Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Acordo Coletivo De Trabalho 2026/2028

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062810/2026

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 24/09/2026 ÀS 16:16

NÚMERO DO PROCESSO: 10264.208548/2026-04

DATA DO PROTOCOLO: 25/09/2026

TIM S A, CNPJ n. 02.421.421/0001-11, neste ato representado(a) por seus Procuradores, Sr(a). JOSE LUIZ FROES e ISABEL VAZQUEZ FONTINHAS;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028 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 Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em **RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2026 a 31/08/2027

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Pisos Salariais existentes, passam a vigorar conforme valores e vigências abaixo definidos:

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

- Piso Salarial de R$ 1.872,00 (um mil, oitocentos e setenta e dois reais), a partir de JANEIRO DE 2027, para empregados(as) dos grupos definidos como profissionais/administrativos e lojas com jornadas de 8 horas diárias e 200 horas mensais com ou sem duração e controle de jornada;

- Piso Salarial de R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais), a partir de SETEMBRO DE 2026, para o piso mínimo de jornada de 180 horas e 200 horas mensais para os empregados do grupo das Centrais de Relacionamento com o Cliente (call center) e não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional, sendo automaticamente corrigível pela diferença entre o percentual de reajuste salarial aplicado em janeiro de 2027 e o adotado pelo mínimo nacional então vigente, não acumulativos.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Eventuais novas jornadas mensais conforme acima definidas, que possam vir a ser criadas terão, como divisor para efeitos do seu cálculo, os respectivos pisos supracitados, condição não aplicável a ajustes salariais individuais decorrentes das alterações que resultem em aumento de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos jovens aprendizes fica garantido e aplicado o salário-mínimo-hora nacional.

PARÁGRAFO QUARTO: A jornada de trabalho dos jovens aprendizes será de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas diárias. A jornada poderá, de forma extraordinária, ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2027 a 31/08/2027

A EMPRESA concederá, a partir de JANEIRO de 2027, reajuste de **3,0% (três por cento)** aos seus empregados de Lojas:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS

CONSULTOR DE VENDAS FLAGSHIP I

CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CONSULTOR DE VENDAS ESPECIALIZADO

CONSULTOR VENDAS I

CONSULTOR VENDAS II

CONSULTOR VENDAS III

GERENTE DE VENDAS

GERENTE DE VENDAS FLAGSHIP

GERENTE GERAL DE LOJA

GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR

GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR FLAGSHIP

A EMPRESA concederá, a partir de JANEIRO de 2027, reajuste de **4,0% (quatro por cento)** aos seus empregados das Centrais de Relacionamento com os Clientes:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE I

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE II

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE III

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE IV

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE I

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE II

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE III

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE IV

CONSULTOR RELACIONAMENTO I

CONSULTOR RELACIONAMENTO II

CONSULTOR RELACIONAMENTO III

CONSULTOR RELACIONAMENTO IV

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO BILINGUE SR

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO NAT

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO NAT SR

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO SR

SUPERVISOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

SUPERVISOR RELACIONAMENTO I

SUPERVISOR RELACIONAMENTO II

A EMPRESA concederá, a partir de JANEIRO de 2027, reajuste de **3,0% (três por cento)** aos demais empregados elegíveis denominados grupos “profissionais/administrativos” (inclusive cargo managers) e não elencados no rol do caput da presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2026 e estejam ativos, efetivamente trabalhando, na empresa na data da aplicação do reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os percentuais de reajustes serão aplicados sobre salários de 31.08.2026.

PARÁGRAFO TERCEIRO: De forma a contemplar as alterações salariais decorrentes exclusivamente, por liberalidade da empresa, após 31.08.2026 e até o mês da aplicação do reajuste previsto neste acordo, aplicar-se-á nesta hipótese o índice apurado sobre salário do mês imediatamente anterior ao mês de aplicação do reajuste.

PARAGRÁFO QUARTO: Empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2026 não serão elegíveis aos reajustes, podendo a empresa, por liberalidade, aplicar os percentuais, objetivando equiparações internas.

PARÁGRAFO QUINTO: Os reajustes salarias não serão aplicados aos empregados se ocupantes em 31/08/2026, nas funções de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Vice-presidente, Diretor Executivo, Diretor Sênior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Especialista Máster e Especialista Expert, como também aos estagiários, contrato por prazo determinado (exceto período experiência), jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO SEXTO: Empregados promovidos até 31.08.2026 para cargos constantes no Parágrafo Quinto, e antes disto, ocupantes de cargos elegíveis ao reajuste, receberão o reajuste conforme aplicado aos demais ocupantes do cargo antes da sua promoção.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SÉTIMO: No caso de alteração salarial decorrentes de méritos ou promoções, não a eles limitados, que ocorram no mês de aplicação do reajuste, deverá ser aplicado o percentual sobre o salário basedo mês anterior. Deste modo, será acrescido o valor simples obtido por este reajuste ao salário base do mês de aplicação do reajuste salarial.

PARÁGRAFO OITAVO: Empregados(as) elegíveis ao reajuste, afastados em benefício previdenciário auxílio-doença ou acidentário, e maternidade, terão o seu salário nominal ajustado junto aos demais empregados para que se produzam os seus imediatos efeitos quando por ocasião do seu retorno.

