

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000720/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/06/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024017/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13624.201874/2024-72  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/06/2024

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

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº: e Registro nº:**

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 Vice - Presidente, Sr(a). BRENO RODRIGO PACHECO DE OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). LUIZ CLAUDIO RANGEL XAVIER;

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 2024 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) **Categoria Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Plano da CNTC**, 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:

1. A partir de 1º de setembro de 2022, para os empregados da **EMPRESA** lotados nas áreas Administrativas o piso salarial será de R\$ 1.546,44 (um mil, quinhentos e quarenta e seis reais e quarenta e quatro centavos);
2. A partir de 1º de setembro de 2022, para os empregados da **EMPRESA** lotados nas Lojas Próprias, com jornada mensal de 220 horas o piso salarial será de R\$ 1.522,36 (um mil, quinhentos e vinte e dois reais e trinta e seis centavos) e para os empregados com jornada mensal de 180 horas o piso salarial será R\$ 1.210,55 (um mil, duzentos e dez reais e cinquenta e cinco centavos);
3. A partir de 1º de setembro de 2022, para os empregados da **EMPRESA** lotados nas áreas de Atendimento, com jornada mensal de 180 horas, o piso salarial será de R\$ 1.176,96 (um mil, cento e setenta e seis reais e noventa e seis centavos);
4. A partir de 1º de setembro de 2022, para os empregados da **EMPRESA** lotados na área de Campo, o piso salarial será de R\$ 1.290,83 (um mil, duzentos e noventa reais e oitenta e três 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 pisos salariais vigentes em agosto de 2022 serão corrigidos a partir de 1º de julho de 2023 pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC acumulado no período de setembro de 2021 a agosto de 2022 menos 3% (três por cento) que corresponde a correção de setembro de 2022.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados da **EMPRESA**, ativos em 31 de agosto de 2022, e ativos em 30 de junho de 2023, terão seus salários reajustados em 2 parcelas, ambas sobre o salário, nominal de agosto de 2022, conforme segue:

- a) 1ª (primeira) a partir de 01 de setembro de 2022, pelo percentual de 3% (três por cento);
- b) 2ª (segunda) a partir de 01 de julho de 2023, pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC acumulado no período de setembro de 2021 a agosto de 2022 menos 3% (três por cento) que corresponde a correção, prevista no item "a" totalizando a reposição integral do INPC.

**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:** Esta cláusula não se aplica aos Administradores Estatutários e os Executivos, assim entendidos os que ocupam cargos diretivos (diretores, gerentes e especialistas com poderes de gestão) 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, o recebimento de salário igual ao de menor valor da faixa salarial respectiva.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados cujo aviso prévio projetado termine a partir de 01 de setembro de 2022 e que não tenham recebido o abono indenizatório previsto na cláusula 5ª, terão seus salários reajustados no mês do desligamento com o percentual de 100% do Índice Nacional de Preços ao Consumidor acumulado no período de setembro de 2021 a agosto de 2022 e caso já tenham sido quitadas as verbas rescisórias, as diferenças serão processadas em rescisão complementar.

**Parágrafo Quinto:** Os empregados que forem desligados após o recebimento do abono indenizatório previsto na cláusula 5ª, não receberão a segunda parcela prevista no item "b" do CAPUT.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A **EMPRESA** procederá o 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

Fica 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 (Sucédida pela Telefonica Brasil S.A.).

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO INDENIZATÓRIO

A **EMPRESA** concederá um abono correspondente a 85% (oitenta e cinco por cento) do salário nominal do mês de julho de 2022, com mínimo de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) na folha de agosto, crédito em 01/09/2022, a todos os empregados admitidos até 31 de agosto de 2022 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 2022, exceto licença maternidade, e que retornem entre o período de 1º de setembro de 2022 e 30 de junho de 2023, 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 30 de junho 2023 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 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 Primeiro:** A verba "Vantagem Pessoal" integrará a base de cálculo do 13º salário, férias, horas extras, FGTS, adicionais salariais legais e verbas rescisórias.

