em até 6 (seis) parcelas mensais sucessivas. Esse benefício será concedido 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

- A EMPRESA se compromete a garantir os salários e ou emprego 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) O empregado deve trabalhar no grupo da EMPRESA 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 da EMPRESA, beneficiados por esta garantia, poderá ser rescindido por dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.
- 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 da EMPRESA, 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. Página 24 de 33 As pré-aposentadorias comunicadas até a assinatura do presente acordo obedecerão às regras pré-existentes.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO

– A EMPRESA efetuarão o pagamento dos direitos dos empregados nos prazos legais e a rescisão contratual será sempre perante a entidade sindical, respeitando-se os procedimentos estabelecidos com a mesma, para os contratos acima de 1(um) ano de na EMPRESA e desde de que não tenha custo de deslocamentos do representante sindical ou do empregado.

- a) Não serão homologadas as rescisões do contrato de trabalho por justa causa.
- b) Nas localidades onde não existam unidades dos sindicatos profissionais ou representação, será dispensada a homologação no sindicato, podendo ser realizada no estabelecimento da EMPRESA.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO

- O aviso prévio será de no mínimo de 30 (trinta) dias, obedecido aos critérios previstos na Lei nº 12.506/2011. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do EMPREGADOR, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) será comunicado pela EMPRESA 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 TRABALHADOR no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do TRABALHADOR por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o TRABALHADOR poderá optar pelos dias corridos durante o período.
- c) caso seja o TRABALHADOR impedido pela EMPRESA de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à EMPRESA, fazendo jus à remuneração integral.
- d) na hipótese de demissão sem justa causa, o TRABALHADOR que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao EMPREGADOR, 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 a EMPRESA estará obrigada 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 a período não trabalhado, ou eventual opção, conforme item "b" desta cláusula.
- e) o aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.
- f) o disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI art. 7º da Constituição Federal.
- g) serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao TRABALHADOR.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MÃO-DE-OBRA

- A EMPRESA 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 presente Acordo Coletivo de Trabalho e as obrigações legais e sindicais pertinentes e informar o SINDICATO.

- a) Caso a EMPRESA venha se utilizar de mão de obra de ESTAGIÁRIOS, deverão respeitar integralmente as determinações constantes da legislação específica.
- b) A EMPRESA se obriga 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO CRIMINAL CONTRA EMPREGADOS

- Os empregados e ex-empregados que sofrerem processo criminal, em virtude de inequívoca atividade laboral em favor da EMPRESA, serão defendidos em juízo por advogados disponibilizados pela EMPRESA.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

– A EMPRESA se compromete a não adotar a iniciativa de dispensar seus empregados, ao ensejo da introdução de novas tecnologias ou processos automatizados, assegurando aos afetados pelos fatores supra o direito a nova capacitação e realocação funcional.

Parágrafo Único - O empregado, após treinado e readaptado funcionalmente, estará submetido aos padrões de desempenho compatíveis com a sua nova atividade e sujeito às mesmas normas administrativas aplicáveis aos demais empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS DE FORMAÇÃO

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

Normas Disciplinares

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DO ANEXO II DA NR 17

– A EMPRESA se compromete a cumprir o Anexo II da Norma Regulamentadora 17 do MTE em sua totalidade para seus empregados.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS

- A EMPRESA manterá sua política de não efetuar cobrança de valores para emissão de documentos necessários à identificação de empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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) da EMPRESA que mantenham união estável decorrente de relação homoafetiva, na forma da lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

– Considerando os direitos e obrigações advindos da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) e demais normativas aplicáveis à proteção de dados pessoais, as PARTES comprometem-se a respeitar todas as disposições legais no tratamento de dados pessoais que serão realizados, principalmente aquelas relacionadas aos direitos dos titulares, conforme parágrafos a seguir.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Em razão das contribuições sindicais realizadas pelos empregados ao SINDICATO, relativas à mensalidade sindical, contribuição assistencial, contribuição sindical e colônia de férias, a EMPRESA disponibilizará a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O SINDICATO se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos da EMPRESA, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

