

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

**VIVO S/A**, inscrita no CNPJ Nº. 02.449.992/0001-64, com endereço na Avenida Higienópolis, nº. 1365, Londrina, PR, neste ato representado por seu Gerente de Divisão de Administração de RH e Relações Trabalhistas Eiomar César Nunes dos Santos, portador do CPF nº. 380.042.160-72 e **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES e OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS**, inscrita no CNPJ sob o nº. 89.623.375/0001-11, sob inscrição ministerial MTb nº. 300.184, com sede na R. Washington Luiz 572, Centro, Porto Alegre/RS, neste ato representado por seu Presidente Flávio Leonardo Silveira Rodrigues, CPF nº. 335.451.460-49, em cumprimento ao disposto na Instrução Normativa SRT/TEM nº. 01 de 24 de março de 2004, representados nos moldes dos seus estatutos sociais, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, regido pelas seguintes cláusulas.

Para efeito deste Acordo consideram-se as expressões: “Empregados” como significando “pessoas abrangidas pelo acordo”; “EMPRESA” como significando a VIVO S/A e “SINDICATO” como significando a entidade sindical representativa dos empregados.

### CAPÍTULO I – DA ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

#### Cláusula 1ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os Empregados 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 e gerentes com poderes de gestão) na estrutura da EMPRESA.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Fica ainda estipulado que o presente Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos aprendizes, estagiários, terceiros, bem como também às equipes de lojas, exceto gerentes gerais de loja.

#### Cláusula 2ª – DATA-BASE E VIGÊNCIA

As partes acordantes ajustam a data de 01 de novembro como sendo a data base da categoria profissional, bem como que a vigência do presente instrumento será de 01 de novembro de 2009 a 31 de outubro de 2010.

### CAPÍTULO II – DA REMUNERAÇÃO E OUTRAS VANTAGENS

#### Cláusula 3ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da EMPRESA, ativos em 31 de outubro de 2009, serão reajustados a partir de 1 de janeiro de 2010, conforme percentuais indicados na tabela abaixo:

Salário	Reajuste
Salários até R\$ 5.000,00	4,7%
Salários acima de R\$ 5.000,00	4,0%

**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:** Os salários serão pagos até o primeiro dia útil do mês subsequente ao da efetiva prestação do serviço, mantendo-se as condições vigentes.



#### **Cláusula 4ª – 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, adicionais salariais legais e verbas rescisórias.

#### **Cláusula 5ª – PISO SALARIAL**

O piso salarial na EMPRESA, não poderá ser inferior a R\$ 592,70 (quinhentos e noventa e dois reais e setenta centavos).

#### **Cláusula 6ª - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

O pagamento da primeira parcela do 13º salário, equivalente a 50% do salário nominal, ocorrerá no mês de fevereiro. Os empregados que saírem de férias em janeiro poderão recebê-lo neste mês, mediante solicitação no recibo de férias.

**Parágrafo Único:** 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.

#### **Cláusula 7ª – ADICIONAL DE SOBREAVISO**

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

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados enquadrados nesta cláusula serão aqueles expressamente designados pela EMPRESA, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

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

#### **Cláusula 8ª - PAGAMENTO DO ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno incidente sobre as horas efetivamente trabalhadas em horário noturno, será pago, com o adicional legal, juntamente com o salário do mês subsequente ao de sua prestação.

#### **Cláusula 9ª – PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras trabalhadas e não compensadas, serão pagas, com o adicional legal, juntamente com o salário do mês subsequente.

#### **Cláusula 10ª - PAGAMENTO DO AUXÍLIO REFEIÇÃO EXTRAORDINÁRIO**

A EMPRESA pagará o Auxílio Refeição Extraordinário, no valor equivalente a 50% do valor facial do Vale Refeição vigente no mês subsequente ao da sua realização, em cada dia em que ocorra mais de 2 (duas) horas extras, independentemente de serem remuneradas ou compensadas.

**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 11ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A EMPRESA se compromete a realizar o PPRA e o PCMSO para avaliar as possíveis áreas de risco. Se for constatada a necessidade, o adicional de periculosidade será pago no valor de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal percebido pelo empregado.

