

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000041/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/01/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068410/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.000189/2019-43
DATA DO PROTOCOLO: 25/01/2019

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BRIGIDO ROLAND RAMOS e por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO MARTINS NETO;

E

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

TELEFONICA DATA S.A., CNPJ n. 04.027.547/0036-61, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). NIVA CELMA RODRIGUES RIBEIRO e por seu Diretor, Sr(a). BRENO RODRIGO PACHECO DE OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). LUIZ CLAUDIO RANGEL XAVIER;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centros de Atendimentos, Call Centers, Transmissão de Dados, Correio Eletrônico e Suporte de Internet (Provedores), Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em **DF**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

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

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

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

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

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

Parágrafo Segundo: Está cláusula não se aplica aos Administradores Estatutários, e os Executivos, assim entendidos os que ocupam os cargos de Diretor, Gerente e Especialista na estrutura das **EMPRESAS**.

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

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

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

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

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

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

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

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

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

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

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

CLÁUSULA 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 as **EMPRESAS** complementarem a diferença entre os valores pagos ao empregado, a tal título, pelo INSS e Previdência Privada, de forma que lhe assegure o recebimento de valor igual à respectiva remuneração fixa.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

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

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

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

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

Parágrafo Quarto: As diferenças relativas aos meses de setembro e outubro de 2018 serão pagas na folha de pagamento de novembro de 2018.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS (BE FLEX)

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO POR DIRIGIR VEÍCULO PRÓPRIO

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

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

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

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE SOBREVISO

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

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

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

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

II - Para intervenções que superem 1 (uma) hora até o limite de 2 (duas) horas cronológicas: O tempo integral deverá ser tratado como hora extra e o descanso deverá ser completado com o tempo restante para 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 SEXTA - LOCAÇÃO DE VEÍCULOS DE EMPREGADOS

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

- Veículo pequeno (PADRÃO) - Manutenção do valor atual de R\$ 1.224,00 (um mil duzentos e vinte e quatro reais) até 30 de agosto de 2020.

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 pelas **EMPRESAS** através de crédito na rede de postos conveniados ou por meio de cartão combustível. Em havendo necessidade de complementação de combustível, devidamente comprovado, o empregado deverá solicitar a gestão imediata que autorizará o crédito do valor adicional.

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

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

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO AUXÍLIO EMERGENCIAL

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

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

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

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

Parágrafo Terceiro: Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas atividades de campo, com jornada regular de segunda-feira à sexta o auxílio alimentação será de R\$ 660,70 (seiscentos e sessenta reais e setenta centavos). Aos empregados com jornada regular de segunda-feira à sábado, o valor do auxílio alimentação será de R\$ 783,00 (setecentos e oitenta e três reais) ambos a partir de 01 de setembro de 2018.

Parágrafo Quarto: Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas de atendimento, que trabalhem 5 dias por semana, o auxílio alimentação será de R\$ 660,70 (seiscentos e sessenta reais e setenta centavos) e para aqueles que trabalham 6 dias por semana o auxílio alimentação será de R\$ 709,47 (setecentos e nove reais e quarenta e sete centavos), ambos a partir de 01 de setembro de 2018.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo Quarto: As diferenças relativas aos meses de setembro, outubro e novembro de 2018 serão creditadas nos cartões VR/VA, conforme fracionamento cadastrado no Programa de Benefício Flexível, no dia 09/11/2018.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO

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

- a) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja, o auxílio refeição extraordinário será R\$ 15,54 (quinze reais e cinquenta e quatro centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2018.
- b) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas lojas próprias o auxílio refeição extraordinário será R\$ 11,79 (onze reais e setenta e nove centavos) por dia, a partir de 01 de setembro de 2018.
- c) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas atividades de campo o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 20,80 (vinte reais e oitenta centavos) por dia, de segunda à sexta-feira, e de R\$ 30,58 (trinta reais e cinquenta e oito centavos) para as horas trabalhadas aos sábados, domingos, feriados ou folgas, ambos a partir de 01 de setembro de 2018. Para os empregados com jornada de 6 dias por semana, o valor de R\$ 20,80 (vinte reais e oitenta centavos) será praticado para as horas extraordinárias realizadas de segunda à sábado e de R\$ 30,58 (trinta reais e cinquenta e oito centavos) para aquelas realizadas aos domingos, feriados e folgas, ambos a partir de 01 de setembro de 2018.
- d) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas atividades de atendimento, o auxílio refeição extraordinário será de R\$ 11,80 (onze reais e oitenta centavos) por dia a partir de 01 de setembro de 2018.

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

Parágrafo Segundo: As diferenças relativas aos meses de setembro e outubro de 2018 serão pagas na folha de pagamento de novembro de 2018.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

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

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

Parágrafo Segundo: As diferenças relativas aos meses de setembro, outubro e novembro de 2018 serão creditadas no cartão VA no dia 09/11/2018.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA A SAÚDE

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

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

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

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

e “b” serão aplicados a partir de maio/2019 e os percentuais praticados atualmente, ou seja, 20% e 10%, respectivamente, permanecem até abril/2019.