PARAGRÁFO SEGUNDO: A EMPRESA disponibilizará ao SINDICATO nome, matrícula e data de nascimento dos empregados, que serão utilizados pelo SINDICATO com a finalidade exclusiva de identificação do participante e a segurança do voto na realização de assembleias, conforme art. 612 da CLT, por meios eletrônicos, tendo em vista a necessidade decorrente dos efeitos da pandemia da COVID-19 e/ou do trabalho remoto. O SINDICATO adotará todas as medidas de segurança necessárias para proteção dos dados pessoais, bem como se responsabiliza pelo tratamento realizado por terceiros contratados pelo SINDICATO.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA PROTEÇÃO AO EMPREGADO

– A EMPRESA se compromete envidar todos os esforços para manter o mesmo nível de postos de trabalho no território nacional que possuía em 31/08/2020 e a mesma rotatividade (“turnover”) média aferida no ano anterior à assinatura do presente acordo, de forma a promover a proteção dos postos de trabalho, que poderá ser aferido pelos sistemas internos da Empresa.

Parágrafo Primeiro: O presente compromisso é firmado em virtude do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do COVID-19 e vigorará, exclusivamente, enquanto esta perdurar, ou seja, até o final do estado de calamidade pública decretada pelo Governo Federal, limitado ao prazo máximo de 31/08/2021.

Parágrafo Segundo: A garantia prevista nesta cláusula não engloba os desligamentos motivados pelas seguintes condições:

- Pelo fim dos contratos individuais de trabalho por prazo determinado;
- Pelo fim dos contratos de experiência, quando não convalidados internamente pela EMPRESA, seja na contratação por prazo determinado ou indeterminado;
- Pela aposentadoria;
- Pela dispensa a pedido;
- Pela dispensa por justa causa

Parágrafo Terceiro: A condição prevista no caput desta cláusula não constitui garantia de emprego ou de salário aos empregados.

Parágrafo quarto: Fica ajustado que as partes discutirão os termos desta cláusula em caso de fato superveniente que eventualmente possa repercutir no nível de postos de trabalho ou na rotatividade ora ajustada.

Parágrafo Quinto: A presente cláusula é fruto de negociação havida entre as partes em razão de situação atípica, excepcional e transitória e não será renovada em normas coletivas posteriores, exceto por mútuo acordo motivado por causa extraordinária similar, não se aplicando a ela o conceito de preexistência em caso de eventual Dissídio Coletivo, ficando desde já acordado que, neste caso, se adotará o disposto no artigo 477 A e B, da CLT, com redação alterada pela Lei nº13467/2017.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CARGA HORÁRIA DE 36 (TRINTA E SEIS) HORAS

- Para os empregados lotados em cargos com atividades de operador de computador da área de Processamento de Dados, fica estabelecida a carga horária de 36 (trinta e seis) horas, distribuídas em 6 (seis) jornadas diárias de 6 (seis) horas, com intervalo de 15 (quinze) minutos.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 à 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 respectivo adicional, na folha de pagamento no mês subsequente da realização da hora extra, respeitado a data de fechamento da folha. 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.
- e) O prazo limite para compensação do saldo de horas, a crédito ou débito, é de 180 (cento e oitenta) 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 respectivo adicional legal, juntamente com o pagamento, no mês de competência do vencimento do prazo estipulado na alínea "d";
- g) No caso de saldo de horas a débito, este será descontado na folha de pagamento do mês subsequente ao do vencimento do prazo de compensação;
- h) Em caso de rescisão contratual por iniciativa da EMPRESA, 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, será pago ou descontado no ato da quitação das verbas rescisórias.

