

Imprimir

Salvar

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002682/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/07/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011832/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.106354/2023-14  
DATA DO PROTOCOLO: 24/07/2023

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

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;

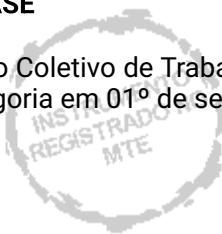
E

SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELECOM EST RGS, CNPJ n. 89.623.375/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILNEI PORTO AZAMBUJA;

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) **Profissional dos I- Trabalhadores das operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satélites; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em datacenters de empresas de telecomunicações; II - Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; III - Os trabalhadores em empresas interpostas (exceto os trabalhadores de empresas em teleatendimento, telemarketing, rádio chamada e comerciários) com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação operação e suporte operacional a clientes; IV - Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; V - Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; VII - Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações, com abrangência territorial em RS.**

## 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/2021 a agosto/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/2021 a agosto/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, dispensado sem justa causa, 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, desde que devidamente comprovado.

## **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 - 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 virgula dois por cento) do salário base mensal e no máximo de 0,8% (zero virgula oito por cento) do salário base mensal. Esta opção será a base de cálculo, pois será multiplicada pela quantidade de dias de afastamento ao mês anterior ao pagamento, considerando a elegibilidade ou a alteração efetuada pelo empregado no Portal de Benefícios – Programa de benefícios flexíveis;

**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 no Portal de Benefícios – Programa de benefícios flexíveis;

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

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

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

## **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 na cláusula COMPENSAÇÃO DE HORAS E CONTROLE DE FREQUÊNCIA, constantes neste Acordo Coletivo.

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

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

## **ADICIONAL DE SOBREVISO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE SOBREVISO**

A **EMPRESA** poderá designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, conforme escala previamente estabelecida e divulgada 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:** O empregado acionado para trabalhar no período de sobreaviso receberá como extras as horas de efetivo exercício, deixando de ser pago, nesta hipótese, o adicional de sobreaviso durante a hora efetivamente trabalhada.

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

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

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

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

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

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

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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\$ 1.371,48 (um mil, trezentos e setenta e um reais e quarenta e oito 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO**

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

- a) Para os empregados da **EMPRESA** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio refeição extraordinário será R\$ 19,31 (dezenove reais e trinta e um centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2022.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 DÉCIMA OITAVA - 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.

### **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 na regra do plano e também nos parágrafos a seguir.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados oriundos da **VIVO 1**, admitidos até 31/04/2016, será mantida a possibilidade da contribuição fixa mensal de 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário nominal, o que lhe dará direito ao plano de saúde oferecido 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 Segundo:** Para os admitidos a partir de 01/05/2016 o plano de saúde será integralmente subsidiado pela **EMPRESA**. Após a implantação do benefício flexível, a opção por plano de categoria superior com pagamento mensal, lhe dará direito a aplicação da Lei 9656/98.

**Parágrafo Terceiro:** Todos os empregados, independentemente do pagamento de contribuição fixa mensal, ao utilizarem os Planos de Saúde oferecidos pela **EMPRESA**, pagarão uma coparticipação, exclusivamente a título de fator moderador, nos seguintes eventos: a) consultas eletivas e de Pronto Atendimento e exames simples, equivalentes a 25% dos custos destes eventos e b) terapias, equivalentes a 15% dos custos destes eventos. Esta coparticipação será devida e descontada em folha de pagamento, quando da realização dos eventos pelo empregado ou por seus dependentes.

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** Em situações em que houver a contribuição mensal para o benefício assistência médica, no caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, seu e de seu grupo familiar, de acordo com a Resolução Normativa 488 da ANS, 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 Sétimo:** Em situações em que houver a contribuição mensal para o benefício assistência médica, os beneficiários farão jus a assistência médica pós-emprego (aposentados) nos moldes do artigo 31 da Lei 9656/98, desde que assumam o pagamento integral dos custos de assistência médica, seu e de seu grupo familiar, de acordo com a Resolução Normativa 488 da ANS.