#### **Cláusula 12ª - 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\$ 0,80 (oitenta centavos) por quilômetro rodado.

**Parágrafo Primeiro:** O valor previsto no caput desta cláusula corresponde ao reembolso das despesas com combustíveis, manutenção do veículo, desgaste de pneus, lubrificantes, seguro, depreciação do veículo, etc.



**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.

### CAPÍTULO III – DOS BENEFÍCIOS

#### Cláusula 13ª - VALE ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA concederá o Vale Alimentação, utilizando-se de empresas administradoras de sistemas de refeições convênio, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aos seus empregados, com a participação dos mesmos no custeio deste benefício no valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por mês e de acordo com os valores e critérios definidos no **ADITIVO ESPECÍFICO**.

**Parágrafo Primeiro:** Serão fornecidos os Vales Alimentação integralmente aos empregados afastados:

- a) em férias;
- b) em Auxílio Doença pelo período máximo de 3 meses de afastamento;
- c) em Acidente de Trabalho até no máximo 24 meses;
- d) em Licença Maternidade enquanto perdurar a licença (120 dias).

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

#### Cláusula 14ª – VALE REFEIÇÃO

A EMPRESA concederá a seus empregados o Vale Refeição que será fornecido em cartelas mensais distribuídas em 23 (vinte e três) dias, com a participação dos mesmos no custeio deste benefício no valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos) por mês e de acordo com os valores e critérios definidos no ADITIVO ESPECÍFICO.

**Parágrafo Primeiro:** Para aqueles empregados que laboram em regime de escala em jornada semanal de seis dias, será fornecido o correspondente a 26 (vinte e seis) dias, independentemente da quantidade dos dias úteis no mês.

**Parágrafo Segundo:** Não terão direito ao Vale Refeição os empregados afastados, por qualquer motivo, cujo tempo de afastamento supere os 30 dias.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado poderá transformar o Vale Refeição em Vale Alimentação, desde que solicite a alteração até o dia 10 de cada mês, para o pagamento no mês subsequente. Nesta hipótese, não serão aplicadas as regras da Cláusula Décima Terceira, Parágrafo Primeiro, letras “b”, “c” e “d”.

**Parágrafo Quarto:** Os vales de que trata esta cláusula, são de caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito, sendo utilizados para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições em estabelecimentos onde sejam aceitos, de acordo com a legislação do PAT.

#### Cláusula 15ª - REEMBOLSO CRECHE/AUXÍLIO MATERNO INFANTIL

A EMPRESA concederá, mensalmente, o Reembolso-Creche/Auxílio Materno Infantil, para empregados com filhos até completarem 6 (seis) anos de idade, mediante apresentação de recibo de pagamento e atestado de frequência, desde que não esteja cursando o ensino fundamental, de acordo com valores e critérios definidos no ADITIVO ESPECÍFICO.

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

**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:** Por se tratar de reembolso de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.



**Parágrafo Quarto:** Até o segundo ano de vida da criança não haverá custeio do empregado, sendo que após este período haverá o desconto do empregado nas seguintes condições:

- a) Remunerações de até R\$ 1.342,96, desconto de 3% (três por cento) do valor do benefício;
- b) Remunerações entre R\$ 1.342,97 e R\$ 2.685,91, desconto de 5% (cinco por cento) do valor do benefício;
- c) Remunerações acima de R\$ 2.685,91, desconto de 10% (dez por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo Quinto:** 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 16ª - AUXÍLIO BABÁ**

À opção do empregado, pagará a EMPRESA o Auxílio Babá, em substituição ao Reembolso Creche/Auxílio Materno Infantil, desde que comprovada a utilização de profissional contratado para este fim, na forma da legislação previdenciária, sem custeio do empregado, de acordo com os valores e critérios definidos no ADITIVO ESPECÍFICO.

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

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido este benefício apenas durante os 2 (dois) primeiros anos de vida da criança.

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** Por se tratar de reembolso de despesas com o Auxílio Babá, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

**Parágrafo Sétimo:** Para efeito de concessão do Auxílio Babás, não serão reembolsadas as despesas com familiares de empregados, até segundo grau.

