

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

### Histórico de Revisões

| <b>Versão:</b> | <b>Data da Revisão:</b> | <b>Histórico:</b>  |
|----------------|-------------------------|--|
| 01             | 06/05/2016              | Elaboração do Documento.   |
| 02             | 05/07/2017              | Alteração da área gestora de "Dir. Centro de Expertise de RH" para "Ger. Remuneração e Reconhecimento";<br>Inclusão dos subitens 1.5, 1.6, 2.5, 3.9, 4.14, 4.15, 5.4, 6.4, 7.4, 8.13, 9.8, 10.7, 11.6, 11.7.1 a 11.7.5 e 12.3 da VI. Descrição;<br>Atualização dos itens III. Documentação Complementar e dos seguintes subitens da VI. Descrição: 6.1 e 11.7.6. |

### Índice

|      |                                     |    |
|------|-------------------------------------|----|
| I.   | Objetivo .....                      | 1  |
| II.  | Abrangência.....                    | 2  |
| III. | Documentação Complementar.....      | 2  |
| IV.  | Conceitos e Siglas.....             | 2  |
| V.   | Responsabilidades .....             | 2  |
| VI.  | Descrição.....                      | 2  |
| 1.   | Auxílio Creche .....                | 2  |
| 2.   | Auxílio Refeição e Alimentação..... | 3  |
| 3.   | Check-Up Médico .....               | 3  |
| 4.   | Empréstimo Consignado .....         | 4  |
| 5.   | Estacionamento .....                | 5  |
| 6.   | Flexcar .....                       | 5  |
| 7.   | Fretado.....                        | 6  |
| 8.   | Previdência Privada .....           | 6  |
| 9.   | Seguro de Vida .....                | 9  |
| 10.  | Seguro Odontológico .....           | 9  |
| 11.  | Seguro Saúde.....                   | 10 |
| 12.  | Vale-Transporte .....               | 12 |
| VII. | Aprovações .....                    | 13 |

#### I. Objetivo

Estabelecer as regras e elegibilidade de cada um dos benefícios contemplados dentro do pacote das empresas Cielo S.A., Servinet Serviços Ltda. e Aliança Pagamentos e Participações Ltda.

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

## II. Abrangência

Todos os colaboradores (empregados com vínculo CLT), estagiários e estatutários das empresas Cielo S.A., Servinet Serviços Ltda. e Aliança Pagamentos e Participações Ltda.

## III. Documentação Complementar

- [PLT\\_006 Gestão de Recursos Humanos](#)
- [NRM\\_031 Estacionamento no local de trabalho](#)
- [NRM\\_075 Transporte Fretado](#)
- [NRM\\_084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#)
- [PRD\\_048 Solicitação de Empréstimo Consignado](#)
- Acordo Coletivo de Trabalho vigente

## IV. Conceitos e Siglas

Para efeito desta norma fica estabelecido que:

- **Colaborador:** Empregados com vínculo empregatício (CLT), estagiários e estatutários.
- **UR:** Unidade de referência, valor da unidade R\$ 180,00 (cento e oitenta reais).
- **Matching:** Parcela realizada pela empresa conforme regras do programa.
- **De Bem com a Vida!:** Programa de qualidade de vida das empresas Cielo S.A., Servinet Serviços Ltda. e Aliança Pagamentos e Participações Ltda.

## V. Responsabilidades

- **Gerência de Remuneração e Reconhecimento:** Garantir a competitividade do pacote de benefícios, além de definir e manter atualizado este instrumento normativo.
- **Gerência de Centro de Serviços de RH:** Administrar e disponibilizar os benefícios de acordo com as regras definidas por esta norma.

## VI. Descrição

### 1. Auxílio-creche

- 1.1. O auxílio creche é concedido a todos os colaboradores, exceto estagiários, com filhos de até 24 (vinte e quatro) meses ou conforme a regra da Convenção Coletiva de Trabalho, caso seja mais benéfica.
- 1.2. O benefício é concedido mediante apresentação de comprovante da escola onde o filho esteja matriculado ou cópia da carteira de trabalho com registro da babá, comprovante de pagamento mensal e guia de recolhimento do INSS, desde que no nome do colaborador.
- 1.3. O valor vigente consta na página de [Benefícios](#) na *intranet*.
- 1.4. A solicitação do reembolso é feita mediante abertura de chamado via *Service Desk* de RH.
- 1.5. Recibos retroativos só serão aceitos até 2 (dois) meses anteriores à competência vigente.