PARÁGRAFO NONO: EXCLUSIVAMENTE aos Empregados ocupantes dos cargos de CONSULTOR DE RELACIONAMENTO I, CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE I e CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE I, o índice de reajuste salarial constante nesta cláusula, e quando aplicado em janeiro, será de 4% (quatro por cento) ou equivalente ao percentual do salário-mínimo, o que for maior.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A EMPRESA compromete-se a estender a aplicação do mesmo critério de reajuste também aos empregados ocupantes dos cargos de CONSULTORES DE RELACIONAMENTO II, III e IV; CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE II, III e IV e CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE II, III e IV.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: As hipóteses dos percentuais acima dispostos sob qualquer pretexto serão aplicadas cumulativamente, ou seja, reajuste do salário-mínimo adicionado a outro já aplicável.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A empresa efetuará o pagamento do salário de seus (suas) empregados(as) até o último dia útil do mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concederá a todos(as) seus(suas) empregados(as), (excetuando os meses de admissão, ausências não justificadas igual ou superior a 10 dias, suspensão ou redução de salários e eventualmente férias), um adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) do salário bruto devido que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês, não considerados os descontos, que deverão ocorrer por ocasião do pagamento mensal (fechamento do mês).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS

Fica permitido a EMPRESA, abrangida por este Instrumento Coletivo de Trabalho, a procederem aos descontos em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação, com participação dos(as) EMPREGADOS (AS) nos custos de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médicos-odontológicos; alimentação, dentre outros, tais como: Internet móvel, linha celular, supermercados; farmácias e perfumarias; óticas; assistência médica/odontológica; instituições de ensino; clube/agremiações e com instituições financeiras, destinados a empréstimos consignados; quando expressamente autorizados pelo(a) EMPREGADO(a).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficam autorizadas à EMPRESA a possibilidade de desconto em folha de pagamento e em rescisão contratual dos valores, ainda que vincendos, referente a aquisição/compra de produtos e serviços da empresa e financiamentos concedidos, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de parcela referente à mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação ou convênios em que o(a) empregado(a) sindicalizado(a) ou seus dependentes estejam matriculados(as) ou associados, conforme os limites previstos em lei, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo(a) empregado(a) ou sindicalizado(a) e que a universidade que ministre os cursos mantenha convênio com empresa conveniada ou SINDICATO.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica autorizado o desconto em folha de pagamento dos valores das prestações contratadas em operações de crédito consignado decorrentes da Lei 15.179/2025 de 24/07/2025, inclusive nas verbas rescisórias, decorrente de contrato de operação de crédito entre o empregado e a instituição consignatária escolhida pelo empregado, independentemente da existência de prévio acordo ou convênio firmado na forma do disposto no art. 4º, § 1º ou § 2º da Lei nº 10.820. Não obstante, os percentuais descontados serão definidos pelas instituições de crédito, não havendo qualquer responsabilidade da empresa com relação ao total de descontos gerados na folha de pagamento. Caso, o empregado identifique qualquer irregularidade, divergência ou situação que demande apuração deverá registrar manifestação diretamente aos canais disponíveis pelo Ministério do Trabalho e Emprego (plataforma Fala.BR) e os canais de atendimento ao cliente e as ouvidorias da Instituição Financeira.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

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

CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO ÚNICO INDENIZATÓRIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2026 a 31/12/2026

A empresa pagará abono único indenizatório em 30/09/2026 a todos os (as) empregados na forma e condições a seguir:

R$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais) aos empregados classificados em 31.08.2026 grupo "profissionais/administrativos", inclusive cargo managers.

R$ 1.650,00 (um mil, seiscentos e cinquenta reais) aos empregados classificados em 31.08.2026 de Lojas:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS

CONSULTOR DE VENDAS FLAGSHIP I

CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS

CONSULTOR DE VENDAS ESPECIALIZADO

CONSULTOR VENDAS I

CONSULTOR VENDAS II

CONSULTOR VENDAS III

GERENTE DE VENDAS

GERENTE DE VENDAS FLAGSHIP

GERENTE GERAL DE LOJA

GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR

GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR FLAGSHIP

R$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais) aos empregados classificados em 31.08.2026 das Centrais de Relacionamento com os Clientes:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE I

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE II

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE III

CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE IV

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE I

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE II

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE III

CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE IV

CONSULTOR RELACIONAMENTO I

CONSULTOR RELACIONAMENTO II

CONSULTOR RELACIONAMENTO III

CONSULTOR RELACIONAMENTO IV

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO BILINGUE SR

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO NAT

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO NAT SR

CONSULTOR SUPORTE TÉCNICO SR

SUPERVISOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

SUPERVISOR RELACIONAMENTO I

SUPERVISOR RELACIONAMENTO II

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficando excluídos do pagamento aqueles que ocupam os cargos de Presidente, Vice-presidente, Diretor Executivo, Diretor Sênior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Especialista Master e Especialista Expert, além dos Estagiários, Jovens Aprendizes, contratados por prazo determinado (exceto período de experiência) e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Somente terão direito ao abono indenizatório, os empregados (as) que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2026 e estejam ativos na empresa, efetivamente trabalhando, na data do pagamento que será realizado em 30/09/2026.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO TERCEIRO: Empregados (as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2026 não serão elegíveis ao referido abono.

PARÁGRAFO QUARTO: Abono em caráter de pagamento eventual, indenizatório com incidência de IR e sem incidência de recolhimento de INSS e FGTS.

PARÁGRAFO QUINTO: Empregados (as) elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxílio-doença ou acidentário, receberão o abono por ocasião do seu retorno, se ocorrido até 31.12.2026.

PARÁGRAFO SEXTO: Empregadas elegíveis, afastadas por licença maternidade recebem normalmente o abono da mesma forma que empregados ativos.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Conforme previsão no Art. 457 §2º da CLT, o abono salarial não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não terá incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

CLÁUSULA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS (BENEFLEX "PROFISSIONAIS" -BENEFLEX+).

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2026 a 31/08/2027

De modo a promover maior flexibilidade nos benefícios e programas de qualidade de vida, conforme as escolhas dos EMPREGADOS, privilegiando atender as suas necessidades individuais, fica mantido na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o Programa de Benefícios Flexíveis (Beneflex) destinado ao grupo de EMPREGADOS do quadro administrativo denominados "Profissionais", programa este denominado "Beneflex+".