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

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

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

Parágrafo Sexto: Em situações em que houver a contribuição mensal para o benefício assistência médica, no caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, seu e de seu grupo familiar, de acordo com a Resolução Normativa 279 da ANS, pelo período de 1/3 (um terço) do tempo que tiver contribuindo para os PLANOS DE SAÚDE, com período mínimo de 6 (seis) meses e máximo de 24 (vinte e quatro) meses, conforme disposto no Parágrafo 1º do Artigo 30º da Lei 9656/98.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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

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

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

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

- Cônjuge - comprovado por Certidão de Casamento
- Companheiro(a) - comprovado por Escritura Pública Declaratória de União Estável
- Filhos(as) até 23 anos, 11 meses e 29 dias

- 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 (www.benefícios.telefonica.com.br).

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

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO AUXÍLIO DOENÇA E NO ACIDENTE DO TRABALHO

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

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

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

Parágrafo terceiro: Anualmente ou em situações específicas, os empregados poderão escolher uma das 4 opções de Complementação de Auxílio Doença e Acidente de Trabalho. Caso o empregado escolha uma opção de complementação superior à da elegibilidade de seu cargo hierárquico, poderá passar a pagar uma contribuição mensal para manter o benefício, conforme regras definidas no programa de benefícios

flexíveis, disponível para consulta dos empregados, a qualquer tempo, no portal de benefícios da EMPRESA (www.beneficios.telefonica.com.br).

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

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE EM ACIDENTE DE TRABALHO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Na hipótese do Seguro de Vida não contemplar a concessão de um auxílio para o custeio das despesas com funeral, as **EMPRESAS** concederão o Auxílio Funeral no valor de R\$ 6.910,58 (seis mil novecentos e dez reais e cinquenta e oito centavos) ao beneficiário, em caso de falecimento do empregado, e de R\$ 4.146,32 (quatro mil cento e quarenta e seis reais e trinta e dois centavos) ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REEMBOLSO CRECHE/AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL

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

- a) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.
- b) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será R\$ 250,06 (duzentos e cinquenta reais e seis centavos), a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a

condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no “caput” desta cláusula.

c) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.

d) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no caput desta cláusula.

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

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

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

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

Parágrafo Quinto: As diferenças relativas aos meses de setembro e outubro de 2018 serão pagas na folha de pagamento de novembro de 2018.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO BABÁ

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

a) Para os empregados das **EMPRESAS** lotados nas áreas administrativas e gerentes gerais de loja o valor máximo deste benefício será R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.

b) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas lojas próprias, o valor máximo deste benefício será R\$ 250,06 (duzentos e cinquenta reais e seis centavos), a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no “caput” desta cláusula.

c) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de campo, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018.

d) Para as empregadas das **EMPRESAS** lotadas nas atividades de atendimento, o valor máximo será de R\$ 594,22 (quinhentos e noventa e quatro reais e vinte e dois centavos) a partir de 01 de setembro de 2018. Fica mantida a condição para os empregados que até 31 de dezembro de 2015, vinham recebendo este reembolso, e que continuarão a receber até que a criança complete o limite de idade prevista no caput desta cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Sétimo: As diferenças relativas aos meses de setembro e outubro de 2018 serão pagas na folha de pagamento de novembro de 2018.

Seguro de Vida

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

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

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO INDENIZATÓRIO

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VANTAGEM PESSOAL

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Nono: As diferenças relativas aos meses de setembro e outubro de 2018 serão pagas na folha de pagamento de novembro de 2018.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CONDUTOR

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

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

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

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

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

Parágrafo Quinto: As diferenças relativas aos meses de setembro e outubro de 2018 serão pagas na folha de pagamento de novembro de 2018.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de um ano nas EMPRESAS será feita junto ao SINDICATO profissional da categoria sem cobrança de qualquer taxa ou tarifa as EMPRESAS ou empregado.

Parágrafo Único: Não serão homologadas as rescisões do contrato de trabalho por justa causa.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO

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

- a) será comunicado pelas empresas por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.
- b) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do Empregado no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do Empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o Empregado poderá optar pelos dias corridos durante o período.
- c) caso seja o TRABALHADOR impedido pelas empresas de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer às empresas, fazendo jus à remuneração integral.
- d) na hipótese de demissão sem justa causa, o Empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar às empresas, por escrito e fizer prova da recolocação no mercado de trabalho, fica garantido o seu imediato desligamento e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso as empresas estarão obrigadas em relação a essa parcela a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais à período não trabalhado, ou eventual opção, conforme item “b” desta cláusula.
- e) o disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI art. 7º da Constituição Federal.
- f) serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MÃO DE OBRA

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

a) As EMPRESAS quando contratarem terceiros para execução de seus serviços na área de telecomunicações representada pelo SINDICATO deverão orientar as empresas contratadas sobre o exato enquadramento de seus trabalhadores na categoria deste SINDICATO, observando o presente Acordo Coletivo de Trabalho e as obrigações legais e sindicais pertinentes e informar o SINDICATO.