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

- 1.6. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

## 2. Auxílio-refeição e Alimentação

- 2.1. O Auxílio-refeição e Alimentação é concedido a todos os colaboradores.
- 2.2. São considerados 22 (vinte e dois) dias trabalhados. O valor é disponibilizado no último dia útil de cada mês. A página de [Benefícios](#) na *intranet* disponibiliza os valores vigentes.
- 2.3. O valor total do benefício pode ser dividido entre refeição e alimentação, conforme preferência. Para isso, é necessário que o colaborador altere o percentual para cada modalidade no [Portal SOL](#).
- 2.4. O benefício é concedido durante o período de férias e em afastamentos inferiores a 15 (quinze) dias corridos.
- 2.5. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).
- 2.6. Contributividade:
- 2.6.1. Os colaboradores contribuem mensalmente com 10% desse valor;
- 2.6.2. Os estagiários não têm desconto deste benefício.

## 3. Check-Up Médico

- 3.1. Tem direito ao benefício, os colaboradores, exceto estagiários, com um mínimo de 3 (três) meses de empresa, com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos ou nível salarial igual ou superior a 13 (treze). Colaboradores com idade inferior a 45 (quarenta e cinco) anos com recomendação do médico do trabalho da companhia serão considerados elegíveis.
- 3.2. A periodicidade de realização do *check-up* é anual.
- 3.3. A Gerência do Centro de Serviços de RH deve identificar e enviar, mensalmente, a listagem dos colaboradores elegíveis às clínicas contratadas para realização do *check-up* médico, além de comunicar os elegíveis sobre a necessidade e importância da realização dos exames referentes à:
- 3.3.1. Data de realização (elegibilidade);
- 3.3.2. *Check-ups* médicos pendentes, ou seja, colaboradores que, de acordo com a periodicidade de realização dos exames, ainda não realizaram;
- 3.3.3. Faltas não justificadas, sob pena de perder a elegibilidade;
- 3.3.4. Necessidade de realização da consulta de retorno.
- 3.4. Os colaboradores elegíveis devem agendar a realização do *check-up* e a consulta para retorno com a clínica credenciada, além de comparecer nas datas previamente programadas.
- 3.4.1. Na impossibilidade de comparecimento para realização do *check-up* ou da consulta de retorno, o colaborador deve comunicar à clínica credenciada com, no mínimo, 2 (dois) dias úteis de antecedência.
- 3.5. Os colaboradores elegíveis devem acompanhar seu histórico e a data da próxima realização de *check-up* médico pelo [SOL – Serviços On Line](#).

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

- 3.6. Em São Paulo, o *check-up* pode ser realizado no Hospital Albert Einstein (unidade Jardins) ou no Hospital Oswaldo Cruz (unidade Clínica Brooklin).
- 3.6.1. Nas demais localidades, consulte a [Tabela de Credenciados](#) na *intranet*.
- 3.6.2. Caso não haja clínica conveniada em sua localidade, o colaborador deverá solicitar aprovação prévia para Gerência de Centro de Serviços de RH para realizar o *check-up* e posterior reembolso.
- 3.6.3. Quaisquer exames, solicitados pelas clínicas credenciadas em complemento aos exames do protocolo de *check-up* médico, deverão ser realizados pelo colaborador na rede credenciada do plano de saúde.
- 3.7. O médico do trabalho deve registrar todos os resultados dos exames realizados no prontuário médico do colaborador, além de acompanhá-lo e orientá-lo individualmente, convidando-o a comparecer à uma consulta, se necessário.
- 3.8. Todos os resultados dos exames realizados constarão no prontuário médico do colaborador, se previamente autorizado, a qual estarão sob responsabilidade do médico do trabalho da companhia.
- 3.9. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).
- 3.10. Contributividade:
- 3.10.1. O benefício é 100% (cem por cento) custeado pelas empresas Cielo S.A., Servinet Serviços Ltda. e Aliança Pagamentos e Participações Ltda.