A concessão, dar-se-á na forma de pontos que podem ser utilizados para adquirir ou melhorar um rol de benefícios selecionados, que poderá ainda ser ampliado futuramente através de novas parcerias.

No mês de MARÇO de 2027, ocasião da abertura da janela de seleção dos benefícios, será atribuído aos participantes uma quantidade de pontos equivalente no percentual total de 4,35% (quatro virgula trinta e cinco por cento) sendo no mínimo o valor de R$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) aplicáveis mensalmente, para fins de parametrização, utilizando-se o salário base mensal do mês imediatamente anterior do empregado elegível, a razão de 1 ponto por 1 real, conforme regramento previsto. O crédito dar-se-á EXCLUSIVAMENTE EM PONTOS para fins de alocação no rol dos benefícios existentes.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Os pontos recebidos pelo empregado serão utilizados na seleção das opções de benefícios que melhor atendam às suas necessidades. Os créditos de pontos obtidos não possuem qualquer natureza salarial ou integram base de cálculo para quaisquer fins, e sob qualquer condição não poderão ser convertidos em pecúnia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A janela de renovação e nova alocação dos créditos ocorrerá a cada ano no mês de FEVEREIRO. Nesta ocasião, o parâmetro de crédito obtido pelo EMPREGADO será atualizado se houver mudança da base utilizada para quantificação de pontos adotada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Devido ao caráter preponderantemente instrumental do benefício, a base de pontuação sofrerá alteração somente por ocasião da abertura da janela de renovação independente de alterações na base de pontuação anteriores a janela de renovação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os pontos poderão ser alocados e utilizados pelos EMPREGADOS(AS) elegíveis, mensalmente e não cumulativamente no rol de benefícios que se segue:

a) Auxílio Refeição/Alimentação, Auxílio Medicamentos e Auxílio Creche/Babá: para esses benefícios já existentes, será facultada a possibilidade de aumentar valores (créditos) dos benefícios conforme critérios estabelecidos acima, respeitando-se os valores mínimos pré-existentes para cada um, conforme acordo coletivo vigente.

Especificamente para o Auxílio Creche/Babá, os valores poderão ser eventualmente alocados apenas para os EMPREGADOS que tenham dependentes elegíveis a este benefício.

b) Cartão Multibenefícios (Flex Gift Card), Uber Voucher, Clube de Férias, Cartão Combustível, Plano Odontológico para Agregados (pai/mãe), Plano de Saúde para Pets: para esses novos benefícios, será facultada a possibilidade de realizar a adesão e alocar (créditos em pontos) conforme critérios estabelecidos acima, desde que A EMPRESA mantenha relação comercial com o fornecedor.

Caso a EMPRESA não tenha mais relação comercial com o fornecedor do Cartão Multibenefícios, o EMPREGADO poderá alocar os valores (créditos) nos demais benefícios elegíveis no Beneflex+.

c) Wellhub (ex-Gympass), Plano Odontológico e Plano de Saúde (exclusivamente sobre a contributariedade para dependentes): para esses benefícios, será facultada a possibilidade de, por meio da alocação de pontos, realizar a redução dos valores descontados mensalmente a título de mensalidade para cada benefício, de acordo com o plano vigente escolhido pelo EMPREGADO.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUARTO: A distribuição de pontos existentes será em regra na forma de acréscimo, não podendo o EMPREGADO abdicar de condição ou benefício mínimo já estabelecido no presente acordo.

PARÁGRAFO QUINTO: 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 não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o (a) EMPREGADO (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

PARÁGRAFO SEXTO: O benefício e condições constantes e na forma da presente cláusula NÃO será aplicável aos empregados das centrais de relacionamento com os clientes e lojas, sendo deste modo destinado exclusivamente ao público denominado “profissionais/administrativos”.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Ao grupo de EMPREGADOS denominados “Executivos” a EMPRESA adotará programa próprio direcionado a este público específico, considerando suas particularidades.

PARÁGRAFO OITAVO: Poderão ser oferecidos novos benefícios pela EMPRESA, em carácter complementar aos supracitados e de adesão voluntária, que tenham por objetivo oferecer novas opções para que o participante do programa possa alocar pontos, flexibilizando suas escolhas conforme a sua preferência e necessidade

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2027 e 2028 será antecipada e paga, para todos os(as) empregados (as), em 15 fevereiro de 2027 e 15 de fevereiro de 2028, como regra geral independentemente de solicitação.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2027 e 2028, desde que não tenham feito a opção pelo adiantamento quando da saída em férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efeitos desta antecipação, a primeira parcela do décimo terceiro salário terá um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do(a) EMPREGADO(A), sem considerar as médias remuneratórias que serão por sua vez aplicadas no pagamento da segunda parcela.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A segunda parcela do décimo terceiro salário será pago até o dia 15 de dezembro de 2027 e 2028 respectivamente com seus devidos descontos legais.

PARÁGRAFO QUATRO: Caso opte o(a) empregado(a) pelo não recebimento desta antecipação, (mantida a condição prevista em lei) deverá solicitar juntamente ao RH até 15/01 de cada ano, mantendo-se de tal modo como sua opção, salvo venha futuramente aderir e comunicar a adesão a regra geral prevista no caput desta cláusula.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

Os(as) empregados(as) que estiverem em regime de sobreaviso, assim considerado o período em que permanecer, por solicitação expressa do empregador, fora do local de trabalho, aguardando chamado da empresa, em conformidade com o artigo 244, §2º da CLT, fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da respectiva hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso seja acionado o(a) empregado(a) fará jus, por este acionamento, ao recebimento de horas extras remuneradas nos percentuais previstos em lei, salvo se não elegível a controle de jornada.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR 2027

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2027 a 31/12/2027

Celebram no presente acordo para a regulamentação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR"), em cumprimento das determinações legais representadas pela Lei 10.101/2000 e nos termos do artigo 7°, Inciso XI, da Constituição Federal, conforme as regras e condições abaixo definidas e nos PARÁGRAFOS a seguir:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As PARTES estabelecem para o exercício 2027, no presente instrumento, as condições do programa de participação nos resultados PPR 2027.

