

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000012/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/01/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR058916/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.100841/2023-87  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/01/2023

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

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

E

SIND 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;

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 2022 a 31 de agosto de 2023 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 do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **CE**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O Piso Salarial dos empregados que trabalham em lojas e atendimento, com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais será de R\$1.233,18 (Hum mil duzentos e trinta e três reais e dezoito centavos) para o cargo de Caixa e R\$1.311,88 (Hum mil trezentos e onze reais e oitenta e oito centavos) para cargo de Vendedor a partir de 01/05/2023.

**Parágrafo Único** – Em cumprimento ao disposto na Lei 10.097/00, não estão abrangidos pela cláusula acima os Aprendizes contratados pela empresa por existir legislação específica.

## **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os salários nominais dos empregados ativos em 31/08/2022 e também ativos em 30/04/2023 da EMPRESA percebidos em 31.08.2022 serão reajustados a partir de 01/05/2023 em 6,3% (Seis virgula três por cento).

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

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

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

### **Descontos Salariais**

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

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

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

#### **Outras Gratificações**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Adicional Noturno**

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

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

### **Auxílio Alimentação**

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

A empresa distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de setembro de 2022, inclusive àqueles que estejam em gozo de férias, no mínimo 23 (vinte e três) e no máximo 26 (vinte e seis) tíquetes refeição/alimentação, quantidade equivalente aos dias trabalhados no mês, considerando a escala de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – O valor facial unitário do Tíquete Refeição/Alimentação será de R\$29,65 (Vinte e nove reais e sessenta e cinco centavos) a partir de 01/01/2023.

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

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

**Parágrafo Quarto** – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao benefício os empregados cuja licença por motivo de auxílio doença ocorrer na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, por período de até 30 (trinta) dias e licença maternidade enquanto perdurar a licença. Para os empregados afastados por Acidente de Trabalho ocorrido na vigência do referido acordo coletivo será mantido o benefício por até 90 (noventa) dias.

### **Auxílio Saúde**

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

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

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

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

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

### **Auxílio Creche**

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

A Empresa concederá Auxílio Creche aos filhos de empregada, até 06 (seis) anos de idade, limitado o valor mensal de R\$292,28 (Duzentos e noventa e dois reais e vinte e oito centavos) a partir de 01/01/2023 por criança, que será pago através de reembolso mediante comprovação da despesa.

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

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

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

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

**Parágrafo Quinto** – A Empresa concederá o Auxílio Educação Especial no valor de até R\$393,31 (trezentos e noventa e três reais e trinta e um centavos) a partir de 01/01/2023 aos colaboradores que tenham Dependente Especial, reconhecido pela Previdência Social, devidamente atestado por laudo médico, comprovado pela Área Médica da Empresa, que esteja matriculado em escola especializada, sem limite de idade, sem coparticipação do empregado e não cumulativo com o Auxílio Creche. Entende-se por *Dependente Especial* a pessoa com deficiência mental de grau severo, com dependência de outras pessoas para realizar suas atividades da vida diária.

**Parágrafo Sexto** – As solicitações de reembolso feitas até dia 10 (dez) e devidamente aprovadas, serão processadas na folha de pagamento do mesmo mês. As solicitações de reembolso feitas e aprovadas após o dia 10 (dez), serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente.

### **Seguro de Vida**

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

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

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTAGIÁRIO E APRENDIZ**

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo de Trabalho os Estagiários e Aprendizes em efetivo exercício em 01 de setembro de 2022 e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

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

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

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

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

Parágrafo Quarto – As horas de sobre jornada a compensar, obedecerão à relação de 1 (uma) para 1,20 (uma e vinte), ou seja, para cada hora a compensar serão acrescidos 12 minutos, independente do dia da

semana e horário em que forem compensadas. As horas destinadas para compensação e que não forem compensadas, quando do pagamento, obedecerão a relação de 1 (uma) para 1 (uma).

**Parágrafo Quinto** – As horas serão compensadas por comum acordo entre o empregado e o seu gestor, segundo interesse comum, por necessidade operacional da empresa ou conveniência da folga por parte do empregado, e serão registradas no cartão de ponto mensal que será assinado pelo empregado e empresas.

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

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

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

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

### **Compensação de Jornada**

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

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

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

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

compensação de horas estiver negativo, situação em que a totalidade das horas extras realizadas serão destinadas a crédito em favor do empregado.