#### 4. Empréstimo Consignado

- 4.1. Todos os colaboradores, exceto estagiários e estatutários, com mais de 6 (seis) meses de empresa e acima de 18 (dezoito) anos de idade podem usufruir do benefício do empréstimo consignado, desde que não possua outro empréstimo consignado em bancos diferentes sob a gestão das empresas Cielo S.A., Servinet Serviços Ltda. e Aliança Pagamentos e Participações Ltda.
- 4.2. Para solicitação, o colaborador deve entrar em contato com o Banco Bradesco ou Banco do Brasil, através dos canais de atendimento disponíveis, com o gerente da sua conta corrente ou com a instituição consignatária dos bancos.
- 4.2.1. Não é necessário ser correntista dos bancos parceiros (Banco do Brasil e Bradesco).
- 4.3. A aprovação das solicitações de empréstimo é feita pela Ger. Centro de Serviços de RH.
- 4.4. O valor solicitado pode ser parcelado em até 60 (sessenta) vezes, com desconto em folha. A parcela descontada não poderá ser maior que 30% (trinta por cento) do salário líquido mensal.
- 4.5. Os juros inerentes ao empréstimo devem ser verificados junto à instituição financeira.
- 4.6. As parcelas do empréstimo serão descontadas, mensalmente, em folha de pagamento.
- 4.7. O desconto em folha de pagamento da primeira parcela do empréstimo será de, no mínimo, 30 (trinta) dias e no máximo de 60 (sessenta) dias.

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

- 4.8. O valor descontado em folha de pagamento deve ser repassado para o banco na data definida no contrato de convênio.
- 4.9. Para quitação antecipada do empréstimo consignado por iniciativa do colaborador, o mesmo deve encaminhar-se ao banco a qual obteve o empréstimo.
- 4.9.1. O banco é responsável por passar as informações com relação ao valor a ser quitado e a data para efetuar o pagamento da quitação.
- 4.10. Em caso de desligamento, é descontado 30% (trinta por cento) do valor líquido em rescisão. Caso o saldo total não seja liquidado mesmo após o desconto, o colaborador deve acertar o remanescente diretamente com a instituição bancária.
- 4.10.1. Caso o valor do empréstimo seja inferior a 30% (trinta) do valor líquido da rescisão, este será descontado e repassado somente o valor devido.
- 4.11. O colaborador pode ter apenas 1 (um) empréstimo em sua folha de pagamento e para a concessão de um novo empréstimo consignado, o anterior deve ter sido devidamente quitado.
- 4.12. Para concessão de refinanciamento do empréstimo vigente, o colaborador deve entrar em contato com o gerente da sua conta ou com a instituição consignatária do banco.
- 4.13. Conforme determinação da legislação, o banco consignatário é responsável pela guarda dos contratos de empréstimo consignado.
- 4.14. Informações detalhadas sobre esse benefício estão no [PRD 048 Solicitação de Empréstimo Consignado](#).
- 4.15. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

## 5. Estacionamento

- 5.1. O benefício do estacionamento é concedido a todos os colaboradores, exceto estagiários, alocados na Matriz da Cielo S. A.
- 5.2. O colaborador que optar por este benefício, não poderá optar pelos benefícios de Vale-transporte e Fretado.
- 5.3. Informações detalhadas sobre esse benefício estão na [NRM 031 Estacionamento no local de trabalho](#).
- 5.4. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

## 6. Flexcar

- 6.1. Os colaboradores que foram admitidos ou promovidos ao nível 13 (treze), até 30/06/2017, exceto aqueles que possuem veículos da frota, podem utilizar este benefício que é aceito em postos de gasolina, estacionamentos e oficinas.
- 6.2. O Flexcar é um cartão vale combustível com ampla rede credenciada em todo o Brasil.
- 6.3. O valor mensal do benefício consta na página de [Benefícios](#) na *intranet*.
- 6.4. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

6.5. Contributividade:

6.5.1. Não há participação financeira dos colaboradores neste benefício.

**7. Fretado**

7.1. Têm direito ao benefício todos os colaboradores com vínculo empregatício CLT alocados na Matriz, com nível hierárquico inferior ou igual à 12 (doze), estagiários e jovens aprendizes, desde que haja a linha (itinerário) e vagas disponíveis.