Parágrafo Único: Para atender as regras definidas nesta cláusula, a EMPRESA se compromete a realizar os ajustes sistêmicos necessários na vigência deste acordo, garantindo que neste período de transição não haverá prejuízos aos empregados.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

- A duração normal do trabalho para os empregados da equipe administrativa, dos gerentes gerais de loja e dos empregados lotados nas atividades de campo será de 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, ou de 6 (seis) horas diárias, de 36 (trinta e seis) horas semanais, 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:

- a) Enquanto permanecerem nesta função, à redução da duração semanal do trabalho para 36 horas;
- b) 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;
- c) A EMPRESA respeitará o intervalo de 20 minutos para alimentação;
- d) A uma folga dupla a cada mês, desde que seja possível operacionalizá-la sem custo adicional.

Parágrafo Segundo: A EMPRESA poderá também instituir, para os empregados que laborem em jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, 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.

Parágrafo Terceiro: Considerando a natureza pública e a necessidade dos serviços, a EMPRESA poderá adotar o regime de rodízios e plantões, 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 da VIVO 1 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 à escala de revezamento.

Parágrafo Quinto: 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.

Parágrafo Sexto: A EMPRESA poderá adotar o conceito da escala denominada "Semana Espanhola" para as atividades de campo, respeitada a jornada semanal legal e da atividade em questão, em conformidade com o entendimento previsto na OJ 323 da SDI-I do TST.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, a EMPRESA pagará 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 pela EMPRESA 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

- As interrupções da jornada de trabalho, que independam da vontade do TRABALHADOR, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada à remuneração.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO FIXO PARA ESTUDANTE

A EMPRESA, dentro do possível, poderá conceder horário fixo aos empregados que estudem, desde que as condições técnico-operacionais assim o permitirem.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 a EMPRESA seja pré-avisada com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação posterior por parte do empregado, limitado a 2 (dois) eventos por ano.

Sobreaviso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

- A EMPRESA poderá designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, conforme escala previamente estabelecida pela EMPRESA, 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: Os empregados enquadrados nesta cláusula serão aqueles expressamente designados pela EMPRESA, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

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

Parágrafo Terceiro: As partes se comprometem em rever as regras de sobreaviso na EMPRESA buscando alinhamento na vigência do presente acordo coletivo.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO HORÁRIO MÓVEL

- O trabalhador poderá antecipar ou postergar seu horário de entrada na EMPRESA com a consequente antecipação ou postergação de seu horário de saída, de forma a não alterar o número de 8 (oito) horas de sua jornada diária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 Único: Para cômputo da hora extra, serão consideradas como jornada extraordinária apenas as variações excedentes de registro de ponto que ultrapassarem 5 (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.

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.

c) Para jornada diária de 4:00 (quatro) horas, a remuneração do empregado deve ser dividida por 120 (cento e vinte) horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TRABALHO À DISTÂNCIA

- A EMPRESA fica autorizada a disponibilizar aos empregados por elas escolhidos a possibilidade de exercer suas atividades através do Sistema do Trabalho à Distância. Sendo elegível a este sistema, fica facultada ao empregado a adesão ao sistema.

Parágrafo Primeiro: O Sistema de Trabalho à Distância poderá ser exercido nas modalidades escritório móvel (trabalho em trânsito), escritório compartilhado (estações de trabalhos da EMPRESA), escritório na casa do empregado ou local por ele escolhido e no escritório do cliente.

Parágrafo Segundo: O trabalho no cliente ocorrerá quando a natureza da atividade requer que o empregado fique fisicamente disponível nas dependências do cliente durante a sua jornada de trabalho, parcial ou integralmente.

Parágrafo Terceiro: O volume de trabalho a ser executado pelos empregados que optaram pelo Sistema do Trabalho à Distância deverá ser equivalente àquele praticado por ele nas dependências da EMPRESA.