**Parágrafo Segundo:** A vantagem pessoal não poderá ser base de equiparação em qualquer hipótese, por se tratar de alteração "personalíssima" ocorrida entre o empregado e a **EMPRESA**.

### 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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 todos os empregados. Os empregados que saírem de férias em janeiro poderão recebê-lo neste mês, mediante solicitação no aviso de férias.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** 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.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas suplementares trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, conforme estabelecido no CAPÍTULO COMPENSAÇÃO DE HORAS E CONTROLE DE FREQUÊNCIA, constantes neste Acordo Coletivo.

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

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

## ADICIONAL DE SOBREVISO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE SOBREVISO

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.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 2022 no valor de R\$ 78,87 (setenta e oito reais e oitenta e sete 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** concederá através do programa benefícios flexíveis, Auxílio Alimentação, composto por Vale Alimentação (VA) e/ou Vale Refeição (VR), conforme art. 611-A da CLT, 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\$ 1.305,62 (um mil, trezentos e cinco reais e sessenta e dois centavos), a partir de 01 de setembro de 2022.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados da **EMPRESA** lotados nas lojas próprias, o auxílio alimentação será de R\$ 904,65 (novecentos e quatro reais e sessenta e cinco centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.

**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\$ 731,38 (setecentos e trinta e um reais e trinta e oito centavos). Aos empregados com jornada regular de segunda-feira à sábado ou escala denominada "Semana Espanhola", o valor do auxílio alimentação será de R\$ 866,78 (oitocentos e sessenta e seis reais e setenta e oito centavos), ambos a partir de 01 de setembro de 2022.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados da **EMPRESA** lotados nas áreas de atendimento, que trabalhem 5 dias por semana, o auxílio alimentação será de R\$ 731,38 (setecentos e trinta e um reais e trinta e oito centavos) e para aqueles que trabalham 6 dias por semana o auxílio alimentação será de R\$ 773,60 (setecentos e setenta e três reais e sessenta centavos), ambos a partir de 01 de setembro de 2022.

**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** concederá o equivalente a 30% (trinta por cento) do valor total do benefício, a título de Vale Alimentação mensal, nos seguintes casos:

1. Afastamentos por Auxílio-Doença pelo período máximo de 2 meses;
2. Afastamento por Acidente de Trabalho até no máximo 23 meses;

**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:

1. Afastamentos por Auxílio-Doença e por Acidente de Trabalho pelo período máximo de 2 meses;

**Parágrafo Décimo:** Para os empregados em licença previdenciária por maternidade ou adoção, a **EMPRESA** concederá o equivalente a 30% (trinta por cento) do valor total do benefício, pelo período integral do afastamento, a título de Vale Alimentação.

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

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

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE

Na impossibilidade de disponibilização do crédito do vale transporte diretamente no cartão, a **EMPRESA** poderá efetuar o pagamento ao empregado em folha de pagamento, conforme previsão do Parágrafo único do art. 110º Decreto Nº 10.854, de 11 de novembro de 2021 que regulamenta a Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985, 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 - ASSISTÊNCIA A SAÚDE

A **EMPRESA** assegurará, através do Programa Benefícios Flexíveis 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 pela **EMPRESA**, 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, sendo elegível à cirurgia somente casos superiores a 5 (cinco) Graus, conforme ANS. e d) internações clínicas e cirúrgicas R\$150,00 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 empregado(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, 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 oitavo e nono, estão definidos no Acordo Coletivo específico (**Anexo II – Benefício Pós Emprego**), que é parte integrante deste Acordo.