PARÁGRAFO SEGUNDO: CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando que serão estabelecidas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos empregados (as) referentes aos resultados do negócio para o exercício vigente; que o sindicato reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do PRÊMIO, que adiante será explicado, são de pleno conhecimento de todos os (as) empregados (as), nesse momento as partes formalizam o presente Programa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: OBJETIVO GERAL

A implementação do presente PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS tem como objetivo:

a) Cumprir com as determinações previstas na Lei 10.101/2000 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7°, Inciso XI, da Constituição Federal;

b) O Crescimento dos resultados globais em termos de eficiência e produtividade, com a consequente satisfação dos clientes e compartilhamento dos resultados positivos da EMPRESA com os(as) EMPREGADOS(AS);

c) Promover a contribuição dos(as) EMPREGADOS(AS) para os objetivos globais da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO: ELEGÍVEIS

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

O PPR ora instituído é aplicável exclusivamente aos(as) empregados(as) da EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele se EXCETUAM os Jovens aprendizes, estagiários, quaisquer ex-empregados(as) que não tenham estado na condição de ativos no exercício (inclusive aposentados), aposentados por invalidez e empregados(as) com contrato por prazo determinado (exceto período de experiência).

Os participantes do programa são divididos em categorias conforme a seguir:

PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos): são elegíveis os empregados(as) com os cargos de Diretor, Executive Manager, Senior Manager, Manager, Especialista Master e Especialista Expert;

PPR Não Executivo: são elegíveis os empregados(as) ocupantes dos demais cargos, não excetuados no caput deste PARÁGRAFO.

PARÁGRAFO QUINTO: VIGÊNCIA

As partes fixam prazo de vigência desta cláusula e do presente Programa EXCLUSIVAMENTE para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2027 e 31 de dezembro de 2027, Exercício – 2027.

PARÁGRAFO SEXTO: PPR NÃO EXECUTIVO

OBJETIVOS: INDICADORES, PESOS E METAS

INDICADORES, PESOS E METAS DO PPR NÃO EXECUTIVO são constituídos por um conjunto de objetivos CORPORATIVOS E FUNCIONAIS, com indicadores a serem alcançados pelos empregados (as) e que, ao final, se atingidos, como consequência direta, gerarão aos (as) empregados (as) direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Para os objetivos, são definidos pesos percentuais (cuja soma resulta em 100%) e até 3 níveis de atingimento de metas (mínimo, Target e máximo), que correspondem a até 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A apuração de cada objetivo é realizada de forma linear entre estes intervalos. Objetivos com atingimento inferior à Meta Mínima não gera pagamento e aqueles com atingimento superior à Meta Máxima tem seu pagamento limitado a 150%.

Dentre os objetivos que compõem o programa, os objetivos corporativos (comuns a todos os elegíveis) corresponderão a um peso de 80% e os objetivos funcionais (específicos da diretoria de atuação do empregado) corresponderão a um peso de 20%. Os objetivos funcionais de cada diretoria serão comunicados aos empregados por meio de comunicado interno e descrição dos indicadores e metas na intranet corporativa.

Na impossibilidade dos empregados(as) participantes e elegíveis ao PPR ou PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos) de pactuação dos objetivos funcionais da sua diretoria, o objetivo funcional será suprimido e o PPR será composto integralmente pelos objetivos corporativos, tendo estes os seus pesos recalculados de forma proporcional para perfazer o somatório do programa a 100%. Os valores de meta e resultado dos objetivos corporativos, por sua vez, permanecerão inalterados, assumindo os números originais apurados.

Os objetivos com os indicadores e seus respectivos pesos serão estabelecidos em razão da categoria de cada empregado (a), conforme quadro de objetivos e metas a ser divulgado, aplicável aos (as) empregados (as), exceto os elegíveis ao PPR executivo (MBO), sendo os objetivos pagos individualmente, conforme seu peso definido na carta programa.

Excepcionalmente as áreas de Audit e Risk & Compliance, considerando seu papel de controle e governança, os Objetivos Corporativos terão peso de 40%, e os Objetivos Funcionais de 60%. Desta forma, somente para os funcionários no estado do Rio de Janeiro das áreas mencionadas (Audit e Risk & Compliance)

PARÁGRAFO SÉTIMO: QUADRO DE OBJETIVOS E METAS 2027 (PPR)

Para efeitos do quadro de objetivos e metas do programa 2027 a empresa realizará o encaminhamento no primeiro semestre do ano exercício do programa.

PARÁGRAFO OITAVO: PRÊMIO FINAL E PAGAMENTO (PPR)

A quitação do PRÊMIO FINAL, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do prêmio ocorrerá em 30.04.2028 e será efetuado somente após a divulgação dos resultados nos referidos exercícios nos termos da lei 10.101/2000.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

O “prêmio-base” para o EXCERCÍCIO (100% de atingimento das metas) será equivalente **2,4** salários nominais do (a) empregado (a), correspondente a média anual do salário percebido no exercício do programa, proporcional e calculado conforme período efetivamente trabalhado.

Os salários nominais percebidos dos meses totalmente não trabalhados, e deste modo não computados para o cálculo da proporcionalidade do prêmio, não incidirão também como base para efeito de cálculo da média salarial anual.