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

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

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CURSOS DE FORMAÇÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE TELEFONE CELULAR

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

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

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

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 Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

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

- a) empregado deve trabalhar no grupo das **EMPRESAS** há, pelo menos, 5 (cinco) anos consecutivos;
- b) O empregado que atender aos requisitos autorizadores desta garantia poderá utilizá-la no momento que entender oportuno, ou seja, ou no período que antecede à aposentadoria proporcional ou no que antecede à aposentadoria integral, ressaltando que a referida garantia poderá ser utilizada apenas em uma oportunidade;
- c) Na hipótese do empregado não optar pela garantia na oportunidade da aposentadoria proporcional, dentro do prazo estabelecido para este requerimento, o mesmo não poderá se valer da referida garantia até que surja o período apropriado para requerer a garantia referente à aposentadoria integral;

- d) O contrato de trabalho dos empregados beneficiados por esta garantia poderá ser rescindido por pedido de demissão, dispensa por justa causa ou dispensa sem justa causa, sendo que nessa última hipótese as **EMPRESAS** deverão efetivar o pagamento das parcelas previstas no caput desta cláusula;
- e) Para o reconhecimento da garantia em referência, o empregado deverá comunicar às **EMPRESAS**, por escrito, sua intenção de aposentar-se, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias que antecedem ao início do período de 12 (doze) meses faltantes para a aquisição do direito à aposentadoria, comprovando, documentalmente, junto à área de Relações Trabalhistas das **EMPRESAS**, o preenchimento dos requisitos concernentes ao tempo de contribuição e, se necessário, de idade, suficientes para aquisição do direito;
- f) Os empregados que não comunicarem oficialmente às **EMPRESAS** (conforme disposto no item anterior) não serão contemplados com a garantia prevista no caput.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO CRIMINAL CONTRA EMPREGADOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REALOCAÇÃO DE EMPREGADOS READAPTADOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIÃO ESTÁVEL DE MESMO SEXO

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 hora compreendidos dentro da jornada de trabalho.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA

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

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

Parágrafo Segundo: O Sistema de Ponto Eletrônico não admite:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

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

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS/BANCO DE HORAS

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

- a) Dentro da jornada normal de trabalho os empregados poderão gerar créditos ou débitos de horas a compensar em relação ao seu horário de trabalho, sendo que as horas a crédito serão limitadas a 2 (duas) horas excedentes por dia;
- b) As horas adicionais trabalhadas aos sábados serão acumuladas em banco de horas até o limite de 4 horas. As horas que excederem a este limite serão pagas com adicional de 50% na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração da frequência;

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

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

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

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

e) As empresas abonarão 1 (um) dia por semestre do ano vigente, as faltas ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

f) As empresas abonarão até 2 (dois) dias para que o empregado acompanhe consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACOMPANHAMENTO DE FILHO AO MÉDICO

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TURNO DE REVEZAMENTO

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

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

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

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

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO FIXO PARA ESTUDANTE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO DOS DOMINGOS E FERIADOS

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

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

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

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

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

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 pelas EMPRESAS no termo de rescisão.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 8 (oito) parcelas mensais, iguais, descontadas dos salários dos meses subsequentes ao mês da concessão.

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

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA EMPREGADOS ADOTANTES

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA-PATERNIDADE

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO D. UNIFORMES, MATERIAIS, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS D. TRABALHO

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

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

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO COM ALTA DO INSS E RECUSA PELOS MÉDICOS DAS EMPRESAS

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO DO ANEXO II DA NR 17

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÕES DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

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

Representante Sindical

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

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

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

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

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

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

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - FREQUÊNCIA EM ASSEMBLÉIAS DE EMPREGADOS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES E ATIV. SIND.PARA DIRIGENTES SINDICAIS E DELEGADOS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REPASSE DA MENSALIDADE SINDICAL

A EMPRESA se comprometem a descontar em folha de pagamento, mediante autorização assinada pelo empregado, as mensalidades dos sócios da entidade, no valor de 1% (um por cento) do salário bruto de cada empregado, obrigando-se, no prazo de 10 (dez) dias a recolhê-las à conta corrente nº 221.073-8, agência 3599-8, Banco do Brasil, 214 Norte ou na tesouraria do sindicato.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINTTEL/DF, até ao 15º dia do mês subsequente ao desconto, uma relação de todos os empregados atingidos pelo desconto e o valor de sua contribuição individual.

Parágrafo Segundo – O Sinttel-DF fica autorizado a mover ação judicial pertinente contra a empresa que não recolher ou repassar a mensalidade sindical.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO, CONFORME ORIGEM PÓS UNIFICAÇÃO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PARTES ENVOLVIDAS-APLICABILIDADE

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

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

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

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

BRIGIDO ROLAND RAMOS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

ANTONIO MARTINS NETO

Diretor

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

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

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

LUIZ CLAUDIO RANGEL XAVIER
Diretor
TELEFONICA BRASIL S.A.

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

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

LUIZ CLAUDIO RANGEL XAVIER
Diretor
TELEFONICA DATA S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[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>.