Parágrafo Quarto: Novos projetos de Trabalho à Distância serão desenvolvidos e implementados em comum acordo entre a EMPRESA e o Sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA

- A presente cláusula deste Acordo Coletivo dispõe sobre o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho adotado pela EMPRESA, 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: A EMPRESA manterá 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 manterá o Sistema de Ponto Eletrônico adotado, devendo respeitar as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

- A EMPRESA considerará 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, a EMPRESA não descontará 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 dia não útil ou fora do horário regular do empregado, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.
- e) Serão abonadas as faltas ao trabalho, dos trabalhadores deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos relacionados à sua deficiência, inclusive no tocante a problemas de locomoção relacionados a veículos próprios e de transporte público (mediante laudo).
- f) A EMPRESA abonará até 2 (dois) dias aos trabalhadores para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- g) Doação de Sangue – 1 dia por ano;
- h) Serviço eleitoral – até (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar como eleitor, nos termos da lei respectiva;
- i) No período de tempo em que tiver que cumprir as exigências do serviço Militar;
- j) Pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer a juízo;
- k) Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO

- A EMPRESA abonará as horas perdidas, limitadas até meio período da jornada por mês, de trabalhadores (as) que necessitarem acompanhar seus filhos a médicos, para consultas, exames e internações, desde que comprovado o acompanhamento, mediante declaração do facultativo ou da entidade hospitalar ou laborial. As situações excepcionais serão analisadas pelo órgão competente.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO E CANCELAMENTO DE FÉRIAS

- A comunicação de férias ao empregado deverá ser feita no prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, devendo iniciar-se em dia útil. A EMPRESA poderá cancelar ou modificar o início previsto do gozo de férias individuais, ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e desde que não gere prejuízos financeiros ao empregado.

Licença Maternidade

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE E ESTABILIDADE GESTANTE

- Fica assegurada a empregada gestante, licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias, facultando-lhe optar pela licença de 180 (cento e oitenta) dias, ambas a contar do afastamento determinado pelo médico e, estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez, até 30 (trinta) dias a contar do retorno da licença maternidade, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por acordo para desligamento, com assistência da entidade sindical, pedido de demissão ou justa causa.

Parágrafo Único - Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, PARÁGRAFO 1º e 396 da CLT, a EMPRESA concorda em reduzir em até 2 (duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas TRABALHADORAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (seis) meses após a data do nascimento.

Licença Adoção

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA ADOTANTE

- Aos trabalhadores (as) que adotarem filhos, a licença será de 120 (cento e vinte) dias, facultando aos empregados optar 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.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

- A critério do empregado, as férias poderão ser fracionadas em 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias e os demais não poderão ser 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 pela EMPRESA no termo de rescisão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS A EMPREGADO ESTUDANTE

- Na medida do possível, a EMPRESA poderá conceder férias ao empregado estudante na mesma época do recesso escolar.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

- A EMPRESA concederá 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 SEXAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - EMPREGADO COM ALTA DO INSS E RECUSA PELOS MÉDICOS DA EMPRESA

- Na hipótese da recusa pela EMPRESA da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, não sendo considerados paradigmas.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

- A EMPRESA fornecerá 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 colaboradores 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 - A EMPRESA fornecerá protetor solar com fator de proteção igual ou superior a FPS 30, aos empregados que executem suas atividades de campo.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

- As ausências por motivo de doença são justificadas e, portanto, abonadas no sistema mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos, através do sistema eletrônico para essa finalidade, no prazo de até 48 horas a contar da data da emissão.

Parágrafo Primeiro: O atestado deve conter o tempo de dispensa concedida ao paciente, o diagnóstico codificado (conforme Classificação Internacional de Doenças – CID), a expressa concordância do paciente (conforme determinação do Conselho Federal de Medicina), a data e a assinatura do médico ou cirurgião-dentista sobre carimbo com nome completo e registro no respectivo conselho profissional.