**Parágrafo Décimo:** Os empregados 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 Acordo Coletivo Específico, aditivo a este documento. Enquanto estes empregados estiverem na ativa, será facultativo aos mesmos 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 PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A **EMPRESA** assegurará através do Programa Benefícios Flexíveis, 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 empregado(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 SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL POR AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO**

A **EMPRESA** realizará, através do Programa de Benefícios Flexíveis, 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 empregado 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 vírgula dois por cento) do salário base mensal e no máximo de 0,8% (zero vírgula 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 e elegibilidade ou a alteração efetuada pelo empregado;

**Parágrafo Segundo:** Para os empregado 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 realizar o exame de retorno ao trabalho (Atestado de Saúde Ocupacional - ASO). Somente a partir deste ato, o mesmo retorna à condição de ativo.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE EM ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de morte de empregado por acidente de trabalho, a **EMPRESA** pagará 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 QUARTA - 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 2022, no valor de R\$ 8.590,24 (oito mil, quinhentos e noventa reais e vinte e quatro centavos) ao beneficiário, em caso de falecimento do empregado, e de R\$ 5.154,11 (cinco mil, centro e cinquenta e quatro reais e onze centavos) ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REEMBOLSO CRECHE/AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL

A **EMPRESA** reembolsará as despesas contraídas em sistemas educacionais oficialmente registrados, de livre escolha, para filhos de empregados (as), até que complete 7 (sete) anos, mediante apresentação de recibo de pagamento e atestado de frequência, no limite mensal definido a seguir, com coparticipação 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\$ 738,64 (setecentos e trinta e oito reais e sessenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.
- b) Para as empregadas da **EMPRESA** lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será de R\$ 303,37 (trezentos e três reais e trinta e sete centavos), a partir de 01 de setembro de 2022.
- c) Para as empregadas da **EMPRESA** lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 738,64 (setecentos e trinta e oito reais e sessenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.
- d) Para as empregadas da **EMPRESA** lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 738,64 (setecentos e trinta e oito reais e sessenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.

**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 e alíneas, 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.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** incluirá todos os seus empregados, através do Programa de Benefícios Flexíveis, 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, sendo atualmente denominado TELEFONICA BD para o Plano Visão Telefonica, nos mesmos moldes atualmente praticados.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS (VIBE)

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 e auxílio acidentário.

**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 Benefícios Flexíveis discutidas entre as PARTES serão descritas em documento específico, sendo que a **EMPRESA** se compromete a dar publicidade do mesmo aos seus empregados.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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:

- Para os empregados da **EMPRESA** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio refeição extraordinário será R\$ 19,31 (dezenove reais e trinta e um centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2022.
- Para os empregados da **EMPRESA** lotados nas lojas próprias o auxílio refeição extraordinário será R\$ 14,29 (quatorze reais e vinte e nove centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2022.
- Para os empregados da **EMPRESA** lotados nas atividades de campo o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 23,28 (vinte e três reais e vinte e oito centavos) por dia, de segunda à sexta-feira, e de R\$ 33,85 (trinta e três reais e oitenta e cinco centavo) para as horas trabalhadas aos sábados, domingos, feriados ou folgas, ambos a partir de 01 de setembro de 2022. Para os empregados com jornada de 6 dias por semana ou escala denominada "Semana Espanhola", o valor de R\$ 23,28 (vinte e três reais e vinte e oito centavos) será praticado para as horas extraordinárias realizadas de segunda à sábado e de R\$ 33,85 (trinta e três reais e oitenta e cinco centavo) para aquelas realizadas aos domingos, feriados e folgas, ambos a partir de 01 de setembro de 2022.
- Para os empregados da **EMPRESA** lotados nas atividades de atendimento, o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 14,67 (quatorze reais e sessenta e sete centavos) por dia a partir de 01 de setembro de 2022.

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CESTA BÁSICA

A **EMPRESA** concederá exclusivamente aos empregados que exercem os cargos de Auxiliar e de Instalador uma cesta básica no valor de R\$ 224,70 (duzentos e vinte e quatro reais e setenta centavos) e para os empregados que exerçam o cargo de Técnico ADSL e Reparador uma cesta básica no valor de R\$ 449,40 (quatrocentos e quarenta e nove reais e quarenta centavos), a partir de 01 de setembro de 2022 creditada com o vale alimentação.