7.2. Contributividade:

7.2.1. A participação do colaborador é descontada mensalmente, conforme valor disponibilizado na página de [Benefícios](#) na *intranet*. Caso o colaborador opte pelo fretado e vale transporte, o desconto máximo será limitado a 6% (seis por cento) do salário (limitado ao valor do vale-transporte + fretado) ou conforme a regra da Convenção Coletiva de Trabalho, caso seja mais benéfica.

7.2.2. Estagiários não têm desconto neste benefício.

7.3. Informações detalhadas sobre esse benefício estão na [NRM 075 Transporte Fretado](#).

7.4. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

**8. Previdência Privada**

8.1. Todos os colaboradores, exceto estagiários, são elegíveis à adesão ao plano de previdência privada.

8.2. O plano de previdência é administrado por duas entidades: BradescoPrev e BrasilPrev.

8.3. O colaborador pode escolher a entidade de sua preferência. Ambos, visam à acumulação de recursos e sua transformação em renda futura complementar.

8.4. Proporciona aos segurados uma renda mensal que poderá ser vitalícia ou por período determinado.

8.5. É possível optar por duas modalidades de plano: PGBL (Plano Gerador de Benefício Livre) e VGBL (Vida Gerador de Benefício Livre).

8.6. A diferença entre PGBL e o VGBL está na forma como o Imposto de Renda (IR) é cobrado.

8.6.1. O primeiro permite deduzir o valor das contribuições efetuadas no ano-base, limitando ao máximo de 12% (doze por cento) da Renda Bruta Anual, no segundo não há dedutibilidade das contribuições para efeito de apuração do IR. Abaixo os detalhes:

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

|                              | <b>PGBL</b>  | <b>VGBL</b>  |
|------------------------------|--|--|
| <b>PÚBLICO ALVO</b>          | Utilizam modelo completo de IR   | Utilizam modelo simplificado de IR                                     |
| <b>INCENTIVO FISCAL</b>      | Até 12% da renda bruta anual   | Não há   |
| <b>IMPOSTO SOBRE RESGATE</b> | Sobre o total resgatado, de acordo com a tabela de Imposto de Renda vigente. | Sobre rendimentos, de acordo com a tabela de Imposto de Renda vigente. |

- 8.7. O colaborador pode resgatar ou portar parte da totalidade do saldo das contas constituídas por suas próprias contribuições a partir do 60º (sexagésimo) dia da data de adesão ao plano.
- 8.8. Havendo resgate antecipado dos valores disponíveis nas contas constituídas pelas próprias contribuições do colaborador, o mesmo montante referente ao valor do saldo da conta empresa retornará para o fundo nominado (empresa), sem possibilidade de reversão.
- 8.9. Caso o colaborador se desligue ou seja demitido sem justa causa, poderá manter o plano como pessoa física, assumindo o custeio integral. As reservas acumuladas pelo colaborador podem ser resgatadas integralmente ou ter os recursos acumulados transferidos para outra instituição de previdência, sem tributação imediata do Imposto de Renda.
- 8.10. No caso de desligamento, o saldo da conta empresa será liberado, conforme tabelas abaixo:
- 8.10.1. Regra para adesões com data de vigência da Previdência até 30/04/2016:

| <b>TEMPO</b>   | <b>LIBERAÇÃO % PARTE EMPRESA - DESLIGAMENTO POR INICIATIVA DA EMPRESA</b> | <b>LIBERAÇÃO % PARTE EMPRESA - PEDIDOS DE DEMISSÃO</b> |
|----------------|---|--|
| 1 ano          | 20%   | -  |
| 2 anos         | 40%   | -  |
| 3 anos         | 60%   | 30%  |
| 4 anos         | 80%   | 50%  |
| 5 anos         | 100%  | 70%  |
| 6 anos ou mais |   | 100%   |