Para fins de pagamento do PRÊMIO FINAL serão considerados, para cálculo do salário médio anual, as alterações decorrentes de Méritos, Promoções, reajustes de Acordo Coletivo e deduzidos os valores já pagos a título de adiantamento.

Qualquer remuneração a título de horas extras, sobreaviso, adicional noturno, remuneração variável, gratificações e qualquer outra que não sejam o salário-base do empregado, não compõem base para cálculo do PRÊMIO.

Os (as) empregados (as) que durante a vigência do exercício tenham por qualquer motivo rescisão do contrato de trabalho, excetuando os casos justa causa, e atendidas as condições mínimas de terem trabalhado durante no exercício pelo menos 15 (quinze) dias, terão o pagamento do PRÊMIO de modo proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) folgas.

Os (as) empregados (as) não terão direito a qualquer PRÊMIO, tampouco proporcionalmente, independentemente do tempo de empresa, nos casos que trabalharem por período inferior a 15 (quinze) dias durante o exercício ou quando forem dispensados por justa causa a qualquer tempo e por fato determinante ocorrido durante o exercício vigente.

Para o cômputo dos períodos mínimos acima descritos, prevalece a regra de fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados comum aos demais itens previstos no presente instrumento, excetuando para tal e qualquer cômputo de composição do prêmio, do período de aviso prévio indenizado.

A Quitação do programa através do pagamento do prêmio final será efetuado em 30/04/2028.

PARÁGRAFO NONO: ADIANTAMENTO 2027 (PPR)

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Será pago a título de ADIANTAMENTO aos (as) empregados (as) ativos (as) o pagamento do múltiplo salarial de 1,0 Salário (proporcional ao período trabalhado no exercício) do (a) empregado (a) elegível, na forma a seguir:

a) No mês de JULHO de 2027 até o dia 30.

b) Salário médio anual, considerando projetado para o computo dos meses de julho, agosto, setembro, outubro, novembro dezembro o salário do mês 30.06.2027.

c) Proporcional aos avos de elegibilidade trabalhados considerando para o mês de julho, agosto setembro, outubro, novembro e dezembro a manutenção da situação apurada em junho

d) Serão elegíveis ao adiantamento os (as) empregados (as) ativos que possuam no mínimo 90 dias efetivamente trabalhados até 30.06.2027. O (A) empregado (a) que, nesta data de pagamento, não atender esta condição não será elegível ao adiantamento, devendo receber até 30.04.2028, o PRÊMIO FINAL proporcional aos meses trabalhados, desde que possua correspondente e a cada avo período igual ou superior a 15 dias de trabalho e esteja ativo na empresa na data do pagamento, hipótese que não satisfeita, o pagamento será realizado até 30.04.2028 na condição de ex-empregado;

e) Empregados (as) afastados (as), até a data do pagamento não fazem jus ao adiantamento, salvo os casos de licença maternidade e paternidade.

f) Empregados que tenham o contrato de trabalho rescindido por iniciativa da empresa, durante todo mês de julho fazem jus o recebimento do prêmio, excetuando os casos de justa causa e pedido de demissão sendo que para os casos de pedido demissão o prêmio será pago por ocasião da quitação final programa.

PARAGRAFO DÉCIMO: PPR EXECUTIVO (MBO)

Os (as) empregados (as) que ocupam as posições de Presidente, Vice Presidente, Diretor Executivo, Diretor Senior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Manager, Especialista Master e Especialista Expert, doravante designados de “EXECUTIVOS”, participarão do Programa MBO – Gerenciamento por Objetivos, cujas condições específicas encontram-se descritas no conjunto de cláusulas adiante previstas para este grupo e aplicadas conforme formulário e/ou carta explicativa do programa previamente apresentados individualmente a cada um dos EXECUTIVOS, com respetivo aceite formal do executivo até 31/12/2027.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARAGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: OBJETIVOS: INDICADORES, PESOS E METAS (MBO)

Para os objetivos, são definidos 3 níveis de meta (Meta mínima, Meta Target e Meta máxima), que correspondem a 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente). Os objetivos são pagos individualmente, conforme o seu peso definido e a apuração de cada objetivo é realizada de forma linear entre esses intervalos.

Objetivos com atingimento inferior à Meta Mínima não geram pagamento e aqueles com atingimento superior à Meta Máxima tem seu pagamento limitado a 150%.

Os pesos e a atribuição dos objetivos poderão variar segundo o cargo, posição na estrutura organizacional e função.

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado eletrônico, os objetivos, indicadores e pesos que serão aplicados em seu programa de MBO, assim como o valor total previsto para pagamento nos casos de atingimento dos objetivos contratados, podendo ainda estes valores estarem sujeitos a aceleradores e bonificações adicionais.

PARAGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: CONDIÇÕES NECESSÁRIAS (MBO)

São condições necessárias para pagamento de qualquer PRÊMIO para os EXECUTIVOS: ter o respectivo formulário e/ou carta do programa devidamente aprovado, por meio eletrônico, ou alternativamente por outro meio na ausência deste e registrado junto à área de Recursos Humanos; não ter infringido os princípios contidos nos códigos de Ética e de Conduta para os Negócios, formulário e/ou carta explicativa do programa; terem sido atendidas as condições gerais do programa; observância do período mínimo trabalhado de 15 dias no ano exercício, ininterruptos ou não.

Deverá também o EXECUTIVO estabelecer compromisso de sigilo das informações estratégicas, competitivas de negócio, confidenciais ou qualquer outra informação privilegiada que tenha acesso no exercício das suas funções.

A empresa poderá requerer a devolução do pagamento vinculado ao desempenho que foi, total ou parcialmente, obtido no âmbito deste plano como efeito de comportamento fraudulento ou má conduta atribuível à mesma acusação, sem os quais o mesmo pagamento relacionado ao desempenho não teria sido alcançado ou teria sido

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

alcançado em um nível mais baixo ou erro, na ausência do qual o mesmo pagamento relacionado ao desempenho não teria sido alcançado ou teria sido alcançado em um nível mais baixo.

PARAGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: PRÊMIO FINAL (MBO)

O pagamento único do prêmio ocorrerá em 30.04.2028 e será calculado proporcionalmente com base no nível de atingimento dos indicadores descritos em relação ao prêmio-base. Considera-se como “prêmio-base” o valor estipulado na carta do programa.

Para os EXECUTIVOS elegíveis a Programa MBO, assim considerados os ocupantes dos cargos expressamente definidos neste instrumento e para eles não haverá adiantamento.

PARAGRAFO DÉCIMO QUARTO: PAGAMENTO PARA DESLIGADOS (MBO)

Para os EXECUTIVOS desligados durante ou após o exercício, o respectivo pagamento deverá ser efetuado em 30/04/2028. Excetuam-se da presente condição os casos de desligamento por justa causa, não havendo para eles qualquer tipo de pagamento a ser realizado, ou descumprimento das condições necessárias previstas neste instrumento. Na impossibilidade de aprovação do formulário individual e carta do programa, em virtude de rescisão contratual, antes da respectiva formalização, será considerado para fins de objetivos as metas funcionais da área ou por analogia do futuro ocupante da posição.

PARAGRAFO DÉCIMO QUINTO: REVISÃO DE CARTA DO PROGRAMA (MBO)

Os EXECUTIVOS estarão sujeitos a repactuação de seus objetivos, indicadores e pesos, ajustes, criação de aceleradores ou deflatores quando por ocasião de alteração substancial das condições que nortearam a formalização do formulário e/ou carta do programa ou, ainda, em razão de reposicionamento estratégico da empresa ou mesmo por determinação regulatória desde que comunicado previamente.

PARAGRAFO DÉCIMO SEXTO: DEMAIS CONDIÇÕES (MBO)

Para o grupo EXECUTIVOS aplicam-se, subsidiariamente, as condições gerais do programa quando não previstas expressamente em condições especificas.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS

EMPREGADOS(AS) que venham faltar ao trabalho a sem a devida justificativa legal, caracterizado o motivo da ausência por desídia comprovada, durante o exercício, e como resultado eventual medida disciplinar, terão refletidos no prêmio apurado com os critérios individuais na forma a seguir, considerando os demais existentes no presente acordo:

- 5 Faltas injustificadas = perda de 10% do prêmio

- 10 ou mais faltas perdem integralmente o prêmio total apurado.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: AFASTAMENTOS – PERÍODOS NÃO CONSIDERADOS

Períodos de afastamento médicos, iguais ou superiores a 16 dias, ininterruptos ou não a cada avo mensal, não serão considerados como trabalhados e, portanto, não serão computados para fins de cálculo final do PRÊMIO. Assim, na hipótese de afastamento médicos dos (as) empregados (as) por períodos iguais ou superiores a 16 dias durante no Exercício, deverá ser calculado o PRÊMIO proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo de PPR, aquele em que o (a) empregado (a) tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês.

PARAGRAFO DÉCIMO NONO: AFASTAMENTOS – PERÍODOS CONSIDERADOS

Períodos de afastamento por licença maternidade e paternidade, inclusive o período de prorrogação nos termos da Lei 11.770/2008 – Programa Empresa Cidadã, desde requerido conforme as normas internas que regulam a percepção desse benefício, ou cedidos para o Sindicato, assim, nessas hipóteses de afastamento, os PRÊMIOS serão pagos de forma integral, respeitadas as demais regras de elegibilidade do Programa.

PARAGRAFO VIGÉSIMO: ADMISSAO

Empregados(as) admitidos na vigência do presente instrumento normativo, têm direito ao recebimento do PRÊMIO desde que permaneçam na empresa no período igual ou superior a 15 dias de trabalho da sua admissão, no próprio exercício. Caso atendam essa condição, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ressalvadas as situações descritas nas regras do Adiantamento – ELEGIBILIDADE.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARAGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO: EMPREGADOS(AS) DESLIGADOS (AS)

Os (as) empregados (as) que durante a vigência do exercício tenham por qualquer motivo rescindindo ou rescindido o contrato de trabalho, excetuando os casos justa causa, e atendidas as condições mínimas, de ter trabalhado durante no Exercício pelo menos 15 (quinze) dias, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

O referido pagamento será efetuado em 30/04/2028, junto a quitação dos empregados ativos.

Os (as) empregados (as) não terão direito a qualquer PRÊMIO, tampouco proporcionalmente, independentemente do tempo de empresa, nos casos que trabalharem por período inferior a 15 (quinze) dias durante o exercício ou quando forem dispensados por justa causa a qualquer tempo e por fato determinante ocorrido durante o exercício vigente.

Para o cômputo dos períodos mínimos acima descritos, prevalece a regra de fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados comum aos demais itens previstos no presente instrumento, excetuando para tal o período de aviso prévio indenizado

PARAGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO: PROMOÇÕES

Para os (as) EMPREGADOS (as) promovidos aos cargos de Presidente, Vice Presidente, Diretor Executivo, Diretor Sênior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Manager, Especialista Master ou Especialista Expert, elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados EXECUTIVO denominado MBO – Gerenciamento por Objetivos, o PRÊMIO será pago de forma proporcional aos meses trabalhados em cada respectiva função (anterior e atual), com o respectivo aceite formal das metas (MBO), desde que atendido o período mínimo de 15 (quinze) dias, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias durante o exercício. Caso não haja o período mínimo acima estabelecido em cada posição o PRÊMIO será calculado com base no maior período trabalhado e, de mesmo modo, caso o (a) empregado (a) não atenda todas as condições necessários à participação no Programa de Participação dos Resultados Executivo (MBO) – Gerenciamento por Objetivos, seu PRÊMIO será calculado na mesma forma, critério e proporcionalidades do PPR não Executivo, considerando o cargo, salário e tempo de vínculo.

PARAGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO: MUDANÇA DE ÁREA

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Os objetivos funcionais serão calculados de forma proporcional aos meses trabalhados em cada área (anterior e atual), desde que atendido o período mínimo de 90 (noventa) dias em cada uma delas. Caso não haja o período mínimo acima estabelecido, em cada área, o objetivo funcional para efeito do PRÊMIO será calculado com base na área do maior período trabalhado.

PARAGRAFO VIGÉSIMO QUARTO: REAJUSTE SALARIAL APÓS O ADIANTAMENTO

Para os(as) EMPREGADOS(AS) que venham a receber reajustes salariais após a data de corte para o adiantamento do EXERCÍCIO, o pagamento da quitação do PRÊMIO observará as diferenças que compuseram o múltiplo salarial base do prêmio do presente instrumento.

PARAGRAFO VIGÉSIMO QUINTO: DOENÇAS GRAVES

Considerando o fator humanitário envolvido, poderá por liberalidade e conforme avaliação e validação do setor médico da EMPRESA, ser realizado o pagamento do PRÊMIO, total ou parcial, devido no EXERCÍCIO do programa, independente de períodos de afastamentos que os tornem inelegíveis em razão do acometimento de DOENÇAS GRAVES que sejam totalmente incapacitantes e/ou limitantes e deste modo impactem significativamente a vida do EMPREGADO(A).

PARAGRAFO VIGÉSIMO SEXTO: ÓBITO

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, por motivo de óbito do (a) empregado (a), o pagamento do PRÊMIO devido ao EXERCÍCIO será feito ao dependente habilitado nos termos da legislação civil vigente. O referido pagamento deverá ser efetuado junto com as verbas rescisórias, desde que apurado o resultado do Programa, ou caso contrário por ocasião da quitação dos (as) empregados (as) desligados (as), devendo na ocasião haver dependente comprovadamente habilitado

PARAGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMO: NÃO ATINGIMENTO DE METAS

Na hipótese de não atingimento dos indicadores conforme estabelecido no quadro de objetivos e metas e atingimentos, respeitado critério de individualidade de cada indicador, não haverá direito a nenhum pagamento a título de quitação final do programa.

PARAGRAFO VIGÉSIMO OITAVO: NÃO CARACTERIZAÇÃO COMO SALÁRIO

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Qualquer PRÊMIO que venha a ser pago em decorrência do presente programa, não será incorporado, em hipótese alguma, ao salário dos (as) empregados (as), não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7°, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

PARAGRAFO VIGÉSIMO NONO: EXCLUSIVIDADE DO PROGRAMA

Fica acertado entre as partes que, durante a vigência deste programa, os (as) empregados (as) não terão direito a nenhum outro valor a título de Participação nos Lucros e Resultados nos termos da Lei 10.101/2000. Fica definido que qualquer adiantamento realizado no EXERCÍCIO, a esse título, será descontado do valor do PRÊMIO final apurado.

PARAGRAFO TRIGÉSIMO: AQUISIÇÕES E TRANSFERÊNCIAS

Os(as) EMPREGADOS(AS) participantes e elegíveis ao PPR ou PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos) que durante a vigência do exercício venham por qualquer motivo ser transferidos para empresa do grupo ou que estejam sob a direção, controle ou administração da TIM, ficará assegurado o pagamento do prêmio na proporção de avos correspondentes ao período de participação efetivamente trabalhado como empregado TIM S/A.

Os(as) empregados(as) que venham a integrar o quadro funcional em razão de fusões ou aquisições ficará assegurado o pagamento do prêmio na proporção de avos correspondentes a participação efetivamente trabalhada no período como novo empregado TIM S/A.

Nas hipóteses de aquisições e fusões a qualquer tempo no exercício do programa (2027) os novos empregados farão jus as condições do programa, de igual modo aos demais. Classificado como Público participantes, respeitados os critérios de elegibilidade e proporcionalidade previstos e vigentes no programa.

PARAGRAFO TRIGÉSIMO PRIMEIRO: MUDANÇA DE CENÁRIO

Diante de circunstâncias que alterem substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação deste PPR, fica ajustado que as partes podem voltar a avaliar as bases do presente programa.

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

O conceito de alteração substancial das atuais condições pode abranger, embora não esteja a eles limitados, os casos de força maior, casos fortuitos, recuperação judicial, falência e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, alterem a situação de normalidade da empresa e as condições ora pactuadas no presente instrumento.

PARAGRAFO TRIGÉSIMO SEGUNDO: DIVULGAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO RESULTADOS

Fica ajustados entre as partes a apresentação dos resultados finais de resultado dos objetivos e metas pactuados, cabendo a empresa após divulgação ao mercado e empregados fazer o encaminhamento formal à federação Sindical.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO

Nos termos do PARÁGRAFO único do Art. 75-D da CLT, a EMPRESA realizará a partir de JANEIRO de 2027, o crédito de reembolso ao(a) EMPREGADO(A) das centrais de relacionamento com o cliente, como ajuda de custo, no limite mensal de até R$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), permanecendo o valor de R$ 120,00 (cento e vinte reais) até DEZEMBRO de 2026, para auxílio na cobertura de despesas do(a) EMPREGADO(A) relacionadas ao teletrabalho nas centrais de relacionamento com o cliente, que possam complementar gastos com energia elétrica, internet e excetuando infraestrutura/mobiliário/modem, quando fornecidos pela empresa diretamente. Os pagamentos serão realizados através do crédito mensal, na forma de custeio em caráter indenizatório, sem incidência de recolhimento de INSS ou FGTS. Fica o EMPREGADO(A) responsável em guardar todos os seus comprovantes mensais, que poderão a qualquer tempo serem solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2026 a 31/08/2027