Parágrafo Segundo: Consultas médicas de rotina (cujo horário possa ser agendado), exames complementares e tratamentos auxiliares (fisioterapia, fonoterapia, psicoterapia, acupuntura, entre outros)

durante a jornada de trabalho serão abonadas até o limite de 6 (seis) eventos por ano. As ausências acima deste limite não são passíveis de abono e se tornam horas para compensação, conforme regras previstas no Capítulo VI - Compensação de Horas e Controle de Frequência, sendo que casos excepcionais serão analisados pelo RH.

Parágrafo Terceiro: Exclui-se do parágrafo acima a realização comprovada de procedimentos que exigem preparos especiais (ex: colonoscopia, histeroscopia com sedação, entre outros, avaliados pelo médico do trabalho).

Parágrafo Quarto: As empregadas gestantes devem ser dispensadas no horário de trabalho, pelo tempo necessário, para a realização de consultas médicas e demais exames complementares durante toda a gestação.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA EMISSÃO DE CAT

- A EMPRESA deverá providenciar a abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) a todos os seus empregados, quando se tratar de acidente de trabalho ou doença profissional, devidamente caracterizados em procedimento de investigação interna, bem como enviar cópia dos mesmos ao SINDICATO.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA SINDICALIZAÇÃO E MENSALIDADE SINDICAL

– A EMPRESA 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.

Parágrafo Único – A EMPRESA concorda que ao efetuar a contratação de um novo funcionário, fornecerá uma ficha de filiação do sindicato. O funcionário poderá fazer a opção pela filiação, devendo a ficha, devidamente preenchida, ser encaminhada de forma imediata para o SINTTEL.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÕES DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

- A EMPRESA 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.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

- Aos dirigentes sindicais do SINDICATO acordante é permitido o acesso às dependências da EMPRESA, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

Representante Sindical

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CREDENCIAMENTO DE REPRESENTANTES SINDICAIS

- Fica estabelecido que a constituição de representantes credenciados pelo SINDICATO será de 1 representante a cada 500 empregados ativos, nesta data, ficando a cargo do SINDICATO a realização da respectiva eleição.

Parágrafo Primeiro: Os representantes sindicais serão liberados pela EMPRESA, sem prejuízo de seus vencimentos, para reunião com o SINDICATO, mediante solicitação expressa junto à área de Recursos Humanos, com antecedência mínima de 48 horas.

Parágrafo Segundo: O pagamento correspondente à dispensa remunerada, aludida no "caput", ficará condicionado ao efetivo comparecimento à reunião, que será comprovado pelo SINDICATO às EMPRESAS.

Parágrafo Terceiro: Fica convencionado entre as partes que a presente cláusula não gera aos empregados por ela beneficiados, qualquer estabilidade nem garantia de salário e emprego.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS SINDICAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS

- A EMPRESA assegurará a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de ao menos um evento sindical mensal, devidamente convocado e comprovado, desde que a EMPRESA sejam previamente comunicadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

– A EMPRESA se compromete a conceder 1 (uma) licença remunerada, 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, a EMPRESA se compromete 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 à EMPRESA 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.

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.

São Paulo, 08 de outubro de 2020.

EMPRESAS

Niva Celma Rodrigues Ribeiro

Vice-Presidente de Pessoas

CPF nº 455.057.306-63

Luiz Claudio Rangel Xavier

Diretor de Administração de RH

CPF nº 806.165.937-91

Breno Rodrigo Pacheco De Oliveira

Secretário Geral e Diretor Jurídico

CPF nº 711.936.930-04

SINTTEL-CE

João Cezar Barbosa de Assis Presidente

CPF nº 203.566.763-15

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO QUADRO DE AVISOS

- A EMPRESA facilitará a divulgação, em seus quadros de avisos, de comunicados de interesse geral da categoria, que deverão ser previamente encaminhados à área responsável, para afixação em locais de fácil visualização e trânsito para os empregados.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO À INFORMAÇÃO

- Fica assegurado ao sindicato o direito de acesso privilegiado às informações da EMPRESA, mediante solicitação, por escrito, sempre que as informações solicitadas não comprometerem os objetivos estratégicos e comerciais da EMPRESA.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