- 8.10.2. Regra para adesões com data de vigência da Previdência a partir de 01/05/2016:

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

| <b>TEMPO</b>   | <b>LIBERAÇÃO % PARTE EMPRESA - DESLIGAMENTO POR INICIATIVA DA EMPRESA</b> | <b>LIBERAÇÃO % PARTE EMPRESA - PEDIDOS DE DEMISSÃO</b> |
|----------------|---|--|
| 3 anos         | 30%   | -  |
| 4 anos         | 50%   | 30%  |
| 5 anos         | 80%   | 40%  |
| 6 anos         | 100%  | 50%  |
| 7 anos ou mais |   | 100%   |

8.11. Para os casos de colaboradores transferidos entre empresas do mesmo grupo econômico e que não houver rescisão contratual de trabalho, o saldo da parte empresa será calculado da seguinte forma:

8.11.1. O saldo acumulado da parte da empresa permanecerá na conta de previdência desde que a parte do colaborador também se mantenha e somente será liberado no momento do desligamento do grupo econômico, mantendo as condições de liberação do plano vigente e considerando o tempo trabalhado no último empregador do grupo. Esta regra será válida somente para transferência para empresa do grupo que não tenha o benefício de previdência privada.

8.12. Contributividade:

8.12.1. O colaborador faz uma contribuição mensal conforme percentuais abaixo:

| <b>SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO - FAIXA SALARIAL</b>  | <b>PERCENTUAL - %</b> |
|--|-----------------------|
| 1ª Faixa: parcela do salário limitado a 15 UR    | 2%                    |
| 2ª Faixa: salário nominal menos o valor de 15 UR | De 0 até 7,8%         |

8.12.2. A Cielo assume o *matching* da contribuição do colaborador em função da idade do participante, conforme abaixo:

| <b>IDADE DO PARTICIPANTE EM ANOS COMPLETOS</b> | <b>CONTRAPARTIDA DA EMPRESA EM MÚLTIPLOS</b> |
|--|--|
| Até 40 anos                                    | 1  |
| De 41 a 50 anos                                | 1,5  |
| A partir de 51 anos                            | 2,0  |

8.12.3. Durante o ano são realizadas 13 (treze) contribuições, sendo que a contribuição do mês de dezembro é feita em dobro.

8.12.4. As contribuições realizadas pela empresa são destinadas ao Plano PGBL e aos fundos de investimento de renda fixa. Já o colaborador pode investir



|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

suas reservas de acordo com seu perfil: conservador, moderador ou agressivo.

8.12.5. O colaborador pode realizar depósitos adicionais sem contrapartida da empresa; são depósitos diretos à entidade de previdência privada escolhida ou, caso o colaborador prefira, descontado em folha de pagamento.

8.13. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

## 9. Seguro de Vida

9.1. Todos os colaboradores são elegíveis ao seguro de vida. Também são contemplados seu cônjuge ou companheiro (a) e filhos de até 24 (vinte e quatro) anos, se universitários.

9.1.1. Para estagiários a cobertura restringe-se ao titular, não sendo extensivo à cônjuge e filhos.

9.2. Cônjuges são automaticamente inclusos na apólice, que também contempla filhos com idade entre 14 (quatorze) e 21 (vinte e um) anos ou 24 (vinte e quatro) anos, se universitário.

9.2.1. Para filhos menores de 14 (quatorze) anos, a cobertura limita-se apenas ao reembolso das despesas com funeral, desde que devidamente comprovadas, conforme limite estabelecido na apólice.

9.3. O Seguro de Vida concedido é administrado pela Bradesco Vida e Previdência.

9.4. As coberturas da apólice são as seguintes: morte natural, morte acidental, invalidez funcional permanente ou total por doença, invalidez permanente por acidente, morte natural do cônjuge, morte acidental do cônjuge, morte de filhos.