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO 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\$ 738,64 (setecentos e trinta e oito reais e sessenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.
- b) Para as empregadas da **EMPRESA** lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será R\$ 303,37 (trezentos e três reais e trinta e sete centavos), a partir de 01 de setembro de 2022.
- c) Para as empregadas da **EMPRESA** lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 738,64 (setecentos e trinta e oito e sessenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.
- d) Para as empregadas da **EMPRESA** lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 738,64 (setecentos e trinta e oito e sessenta e quatro centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.

**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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA**

A **EMPRESA** pagará "Auxílio aos dependentes com deficiência" aos empregados (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 empregados (as) da **EMPRESA** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será reajustado para R\$ 1.331,49 (um trezentos e trinta e um reais e quarenta e nove centavos) a partir de 01 de setembro de 2022.
- b) Para os demais empregados (as) da **EMPRESA** lotados nas lojas próprias, nas atividades de campo e nas atividades de atendimento, o valor máximo deste benefício será corrigido em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) em 01 setembro de 2022, passando para R\$ 1.000,00 (um mil reais), e a 2ª (segunda) a partir de 01 janeiro de 2023, passando para R\$ 1.331,49 (um mil, trezentos e trinta e um reais e quarenta e nove centavos).

**Parágrafo Primeiro:** O “Auxílio aos dependentes com deficiência”, poderá ser utilizado para reembolso de despesas relacionadas à educação e terapia, entre elas, escola especializada, inclusiva ou adaptada, terapeuta 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 Dependentes com Deficiência” 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 dependente.

**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 “portador de deficiência” 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.”

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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** complementar 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 1,37 (um real e trinta e sete centavos) por quilômetro rodado, a partir de 01 de setembro de 2022.

**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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CONDUTOR**

A partir de 01 de setembro de 2022 o valor do auxílio condutor, para empregados lotados nas atividades de campo listados no ANEXO I, e que utilizam veículo da **EMPRESA** como instrumento de trabalho, será de R\$

353,43 (trezentos e cinquenta e três reais e quarenta e três 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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LOCAÇÃO DE VEÍCULOS DE EMPREGADOS

A partir de 1º setembro 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 o seguinte critério:

- Veículo (PADRÃO) - R\$ 1.334,16 (um mil, trezentos e trinta e quatro reais e dezesseis centavos).

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento das locações será efetuado e disponibilizado ao empregado, 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 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 empregado. 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.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO

A **EMPRESA** efetuará o pagamento dos direitos dos empregados nos prazos legais e a rescisão contratual será sempre perante a entidade sindical, de forma virtual, respeitando-se os procedimentos estabelecidos com a mesma, para os contratos acima de 1(um) ano 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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 EMPREGADO no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do EMPREGADO por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o EMPREGADO poderá optar pelos dias corridos durante o período.
- c) caso seja o EMPREGADO impedido pela **EMPRESA** de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a **EMPRESA**, fazendo jus à remuneração integral.
- d) na hipótese de demissão sem justa causa, o EMPREGADO que, no curso do aviso trabalhado, solicitar a **EMPRESA**, 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 ao 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 EMPREGADOS.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MÃO-DE-OBRA

A **EMPRESA** quando contratar terceiros para execução de seus serviços na área de telecomunicações representada pelo **SINDICATO** deverá orientar as empresas contratadas sobre o exato enquadramento de seus empregados 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.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - CURSOS DE FORMAÇÃO

Na hipótese em que o empregado venha a participar de cursos de formação compatíveis com a sua atividade profissional na **EMPRESA**, esta poderá 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 SEGUNDA - 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.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## POLÍTICA PARA DEPENDENTES

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIÃO ESTÁVEL DE MESMO SEXO

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

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 EMPREGADAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 6 (seis) meses após a data do nascimento.