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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, cento e cinquenta e quatro reais e onze centavos) ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 oitos 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 expedida pela autoridade judicial competente.

**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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.
- a) 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.
- b) 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.
- c) 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:** 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 expedida pela autoridade judicial competente.

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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** incluirá todos os seus empregados, através do Programa de Benefícios Flexíveis, com participação de 50% do valor do prêmio pago na apólice de Seguro de Vida em Grupo com previsão de indenização também por invalidez permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho e/ou por doença.

**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 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 de corrigido em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) em 01 de setembro de 2022, passando para R\$ 1.000,00 (um mil reais), e a 2ª (segunda) a partir de 01 de 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 VIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL EM AUXÍLIO DOENÇA**

O empregado não sofrerá prejuízo com relação ao pagamento de seu décimo terceiro salário, caso venha a ficar afastado, em auxílio doença, por período de até 180 dias, para os empregados lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, e de até 90 dias para os empregados lotados nas lojas próprias, cabendo 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 à respectiva remuneração fixa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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** – O pagamento acima se encerrará no momento que a atividade que o mesmo desempenhe não necessite mais do veículo da **EMPRESA** como instrumento de trabalho, sendo que o mesmo como não é caracterizado remuneração, não será utilizado para incorporação no salário.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LOCAÇÃO DE VEÍCULOS DE EMPREGADOS**

O empregado que, quando necessário, devidamente autorizado e contratado pela **EMPRESA**, utilizar veículo de sua propriedade para a realização de sua atividade laboral, a **EMPRESA** observará os seguintes critérios, como balizadores do contrato de aluguel firmado:

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

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

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

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

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

**Parágrafo Quinto** - A **EMPRESA** remunerará até 05 (cinco) dias por mês do valor de locação vigente 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 Sexto** - Durante o período de gozo de férias do empregado, fará esse jus ao equivalente a 70% (setenta por cento) do valor da locação do veículo pelos dias que estiver em férias.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO EMERGENCIAL**

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO**

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

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISO**

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

- a) será comunicado 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 às **EMPRESA**, fazendo jus à remuneração integral.
- d) na hipótese de demissão sem justa causa, o Empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar à **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 à período não trabalhado, ou eventual opção, conforme item "b" desta cláusula.
- e) o disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI art. 7º da Constituição Federal.
- f) serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MÃO DE OBRA**

A **EMPRESA** responderá na forma da Lei, por obrigação trabalhistas e previdenciárias decorrente de trabalho prestados por pessoas contratadas para execução dos seus serviços.

- a) 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**.
- b) Caso a **EMPRESA** venha se utilizar de mão de obra de ESTAGIÁRIOS, deverão respeitar integralmente as determinações constantes da legislação específica.
- c) A **EMPRESA** se obriga a fornecer lista atualizada de todas as empresas prestadoras de serviço de mão-de-obra na área de TELECOMUNICAÇÕES. Se obrigando ainda, a manter canal de comunicação para dirimir eventuais conflitos suscitados na vigência do presente instrumento.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**



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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE**

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

### **ESTABILIDADE PAI**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA**

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

- a) O empregado deve trabalhar no grupo a **EMPRESA** há, pelo menos, 5 (cinco) anos consecutivos;
- b) O empregado que atender aos requisitos autorizadores desta garantia poderá utilizá-la no momento que entender oportuno, ou seja, ou no período que antecede à aposentadoria proporcional ou no que antecede à aposentadoria integral, ressaltando que a referida garantia poderá ser utilizada apenas em uma oportunidade;
- c) Na hipótese do empregado não optar pela garantia na oportunidade da aposentadoria proporcional, dentro do prazo estabelecido para este requerimento, o mesmo não poderá se valer da referida garantia até que surja o período apropriado para requerer a garantia referente à aposentadoria integral;
- d) O contrato de trabalho dos empregados beneficiados por esta garantia, poderá ser rescindido por pedido de demissão, dispensa por justa causa ou dispensa sem justa causa, sendo que nessa última hipótese a **EMPRESA** deverão efetivar o pagamento das parcelas previstas no caput desta cláusula;
- e) Para o reconhecimento da garantia em referência, o empregado deverá comunicar às **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;
- f) Os empregados que não comunicarem oficialmente à **EMPRESA** (conforme disposto no item anterior) não serão contemplados com a garantia prevista no caput.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 até 8 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais. A duração normal do trabalho para os demais empregados lotados nas lojas próprias poderá ser de até 8 (oito) horas diárias, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, ou de 6 (seis) horas diárias, de 36 (trinta e seis) horas semanais, e 180 (cento e oitenta) horas mensais considerando-se como horas úteis não trabalhadas as faltantes para completar a jornada máxima legal, observadas as normas legais específicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** 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 Sétimo:** 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.