**Parágrafo Oitavo:** 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 17ª - AUXÍLIO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS COM COMPROMETIMENTO INTELECTUAL**

A EMPRESA pagará "Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais com Comprometimento Intelectual" aos empregados que tenha (m) filho (s) ou dependente (s) reconhecido (s) pela Previdência Social, portador(es) de síndrome com comprometimento intelectual, devidamente atestado por laudo médico e comprovado pelo Sistema de Assistência Médica da EMPRESA, sem custeio do empregado, de acordo com valores e critérios definidos no ADITIVO ESPECÍFICO.

**Parágrafo Primeiro:** O "Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais com Comprometimento Intelectual" não será cumulativo com o Auxílio Babá nem com o Reembolso Creche/Auxílio Materno Infantil.

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

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

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



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

**Parágrafo Sexto:** 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.

## **CAPÍTULO IV - DAS RELAÇÕES DO TRABALHO**

### **Cláusula 18ª – SEGURO DE VIDA**

A EMPRESA proporcionará aos seus empregados, com a participação de 50% do valor do prêmio pago na apólice, 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 parcela de custeio do seguro paga pela EMPRESA é de caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito.

### **Cláusula 19ª - 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 ao beneficiário, o Auxílio Funeral no valor de R\$ 4.090,67 (quatro mil e noventa reais e sessenta e sete centavos), em caso de falecimento do empregado, e de R\$ 2.454,40 (dois mil, quatrocentos e cinquenta e quatro reais e quarenta centavos) ao empregado, em caso de falecimento de seu dependente.

### **Cláusula 20ª – DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO**

A duração normal do trabalho será de 8 (oito) horas diárias, de 40 (quarenta) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, considerando-se como horas úteis não trabalhadas as faltantes para completar a jornada máxima legal, observadas as normas legais específicas quando estabelecerem duração do trabalho especial e inferior para determinadas profissões ou regimes de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que venham a trabalhar exclusiva, permanente e ininterruptamente no atendimento a clientes com o uso de áudio-fone farão jus:

- a) Enquanto permanecerem nesta função, à redução da duração semanal do trabalho para 36 horas;
- b) Ao repouso de 20 (vinte) minutos não computado na jornada de trabalho;
- c) A uma folga dupla a cada mês, desde que seja possível operacionalizá-la sem custo adicional.

**Parágrafo Segundo:** A EMPRESA poderá também instituir, para os empregados que laborem em jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, jornada de 7 (sete) horas e 12 (doze) minutos por dia, de segunda a sexta-feira, com intervalo de uma hora para refeição e descanso.

### **Cláusula 21ª – CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

A EMPRESA poderá adotar a isenção do registro de frequência normal, nos termos da Portaria número 1120/95 do Ministério do Trabalho de 08/11/95, ou ainda, sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Uma vez adotada a isenção do registro de frequência, estará implícita a presunção do cumprimento integral pelo empregado da jornada normal de trabalho, devendo ser anotadas apenas as exceções, assim entendidas as faltas, atrasos e jornadas extraordinárias.

**Parágrafo Segundo:** Ficam isentos do controle de frequência, aqueles empregados que, por desenvolverem atividades predominantemente externas, são incompatíveis com a fixação de horário. Para esses empregados a EMPRESA deverá proceder ao devido registro da não observância de horário de trabalho no livro ou ficha de registro de empregados, bem como na CTPS de cada empregado.



**Parágrafo Terceiro:** A marcação do ponto até 10 minutos antes do início da jornada e até 10 minutos após o seu término não será considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, desde que não ultrapassado este limite, não podendo ser computado para fins de apuração e pagamento de horas extraordinárias.

#### **Cláusula 22ª – SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

---

A EMPRESA, respeitada a duração do trabalho semanal de 40 horas na consideração da média do período correspondente às semanas dentro de um mês civil, poderá ultrapassar a jornada normal diária de 8 (oito) e a carga semanal de 40 (quarenta), em um ou mais dias da semana, até o máximo permitido em lei, inclusive em atividades insalubres, para compensar as horas não trabalhadas em outro ou outros dias do mês, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras.