## ESTABILIDADE PAI

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA-PATERNIDADE

Fica assegurada ao empregado, a prorrogação por mais 15 (dias) da licença-paternidade, nos termos da Lei 11.770/2008, além dos 5 (dias) previstos na Constituição Federal, desde que o empregado requeira a prorrogação no prazo legal de 02 (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.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 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, no período que antecede à aposentadoria, ressaltando que a referida garantia poderá ser utilizada apenas em uma oportunidade;

- c) 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.
- d) Para o reconhecimento da garantia em referência, o empregado deverá comunicar à **EMPRESA**, 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;
- e) Os empregados que não comunicarem oficialmente à **EMPRESA** (conforme disposto no item anterior) não serão contemplados com a garantia prevista no caput.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - DO QUADRO DE AVISOS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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**.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **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 Teletendimento 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 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 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:** Nas atividades de campo, os empregados contratados a partir de 01 de janeiro de 2017 terão sua jornada de trabalho distribuída de segunda-feira à sábado e, 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO HORÁRIO MÓVEL**

O empregado 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 a jornada diária legal prevista em contrato de trabalho, conforme regras estabelecidas pela empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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, a contar do fato gerador.
- 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 previsto no item "e";
- 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 ou justa causa, tanto o saldo positivo quanto o saldo negativo acumulado, será pago ou descontado no ato da quitação das verbas rescisórias.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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. 77º da Portaria nº 671, de 11.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência (REP-A). 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 sobre jornada; 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. 77º da Portaria nº 671, de 11.11.2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP-C.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

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

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TRABALHO À DISTÂNCIA

A **EMPRESA** fica autorizada a disponibilizar aos empregados por ela escolhido 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**.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA ADOTANTE**

Aos empregados (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 do artigo 392 A, da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS A EMPREGADO ESTUDANTE**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 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** sejam 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 empregados estejam expostos, garantindo desta forma as ferramentas necessárias para a proteção da integridade física dos mesmos e, conseqüentemente, prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

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

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DO ANEXO II DA NR 17**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 de efetiva jornada, 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 empregados com deficiência 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 empregados 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 fins de serviço eleitoral, devidamente comprovado, nos termos da lei.;
- i) No período em que tiver que cumprir as exigências do serviço Militar;
- j) Pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer a júízo, devidamente comprovado;
- 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 NONA - 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.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO

A **EMPRESA** abonará as horas perdidas, limitadas até meio período da jornada por mês, de empregados (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 laboratorial. As situações excepcionais serão analisadas pelo órgão competente.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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**.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 previstos através do presente acordo, bem como outros direitos adquiridos decorrente da relação de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 à **EMPRESA**, com antecedência mínima de 48 horas.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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** seja previamente comunicada com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CREDENCIAMENTO DE REPRESENTANTES SINDICAIS**

Fica estabelecido que o número de representantes credenciados pelo **SINDICATO** será de até 1% (um por cento) dos empregados ativos, nesta data.

**Parágrafo Primeiro:** O **SINDICATO** tem credenciado atualmente, empregados como representantes, na Capital e Interior, competindo à **EMPRESA** concederem dispensa dos serviços, de 1 (um) dia por mês, sem prejuízo da remuneração e benefícios.

**Parágrafo Segundo:** Os representantes sindicais serão liberados pela **EMPRESA**, sem prejuízo de seus vencimentos, para reunião com o **SINDICATO**, mediante solicitação expressa junto à área de Relações Trabalhistas e Sindicais, com antecedência mínima de 48 horas.

**Parágrafo Terceiro** - O pagamento correspondente à dispensa remunerada, aludida no "caput", ficará condicionado ao efetivo comparecimento à reunião, que será comprovado pelo **SINDICATO** à **EMPRESA**.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DIVULGAÇÕES DE INFORMAÇÕES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DA SINDICALIZAÇÃO E MENSALIDADE SINDICAL**

A **EMPRESA** manterá 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 **SINDICATO**.

## CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A EMPRESA descontará de todos os empregados elegíveis, filiados ou não ao SINDICATO profissional, inclusive dos admitidos durante a vigências do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO no período de 2022/2023, o percentual de 4% (quatro por cento) do salário nominal dividido em 4 (quatro) parcelas iguais de 1% (um por cento) cada nos meses de setembro/2022, janeiro/2023, abril/2023 e julho/2023, conforme decidido na assembleia geral da categoria realizada de forma eletrônica no dia 05 de agosto de 2022, e recolherá o montante descontado em cada parcela aos cofres da FEDERAÇÃO LIVRE, em até 10 (dez) dias após os respectivos descontos.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados não sindicalizados ao SINDICATO 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 no período de 08/08/2022 até 10/08/2022, sendo de responsabilidade do SINDICATO a ampla divulgação aos empregados.

**Parágrafo Segundo:** O SINDICATO obriga-se a informar, por escrito, a relação de empregados que se opuseram ao desconto até dia 12/09/2022.

**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 FEDERAÇÃO LIVRE, 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, estas poderão 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 LIVRE, 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 - 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 QUINTA - 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.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - JUÍZO COMPETENTE

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

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DA APLICAÇÃO DO ACORDO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho se aplica aos Empregados (as) da **EMPRESA**, que prestam serviços na base territorial do **SINDICATO**, ou admitidos a partir da vigência deste acordo, exceto os Administradores Estatutários e os Executivos, assim entendidos os que ocupam cargos diretivos (diretores, gerentes e especialistas com poderes de gestão) na estrutura da **EMPRESA**, conforme art. 62, II da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** O presente acordo estabelece condições gerais a todos os empregados da **EMPRESA** e também condições específicas:

- a) aos empregados que trabalham em lojas, exceto gerentes gerais de loja;
- b) aos empregados que trabalham em atividade de Campo;
- c) aos empregados que trabalham em atividade de Atendimento e;
- d) aos demais empregados e gerentes gerais de lojas.

As condições de cada segmento constarão das cláusulas específicas a seguir que trarão sempre a orientação para quem se destina, de acordo com o anexo I, que faz parte do presente acordo.

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

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

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - REGISTRO DO ACORDO COLETIVO

O **SINDICATO** e a **EMPRESA** 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.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

## CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA - APLICAÇÃO

As **PARTES** fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024 e a data base da categoria em 1º de Setembro.

**Parágrafo Único:** Fica garantido que as condições econômicas deste acordo serão objeto de nova negociação entre as partes após o primeiro ano de vigência, ou seja, na próxima data base.

## CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**PARÁGRAFO 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, local de trabalho e valor do desconto bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso à sua base. Fica autorizado pelos(as) empregados(as) a transferência à **EMPRESA** de dados pessoais fornecidos aos sindicatos, quando houver necessidade. Tanto o **SINDICATO** como a **EMPRESA**, tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para realização de suas atividades respeitando as respectivas posições. O **SINDICATO** e a **EMPRESA** tratarão os dados pessoais recebidos reciprocamente única e exclusivamente para realização de suas atividades nas respectivas posições, limitando as finalidades de tratamento àquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo, e se comprometem a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados.

**Parágrafo 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 eventual 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**.

## CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

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

}

**NIVA CELMA RODRIGUES RIBEIRO**  
**VICE - PRESIDENTE**  
**TELEFONICA BRASIL S.A.**

**BRENO RODRIGO PACHECO DE OLIVEIRA**  
**VICE - PRESIDENTE**

**TELEFONICA BRASIL S.A.**

**LUIZ CLAUDIO RANGEL XAVIER  
DIRETOR  
TELEFONICA BRASIL S.A.**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ANEXO I**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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