9.5. O múltiplo salarial segurado é de 30 (trinta) vezes o salário, limitados aos valores definidos na apólice. Em relação ao falecimento do cônjuge, a cobertura é de 50% (cinquenta por cento) deste capital segurado.

9.6. Em decorrência de eventos relacionados ao falecimento de filhos maiores de 14 (quatorze) anos, a indenização corresponde a 10% (dez por cento) do capital do segurado principal, com limite de R\$10.000,00 (dez mil Reais).

9.7. O seguro contempla também assistência funeral, tanto para o colaborador quanto para seus dependentes legais (cônjuges, filhos solteiros até 24 (vinte e quatro) anos, filhas solteiras sem limite de idade e filhos portadores de deficiência que os impeça de exercer atividades laborativas).

9.7.1. A assistência é custeada, dentro dos limites definidos pela apólice, pela seguradora e não prevê reembolso de despesas, devendo ser acionada imediatamente na ocorrência do evento.

9.8. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

9.9. Contributividade:

9.9.1. Não há participação financeira do colaborador neste benefício.

## 10. Seguro Odontológico

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

- 10.1. São elegíveis todos os colaboradores. Para os empregados com vínculo empregatício CLT e estatutários, também são contemplados seu cônjuge ou companheiro (a) e filhos de até 24 (vinte e quatro) anos.
- 10.2. O seguro odontológico é administrado pela Bradesco Dental.
- 10.3. Os planos são divididos em 4 (quatro) padrões: Padrão, Padrão com Ortodontia, Top e Top com Ortodontia, de acordo com o nível hierárquico, conforme segue:

| PLANO                        | NÍVEIS     | POSSIBILIDADE DE UPGRADE     |
|------------------------------|------------|------------------------------|
| Padrão                       | 01 ao 09   | Padrão com ortodontia ou Top |
| Padrão com ortodontia ou Top | 10 ao 14   | Top com ortodontia           |
| Top com ortodontia           | 15 e acima | --                           |

- 10.4. Não há possibilidade de *downgrade*, isto é, alterar um plano de maior cobertura para um de menor cobertura.
- 10.5. É possível fazer *upgrade* do plano, isto é, alterar um plano de menor cobertura para um de maior cobertura. Neste caso, o colaborador arca 50% (cinquenta por cento) do custo deste novo padrão de plano.
- 10.6. O colaborador só poderá pedir a exclusão do benefício após ter ficado 12 (doze) meses no plano ou 12 (doze) meses desde a última utilização do mesmo.
- 10.7. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).
- 10.8. Contributividade:
- 10.8.1. A companhia contribui com 50% (cinquenta por cento) do valor do plano do colaborador e de seus dependentes;
- 10.8.2. Para o estagiário não há custo com este benefício.
- 10.9. A cobertura de cada plano pode ser verificada na página de [Benefícios](#) na *intranet* ou através do *site* e/ou central de atendimento da operadora.

## 11. Seguro Saúde

- 11.1. O seguro saúde é um benefício compulsório, ou seja, todo colaborador deve fazer adesão e é administrado pela Bradesco Seguros S/A ou Unimed Seguros, excepcionalmente, em regiões onde a Unimed é a única provedora local. A operadora é definida de acordo com a localidade onde o colaborador estiver alocado.
- 11.2. Para empregados com vínculo empregatício CLT e estatutários, também são contemplados seu cônjuge ou companheiro (a) e filhos de até 24 (vinte e quatro) anos.

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

- 11.3. A inclusão de dependentes deve ocorrer até 30 (trinta) dias após a data de admissão, nascimento, casamento ou união estável. Acima deste prazo, pode ser aplicável carência.
- 11.4. A elegibilidade aos padrões de planos disponíveis varia de acordo com o nível hierárquico do colaborador, conforme tabela abaixo:

| <b>PLANOS BRADESCO</b> | <b>NÍVEIS</b>    |
|------------------------|------------------|
| Top Nacional Quarto    | 01 ao 09         |
| Top Internacional 4    | 10 ao 14         |
| Top Internacional 6    | Nível 15 e acima |

| <b>Planos Unimed</b> | <b>Níveis</b> |
|----------------------|---------------|
| Versátil SSV         | 01 ao 09      |
| Dinâmico SSD         | 10 ao 14      |