**Parágrafo Primeiro:** O sistema de compensação abrange todos os empregados da VIVO, incluindo aqueles englobados pelos regimes especiais de horário especificados nas cláusulas anteriores.

**Parágrafo Segundo:** Os feriados que ocorrerem em dias de trabalho ou em dias compensados não afetarão o regime compensatório ora permitido e tampouco determinarão sejam as horas recuperadas ou pagas quando já compensadas.

**Parágrafo Terceiro:** O prazo do sistema de compensação será de 60 (sessenta dias).

**Parágrafo Quarto:** Ao final deste período, havendo saldo de horas em favor do empregado, serão as mesmas pagas como extras.

**Parágrafo Quinto:** Caso o empregado seja desligado antes do prazo de compensação previsto no parágrafo terceiro, a EMPRESA deverá fazer o ajuste das horas remanescentes na rescisão do contrato de trabalho.

#### **Cláusula 23ª - 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 empregados do Setor de Segurança, ficam estabelecidas as escalas de plantões que podem ser adotadas pela EMPRESA na forma de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

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

#### **Cláusula 24ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

---

A EMPRESA considerará justificada a ausência ao trabalho, nos limites e situações seguintes:

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



puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do empregado, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos;

**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 25ª - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Em acordo com o empregado, quando conciliável com as necessidades de serviço, as férias poderão ser fracionadas em dois períodos, de 10 ou 15 dias cada um.

**Parágrafo Primeiro:** O terço constitucional sobre as férias, previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, em se tratando de férias fracionadas, será pago integralmente no primeiro período de gozo das férias, quitando-se a parcela.

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

#### **Cláusula 26ª – TRANSPORTE**

No caso de falta ou insuficiência de estoque de vale transporte, necessário ao atendimento no mês de admissão do Empregado, a empresa poderá, excepcionalmente, ressarcir o Empregado na 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, a EMPRESA assegurará alternativa de transporte, sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

### **CAPÍTULO V - DAS CONDIÇÕES SOCIAIS**

#### **Cláusula 27ª – LICENÇAS PARA EMPREGADAS ADOTANTES**

A EMPRESA concederá licença remunerada às empregadas que, na forma legal, venham a adotar crianças na faixa etária de:

- a) 0 (zero) a 1 (um) ano de idade com licença de 120 (cento e vinte) dias;
- b) 1 ano e um mês até 4 anos, concederá licença remunerada de 60 (sessenta) dias;
- c) 4 anos e um mês até 8 anos, concederá licença remunerada de 30 (trinta) dias.
- d) Acima dos 8 anos, concederá uma licença de 5 dias úteis.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito de concessão da licença prevista nesta Cláusula, o início do benefício dar-se-á a partir da data da inscrição no Registro Civil, da sentença judicial que conceder a adoção ou do termo de guarda inclusive de caráter provisório.

**Parágrafo Segundo:** Nos casos em que a guarda provisória não for renovada, a empregada fica obrigada a retornar imediatamente ao trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Para o caso de empregado adotante será concedida uma licença de 5 dias úteis, independentemente da faixa etária da criança adotada, nos termos do parágrafo primeiro.

#### **Cláusula 28ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, salvo quando a extinção do contrato de trabalho ocorrer por acordo para desligamento, com assistência da entidade sindical, pedido de demissão ou justa causa.

#### **Cláusula 29ª - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA**

A EMPRESA se compromete a garantir os salários dos empregados, que comunicarem, a partir de 90 (noventa) dias antes do início do prazo comprovado de 12 (doze) meses que antecedem a data em que os



mesmos vierem a adquirir direito à aposentadoria integral e desde que trabalhem na EMPRESA pelo menos há 5 (cinco) anos, exceto nos casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

**Parágrafo Primeiro:** Adquirido o direito à aposentadoria integral extingue-se a garantia.

**Parágrafo Segundo:** O empregado deverá apresentar à EMPRESA, toda a documentação necessária à comprovação do tempo de serviço ou do período faltante para adquirir o direito a aposentadoria integral.