- A EMPRESA descontará de todos os trabalhadores, filiados ou não ao SINDICATO profissional, o valor de R\$ 190,00 (cento e noventa reais) do abono indenizatório, previsto na cláusula 5ª, a ser pago no dia 11/01/2021, respeitado o direito de oposição definido no parágrafo primeiro abaixo, a título de contribuição assistencial, conforme decidido em assembleia eletrônica geral da categoria realizada no dia 25 de setembro de 2020, e recolherá o valor descontado aos cofres da FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS EM EMPRESAS E PRESTADORAS DE SERVICOS DE TELECOMUNICACOES em até 10 (dez) dias após o desconto.

Parágrafo Primeiro: Conforme aprovado em assembleia da categoria, os trabalhadores não filiados ao SINDICATO profissional poderão exercer o direito de oposição ao desconto, mediante manifestação escrita e assinada, em qualquer formato, protocolada na sede e/ou Subsede do SINDICATO profissional, tendo com prazo complementar do dia 28/09/2020 a 02/10/2020.

Parágrafo Segundo: O SINDICATO se compromete a enviar para a EMPRESA, relação dos empregados que manifestaram oposição, até 09 de outubro de 2020.

Parágrafo Terceiro: Caso o desconto ora estabelecido seja considerado nulo ou anulado através de decisão judicial que implique em obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o beneficiário final do repasse da contribuição SINDICATO e/ou a FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS EM EMPRESAS E PRESTADORAS DE SERVICOS DE TELECOMUNICACOES, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus da devolução recaia sobre a EMPRESA, esta poderá cobrar do beneficiário final ou valer-se de compensação com quaisquer outros valores que acaso devam ser pagos ou repassados pela EMPRESA ao SINDICATO e/ou FEDERAÇÃO, inclusive relativos às contribuições associativas.

Parágrafo Quarto: É de exclusiva responsabilidade do SINDICATO da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o SINDICATO Profissional.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - FREQUÊNCIA EM ASSEMBLÉIAS DE EMPREGADOS

- A EMPRESA assegurará a frequência livre dos empregados para participarem de assembleias de empregados relativas ao acordo coletivo de trabalho, devidamente convocadas e comprovadas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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 OCTAGÉSIMA SEXTA - 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 OCTAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE

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

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

– Em caso de descumprimento de obrigações de fazer, de qualquer das cláusulas contidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, por uma das partes signatárias, haverá uma penalidade no valor de R\$ 20,00 (vinte reais), por empregado, a qual será revertida em favor da parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - REGISTRO DO ACORDO COLETIVO

– O Sindicato e as Empresas se comprometem em registrar e transmitir o presente Acordo Coletivo de Trabalho no sistema Mediador disponível no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego na internet, conforme previsão legal no art. 614 da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - CONSELHO FISCAL

- Os empregados que vierem a ser eleitos, para o Conselho Fiscal do sindicato, serão dispensados do serviço por um período de até 3 (três) dias por mês, sem prejuízo da remuneração e benefícios mediante convocação, por escrito, da entidade sindical às EMPRESAS, com antecedência mínima de 48 horas.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES GERAIS

– Para possibilitar a aplicação das cláusulas na forma prevista neste instrumento, fica definido como VIVO 1 o agrupamento da empresa 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.

JOAO CEZAR BARBOSA DE ASSIS
Presidente
SIND TRAB EMPRESA TELECOOPERAD MESAS TELEF EST CEARA

NIVA CELMA RODRIGUES RIBEIRO
Vice - Presidente
TELEFONICA BRASIL S.A.

BRENO RODRIGO PACHECO DE OLIVEIRA
Diretor
TELEFONICA BRASIL S.A.

LUIZ CLAUDIO RANGEL XAVIER
Diretor
TELEFONICA BRASIL S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - RELAÇÃO DE CARGOS POR SEGMENTO

[Anexo \(PDF\)](#)

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