- 11.5. Não há opção de *downgrade*, isto é, alterar um plano de maior cobertura para um de menor cobertura ou de *upgrade* de plano, isto é, alterar um plano de menor cobertura para um plano de maior abrangência.
- 11.6. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).
- 11.7. Contributividade:
- 11.7.1. Coparticipação de 25% (vinte e cinco por cento) após a realização de consultas e de exames simples (consultórios, clínicas, prontos-socorros e laboratórios) no uso da rede credenciada e livre escolha (reembolso), para o titular ou seus dependentes:
- 11.7.2. Limites de desconto em folha:
- Colaboradores até o nível 5: Cobrança por meio de desconto na folha de pagamento, limitado a 3% (três por cento) do salário;
  - Colaboradores a partir do nível 6: Cobrança por meio de desconto na folha de pagamento, limitado a 5% (cinco por cento) do salário.
- 11.7.3. Caso o valor da coparticipação seja superior ao limite de percentual do salário, respeitando os limites para cada nível, o saldo será acumulado para desconto nos meses subsequentes.
- 11.7.4. No caso de desligamentos, será realizado o desconto de 30% (trinta por cento) do saldo acumulado após aplicação da regra de coparticipação para cada nível salarial descrito acima.
- 11.7.5. Os procedimentos médicos referentes a exames complexos, internações, cirurgias, parto, terapias e utilizações na clínica Novamed da Bradesco Saúde na cidade de São Paulo serão isentos de coparticipação.

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

11.7.6. Para o estagiário não haverá desconto de coparticipação.

11.8. A cobertura de cada plano pode ser verificada na página de [Benefícios](#) na *intranet* ou através do *site* e/ou central de atendimento das operadoras.

## 12. Vale-transporte

12.1. Todos os colaboradores têm direito ao benefício, desde que não opte pelo benefício de estacionamento na Matriz.

12.2. Os colaboradores que utilizam Fretado podem solicitar o Vale-transporte para locomoção até sua linha de Fretado.

12.3. A elegibilidade dos benefícios para cada situação de afastamento está disposta na [NRM 084 Afastamentos e Licença do Trabalho](#).

12.4. Contributividade:

12.4.1. O colaborador terá o desconto, na folha de pagamento, limitado a 6% (seis por cento) do salário (limitado ao valor do vale transporte, incluindo o custo com o Fretado, se houver);

12.4.2. O estagiário não tem desconto deste benefício.

## VII. Gestão de Consequência

A não observância e o descumprimento das responsabilidades dispostas nesta norma por parte do colaborador, é passível de aplicação de advertência verbal no 1º (primeiro) incidente, seguido de advertência escrita a partir do 2º (segundo) incidente.

|                      |                                   |                         |                |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Título:</b>       | <b>BENEFÍCIOS</b>                 | <b>Código:</b>          | <b>NRM_096</b> |
| <b>VP/Diretoria:</b> | Desenvolvimento Organizacional    | <b>Versão:</b>          | 02             |
| <b>Área</b>          | Ger. Remuneração e Reconhecimento | <b>Data da revisão:</b> | 05/07/2017     |

**VIII. Aprovações**

| <b>Responsáveis:</b>  | <b>Data:</b> | <b>Assinatura:</b> |
|---|--------------|--------------------|
| <b>Natalia Scarano</b><br>Gerente de Remuneração e Reconhecimento                       | / /          |                    |
| <b>Rutilio Rachele</b><br>Gerente do Centro de Serviços de RH                           | / /          |                    |
| <b>Louangela B. Colquhoun</b><br>Diretora do Jurídico                                   | / /          |                    |
| <b>Janaína Jacobsen</b><br>Diretora de Gestão de Riscos e <i>Compliance</i>             | / /          |                    |
| <b>Sergio Saraiva</b><br>Vice-Presidente Executivo de<br>Desenvolvimento Organizacional | / /          |                    |