**Parágrafo Terceiro:** A EMPRESA poderá exigir a apresentação de novos documentos sempre que isso se fizer necessário para demonstrar de forma clara e inequívoca, o direito do empregado ao exercício da presente cláusula.

#### **Cláusula 30ª - 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 31ª - 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.

#### **Cláusula 32ª - CONCESSÃO DE TELEFONE CELULAR**

A Vivo viabilizará aos empregados, 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.

### **CAPÍTULO VI - DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

#### **Cláusula 33ª - ASSISTÊNCIA A SAÚDE**

A EMPRESA assegurará o acesso de seus empregados e dependentes diretos a PLANOS DE SAÚDE, de acordo com valores, critérios e sistema compartilhado de participação nas despesas de custeio nos moldes atualmente praticados, definidos no ADITIVO ESPECÍFICO.

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se por dependente direto para efeito deste acordo:

- a) Filhos menores de 21 anos de idade;
- b) Filhos maiores sem renda própria, até 24 anos de idade, que estejam efetivamente matriculados em curso regular de nível superior;
- c) Cônjuge ou companheiro(a) que viva maritalmente com o empregado a mais de seis meses.

**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).

#### **Cláusula 34ª - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**



A EMPRESA assegurará o acesso de seus empregados e dependentes diretos PLANOS ODONTOLÓGICOS de acordo com valores e critérios de participação nas despesas de custeio nos moldes atualmente praticados.

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se por dependente direto para efeito deste acordo:

- a) Filhos menores de 21 anos de idade;
- b) Filhos maiores sem renda própria, até 24 anos de idade, que estejam efetivamente matriculados em curso regular de nível superior;
- c) Cônjuge ou companheiro (a) que viva maritalmente com o empregado.

**Parágrafo Segundo:** Os filhos maiores de 21 anos, solteiros, poderão continuar no Plano, desde que custeados integralmente pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro:** 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).

#### **Cláusula 35ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

A EMPRESA complementarará, durante a vigência do presente Acordo, a partir do 16º (décimo sexto) dia, contado da data do afastamento do trabalho, os salários dos empregados afastados por motivo de doença, nas seguintes bases:

- a) 100% (cem por cento) da diferença, no curso dos quatro primeiros meses de afastamento.
- b) 80% (oitenta por cento) da diferença a partir do quarto mês de afastamento até o oitavo mês.

**Parágrafo Único:** Serão descontados do valor apurado os valores eventualmente pagos pela Previdência Privada da EMPRESA.

#### **Cláusula 36ª – COMPLEMENTAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO**

A EMPRESA complementarará, durante a vigência do presente Acordo, a partir do 16º (décimo sexto) dia, contado da data do afastamento do trabalho, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho, mediante avaliação da área de Saúde da EMPRESA, nas seguintes bases:

- a) até 8 meses de afastamento – 100% da diferença;
- b) do 9º mês de afastamento até o 12º mês de afastamento – 80% da diferença.

**Parágrafo Único:** Serão descontados do valor apurado os valores eventualmente pagos pela Previdência Privada da EMPRESA.

#### **Cláusula 37ª - UNIFORME**

Nos casos em que a EMPRESA exigir o uso de uniformes, estes serão fornecidos de tipo adequado à época do ano e as condições de trabalho.

### **CAPÍTULO VII – DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **Cláusula 38ª – TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

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

#### **Cláusula 39ª - FREQUÊNCIA EM ASSEMBLÉIAS DE EMPREGADOS**

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

#### **Cláusula 40ª - FREQUÊNCIA EM REUNIÕES SINDICAIS PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

A EMPRESA assegurará a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de até uma reunião sindical mensal, devidamente convocadas e comprovadas, desde que a EMPRESA seja previamente comunicada com 10 dias de antecedência.

#### **Cláusula 41ª - RELACIONAMENTO SINDICAL**



Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento EMPRESA/SINDICATO, fica estabelecido que a EMPRESA e o SINDICATO 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 discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário.

#### **Cláusula 42ª - 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.

### **CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **Cláusula 43ª – DESCONTOS AUTORIZADOS**

Fica a EMPRESA autorizada a descontar em folha de pagamento e em rescisão contratual, os adiantamentos salariais, seguros de vida, benefícios concedidos, despesas médicas e odontológicas, empréstimos firmados com a EMPRESA, assim como os prejuízos causados ao patrimônio da EMPRESA por negligência, imprudência ou imperícia do empregado.