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

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

### **Controle da Jornada**

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

A empresa manterá um sistema de registro eletrônico de ponto em que mensalmente serão registrados os fatos relacionados à presença e/ou ausência do empregado ao trabalho, inclusive os apontamentos referentes à:

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

**Parágrafo Primeiro** – O empregado poderá requerer ao sistema, a qualquer momento, informações referentes à sua jornada de trabalho, horas extras, adicionais e compensações.

**Parágrafo segundo** – Fica autorizada a utilização do sistema de registro eletrônico de ponto alternativo denominado REP-A, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

**Parágrafo Terceiro** – O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Maternidade**

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

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

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

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

### **Licença Adoção**

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

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

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO**

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

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

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

### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LGPD**

Em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD nº 679/2016, EU), como permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº 13.709/2018, BR) , com base nos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, convencionou-se que ficam estas autorizadas a proceder com: a coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus empregados e dependentes, inclusive os sensíveis, para fins de concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos para admissão, movimentações, promoção, estabilidade e outros previstos no Contrato de Trabalho e/ou decorrentes do vínculo empregatício, assim como para cumprimento de obrigações legais, mesmo que para com o fisco e poder público, em relação à impostos e tributos destes derivados.

Parágrafo Primeiro – Fica convencionado que esta autorização decorre, ainda, da necessidade de execução dos direitos e deveres advindos do contrato de trabalho e de determinações legais, figurando os empregados como titulares e mandatários de seus dependentes maiores de idade (cônjuges, enteados e filhos, conforme o caso) para os mesmos fins.

Parágrafo Segundo – Em razão das contribuições realizadas pelos empregados ao SINDICATO, relativas a mensalidade sindical, convênios, colônia de férias, dentre outras, as empresas disponibilizarão a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O sindicato se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos das empresas, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho. Da mesma forma o SINDICATO enviará as informações dos novos sindicalizados para a empresa que se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos do SINDICATO, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades. Esses dados também poderão ser usados no processo de eleição da Diretoria do SINDICATO.

Parágrafo Terceiro – Em razão do advento do teletrabalho na rotina do empregado com o objetivo de possibilitar a manifestação do empregado em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT e demais ações de relacionamento entre o sindicato e os empregados, a empresa transferirá os seguintes dados pessoais dos seus empregados ao SINDICATO: nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 12 meses, com início em 01 de setembro de 2022 e término em 31 de agosto de 2023, com os seus Termos e Condições, ora estabelecidos, substituindo todos os Acordos, Convenções e/ou Dissídios Coletivos anteriormente celebrados entre as partes.

**Parágrafo Único** – O período de vigência das Cláusulas Econômicas será de 12 meses, com início em 01 de setembro de 2022 e término em 31 de agosto de 2023.

E por estarem ajustadas, a **PAGGO ADMINISTRADORA LTDA.– Filial CE** e o **SINTEL – CE** celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, encaminhando-o para o competente registro/arquivo na Superintendência Regional do Trabalho do do CEARÁ.

}

ALEXANDRE GUIMARAES DE BARROS  
Gerente  
PAGGO ADMINISTRADORA LTDA

MARCOS AURELIO FREIRE MENDES

Diretor  
PAGGO ADMINISTRADORA LTDA

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - PROGRAMA DE MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO**

## **A) Introdução**

Conforme estabelecido em negociação com esse Sindicato e com o objetivo de auxiliar na melhoria das condições de saúde dos colaboradores, seus dependentes e maior adesão ao tratamento de algumas doenças crônicas, a partir do dia 1º de setembro de 2022 a empresa PAGGO ADMINISTRADORA LTDA. - Filial CE oferece o Programa de Medicamentos de uso Contínuo e o Programa Vida Saudável.

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

## **B) Critérios de Elegibilidade:**

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

## **C) Orientação sobre cadastramento**

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

## D) Manutenção do benefício

- Para se manter ativo no Programa, o participante deverá reapresentar nova receita e laudo médicos recentes antes de concluir o semestre da adesão.

- A evidência de não continuidade da compra/tratamento (por mais de 6 meses) e/ou a não apresentação ou renovação dos documentos médicos acarretará suspensão do benefício até regularização e justificativa.

## E) Cobertura

Confira as doenças cobertas e os relativos valores:

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

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023 da empresa PAGGO ADMINISTRADORA LTDA - Filial CE e terá vigência até 31/08/2023.

### ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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