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS/BANCO DE HORAS

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

- a) Dentro da jornada normal de trabalho os empregados poderão gerar créditos ou débitos de horas a compensar em relação ao seu horário de trabalho, sendo que as horas à crédito serão limitadas a 2 (duas) horas excedentes por dia.
- b) As horas adicionais trabalhadas aos sábados serão acumuladas em banco de horas até o limite de 4 horas. As horas que excederem a este limite serão pagas com adicional de 50% na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração da frequência.
- c) As horas adicionais serão compensadas na razão de uma hora excedente por uma hora de descanso e vice-versa.
- d) As horas trabalhadas em domingos e feriados serão remuneradas e acrescidas do respectivo adicional, na folha de pagamento no mês subsequente da realização da hora extra, respeitado a data de fechamento da folha. Para os empregados submetidos ao regime de escala de revezamento, as horas trabalhadas em dias previamente definidos como folga, serão remuneradas e acrescidas do respectivo adicional.
- e) O prazo limite para compensação do saldo de horas, a crédito ou débito, é de 180 (cento e oitenta) dias
- f) Caso não ocorra a compensação dentro do limite estabelecido acima, o saldo de horas a crédito será pago como Horas Extras, com o respectivo adicional legal, juntamente com o pagamento, no mês de competência do vencimento do prazo estipulado na alínea "d";
- g) No caso de saldo de horas a débito, este será descontado na folha de pagamento do mês subsequente ao do vencimento do prazo de compensação 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 sobrejornada; e
- d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

- a) deverá encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta;

- b) deverá permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) deverá possibilitar ao empregado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, e à fiscalização quando solicitado.

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

**Parágrafo Quinto:** 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 Previdência, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP-C.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - TRABALHO DOS DOMINGOS E FERIADOS**

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

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

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

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

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

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**

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

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

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA ADOTANTE**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, MATERIAIS, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALH**

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.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CIPA**

A **EMPRESA** assegurará a eleição de membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de acordo com a legislação vigente.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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) A **EMPRESA** abonará 1 (um) dia por semestre do ano vigente, as faltas ao trabalho, dos empregados com deficiência decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.
- f) A **EMPRESA** abonará até 2 (dois) dias para que o empregado acompanhe consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

### **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

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

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES E ATIVIDADES SINDICAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS E**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

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

**Parágrafo Primeiro:** Na ocorrência de novo mandato sindical, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, 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.

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

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - REPASSE DA 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - JUIZO COMPETENTE**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - SOBREPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Único:** A **EMPRESA** envidará esforços à conclusão do processo negocial observando a data base.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO, CONFORME ORIGEM PÓS UNIFICAÇÃO**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 SEPTAGÉSIMA NONA - 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 para:

- a) os empregados da **EMPRESA** que trabalham em lojas, exceto gerentes gerais de loja;
- b) aos empregados que trabalham em atividade de Campo (corresponde a atividade de Planta Externa);
- c) aos empregados que trabalham em atividade de Atendimento – (atendimento corresponde a atividade de call center) e;
- d) aos demais empregados e gerentes gerais de lojas.

As condições de cada 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 - 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 e valor do desconto. O **SINDICATO** se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos da **EMPRESA**, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

**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 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 OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

}

**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.**

**GILNEI PORTO AZAMBUJA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELEF EST RGS**

## **ANEXOS ANEXO I - ANEXO I**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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