#### **Cláusula 44ª - 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 45ª – 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.

#### **Cláusula 46ª – NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

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

#### **Cláusula 47ª - JUÍZO COMPETENTE**

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

#### **Cláusula 48ª – HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES**

Poderão ser feitas nas dependências da EMPRESA as homologações de rescisões de contrato, desde que com anuência prévia do SINDICATO, até o 10º dia subsequente ao término do Contrato de Trabalho, mediante comparecimento do representante sindical.

### **CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS – REGIONAL RS**

#### **Cláusula 49ª – VALE REFEIÇÃO**

O valor do vale refeição será de R\$ R\$ 16,64 (dezesesseis reais e sessenta e quatro centavos), com participação do empregado no custeio.

#### **Cláusula 50ª – VALE ALIMENTAÇÃO**

O valor do vale alimentação será de R\$ 261,65 (duzentos e sessenta e um reais e sessenta e cinco centavos), com participação do empregado no custeio.

#### **Cláusula 51ª – REEMBOLSO CRECHE/AUXÍLIO MATERNO INFANTIL**

O valor máximo do reembolso-creche será de R\$ 344,95 (trezentos e quarenta e quatro reais e noventa e cinco centavos).

#### **Cláusula 52ª - AUXÍLIO BABÁ**

O valor máximo do auxílio-babá será de R\$ 241,70 (duzentos e quarenta e um reais e setenta centavos) e não terá a participação do empregado no custeio.



### **Cláusula 53ª – AUXÍLIO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS COM COMPROMETIMENTO INTELECTUAL**

O valor do “Auxílio aos Portadores de Necessidades Especiais com Comprometimento Intelectual” será de R\$ 688,73 (seiscentos e oitenta e oito reais e setenta e três centavos) e não terá a participação do empregado no custeio.

### **Cláusula 54ª – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**

É facultado ao empregado 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 Primeiro:** O empregado afastado por doença ou acidente, o empregado em afastamento previdenciário por acidente de trabalho, enquanto nele permanecer, não sofrerá desconto relativo ao Adiantamento de Férias, previsto no caput, aplicando-se a mesma regra durante os 60 (sessenta) dias iniciais do afastamento do empregado por auxílio doença.

**Parágrafo Segundo:** No mês de retorno ao trabalho do empregado afastado nos termos do parágrafo anterior, o salário correspondente aos dias trabalhados não poderá ser inferior a 30% (trinta por cento) do salário normal em consequência do desconto de parcela do adiantamento de férias.

### **Cláusula 55ª – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

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

### **Cláusula 56ª – INCENTIVO A RESCISÃO DO CONTRATO POR APOSENTADORIA**

A EMPRESA pagará a seus empregados, no ato da rescisão de contrato por aposentadoria, um valor equivalente a uma remuneração fixa mensal do empregado.

### **Cláusula 57ª – LICENÇA PARA AMAMENTAÇÃO**

A EMPRESA concederá à empregada, quando do retorno da licença maternidade e pelo período de 3 (três) meses, uma licença de duas horas diárias para amamentação, conforme horário a ser estabelecido conjuntamente com a chefia imediata da beneficiária.

### **Cláusula 58ª – INCENTIVO À EDUCAÇÃO**

Será admitida, para cursos regulares e suas respectivas provas, a compensação de horas-aula por horas de trabalho, a critério da chefia imediata e sem ônus para a EMPRESA.

### **Cláusula 59ª – DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO E OUTROS**

A duração do trabalho será de 8 horas diárias e de 40 horas semanais, observadas as normas legais específicas quando estabelecerem duração do trabalho especial e inferior para determinadas profissões ou regimes de trabalho.

**Parágrafo Único** – As partes ajustam que para fins de jornada de trabalho ficam mantidos os critérios e procedimentos até então vigentes na EMPRESA quando não consideradas como horas úteis não trabalhadas as faltantes para completar a jornada máxima legal.

### **Cláusula 60ª – MARCAÇÃO DE PONTO**

A marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do início da jornada e até 10 (dez) minutos após o seu término não será considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, desde que não ultrapassado este limite, não podendo ser computado para fins de apuração e pagamento de horas extraordinárias.

### **Cláusula 61ª - PLANO DE SAÚDE**

A EMPRESA manterá com a participação do empregado nos moldes atuais, Planos de Saúde para atendimento, dentre outros, médico, odontológico, psicológico e hospitalar, mediante credenciamento de e/ou convênio com profissionais e empresas especializadas.

### **Cláusula 62ª – EXAMES PERIÓDICOS**



O exame periódico será realizado obrigatoriamente por todos os empregados da EMPRESA, no mínimo em conformidade com os padrões estabelecidos pela Norma Regulamentadora n.º 7 (NR 7).

#### **Cláusula 63ª – SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACIDENTADO**

Sempre que as despesas do acidente de trabalho não forem integralmente cobertas pelo INSS ou pela EMPRESA conveniada, se compromete a EMPRESA a buscar condições de complementá-las, devendo o acidentado, para tanto, estar vinculado à Carteira de Acidente do Trabalho.

**Parágrafo Único:** No retorno ao trabalho, o empregado acidentado ou afastado por doença ocupacional terá assegurada a garantia de emprego na forma da lei.

#### **Cláusula 64ª – DIREITO À RECUSA DE TRABALHAR SEM CONDIÇÕES SEGURAS**

A EMPRESA assegurará o direito do trabalhador em se negar a trabalhar em condições inseguras, mediante parecer prévio da CIPA, que deverá comparecer prontamente ao local.

#### **Cláusula 65ª - ACIDENTES GRAVES E FATAIS**

Fica assegurada a liberação dos trabalhadores do setor ou local onde houver ocorrido o acidente grave ou fatal, para comparecerem à reunião da CIPA, prevista na NR-5 (Portaria nº 3.214/78). A ocorrência de acidente grave ou fatal será comunicada imediatamente ao SINDICATO.

#### **Cláusula 66ª – RELAÇÕES SINDICAIS**

O relacionamento formal entre as partes em conexão com este Acordo Coletivo de Trabalho será encaminhado através da Gerência de Recursos Humanos da EMPRESA.

#### **Cláusula 67ª – REUNIÕES PERIÓDICAS**

A EMPRESA e o SINDICATO reunir-se-ão 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 05 (cinco) dias de antecedência.

**Parágrafo Único** - Qualquer das partes poderá convocar reunião extraordinária, desde que informe previamente à outra o assunto a ser tratado, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

#### **Cláusula 68ª – LIBERAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Um representante do SINDICATO junto a EMPRESA, regularmente eleito na forma estatutária, será liberado do ponto sem prejuízo da remuneração, para participar de atividades sindicais, até o limite de 12 (doze) dias ao ano, mediante solicitação formal com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, e posterior confirmação da efetiva participação.

#### **Cláusula 69ª - DESCONTOS AUTORIZADOS**

A EMPRESA, somente quando expressamente autorizada por seus empregados, descontará em folha de pagamento valores referentes à mensalidade sindical, colônia de férias e material de propaganda do SINDICATO.

#### **Cláusula 70ª – CASOS OMISSOS**

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por toda a legislação posterior que regula a matéria.

#### **Cláusula 71ª – SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas entre os acordantes pela aplicação dos dispositivos deste Acordo e/ou decorrentes de casos omissos, serão objeto de negociação entre as partes.

E por assim estarem justos e avençados, assinam o presente em 3 (três) vias de igual teor, para que produzam seus jurídicos e legais efeitos, destinando-se a primeira para fins de arquivo e registro junto à Delegacia Regional do Trabalho.



Porto Alegre, 11 de dezembro de 2009.

---

**VIVŌ S/A**

Eiromar César Nunes dos Santos  
Gerente de Div. de Adm. de RH e Relações  
Trabalhistas  
CPF nº. 380.042.160-72

---

**SINTEL/RS**

Flávio Leonardo Silveira Rodrigues  
Presidente  
CPF nº. 335.451.460-49