A empresa oferecerá mensalmente aos (as) seus (suas) empregados (as), a partir da carga mensal de JANEIRO de 2027, valores e condições abaixo definidos para aquisição de refeições (VR) ou de gêneros alimentícios (VA) em

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

estabelecimentos comerciais credenciados, nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, mantidos até 31 de dezembro de 2026 os valores definidos no Termo Aditivo 2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o grupo de empregados(as) administrativos com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais (5x2) ou sem controle e fixação de jornada, excetuando-se os(as) empregados(as) de lojas ou de pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, a empresa fornecerá, a partir da carga mensal do mês de JANEIRO de 2027, créditos com valores créditos diários de R$ 54,04 (cinquenta e quatro reais e quatro centavos), creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois créditos dia) para quem efetivamente trabalhar 05 (cinco) dias na semana ou sem fixação de controle de jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os (as) empregados (as) com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais (5x2), inclusive os cargos de Gerentes de Vendas, receberão a partir da carga mensal de JANEIRO de 2027, 22 créditos dias efetivamente trabalhados, com valor diário de R$ 40,06 (quarenta reais e seis centavos), mensalmente no cartão eletrônico do benefício. Aos empregados com cargo de Gerente Geral de loja, a empresa fornecerá, a partir da carga mensal de JANEIRO de 2027, 22 créditos dias efetivamente trabalhados, com valor diário de R$ 49,54 (quarenta e nove reais e cinquenta e quatro centavos), mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados com cargos de Supervisores das Centrais de Relacionamento com os Clientes (call center), a empresa fornecerá, a partir da carga mensal de JANEIRO de 2027, 26 (vinte e seis) ou 22 (vinte e dois) créditos, diários conforme jornada praticada, com valores de R$ 49,06 (quarente e nove reais e seis centavos), creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício. Aos empregados dos cargos de CONSULTOR EXPERIÊNCIA DO CLIENTE e CONSULTOR ATENDIMENTO E SUPORTE das Centrais de Relacionamento com o Cliente a empresa fornecerá, a partir da carga mensal de JANEIRO de 2027, 22 (vinte e dois) créditos com valores diários de R$ 35,50 (trinta e cinco reais e cinquenta centavos), creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os (as) demais empregados (as) com jornada de trabalho igual a 36 (trinta e seis) horas semanais (6x1) e superior a 20 horas semanais, a empresa fornecerá a partir da carga mensal do mês de JANEIRO de 2027, 26 (vinte e seis) créditos dias efetivamente trabalhados, no valor diário de R$ 29,59 (vinte e nove reais e cinquenta e nove centavos), creditado mensalmente no cartão eletrônico do benefício para quem cumprir jornada de 06 (seis) dias na semana ou compense no decorrer da semana o 6º dia.

PARÁGRAFO QUINTO: Aos jovens aprendizes serão fornecidos mensalmente a partir da carga mensal de JANEIRO de 2027, 22 (vinte e dois) créditos dias efetivamente trabalhados, inclusive os dias de atividade teórica no agente integrador, no valor de R$ 29,59 (vinte e nove reais e cinquenta e nove centavos),), através de crédito no cartão eletrônico do benefício.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEXTO: A empresa descontará mensalmente do (a) empregado (a) a importância de R$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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 não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o (a) empregado (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

PARÁGRAFO OITAVO: Os (as) empregados (as) poderão optar pela modalidade de recebimento do benefício (alimentação, refeição ou ambos), de acordo com os procedimentos internos que regulam o benefício.

PARÁGRAFO NONO: O presente benefício será fornecido integralmente a todos os (as) empregados (as) durante o período de férias, licença maternidade (período inclusive de prorrogação), adoção e paternidade. Os valores de que trata este PARÁGRAFO também possuem caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado (a), para qualquer efeito.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Excepcionalmente nos meses subsequentes a admissão, por ocasião de retorno de afastamentos, reintegrações de empregados, problemas relacionados a comercialização ou fornecimento, poderá a empresa creditar em caráter urgência e condição mais vantajosa ao (a) empregado (a), o referido benefício em folha de pagamento, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: No caso de rescisão contratual, os valores creditados no cartão de benefício do (a) empregado (a) ficarão como crédito definitivo sendo devidamente compensados em termo de rescisão, os valores antecipadamente concedidos, para o período posterior ao último dia efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Excepcionalmente, a impossibilidade de entrega de cartão físico (admissão, 2ª via ou troca de opção modalidade VA x VR) permitirá a conversão do crédito na folha de pagamento, eventualmente, caso em duplicidade compensáveis nas cargas subsequentes, até que se restabeleça a normalidade das condições que deram causa ao impedimento, sem com isso gerar qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária, não possuindo natureza salarial e, portanto, não integrando o salário para qualquer efeito, devendo o (a) empregado (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO CARGA EXTRA FINAL DO ANO - DEZEMBRO 2026

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2026 a 31/12/2026

A empresa excepcionalmente pagará uma carga extra de crédito no cartão alimentação/refeição de todos os empregados(as) ativos, empregados em gozo de férias e empregados(as) em licença maternidade, adoção ou paternidade na data do crédito, no valor de R$ 400,00 (quatrocentos reais) a ser realizada no benefício relativo ao mês de dezembro de 2026.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sendo o empregado optante unicamente pela opção de VA ou VR o pagamento seguirá de acordo com a sua opção. Nos casos em que o benefício esteja na forma de rateio entre ambos, o pagamento será feito exclusivamente no VA.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Em consonância ao art.5º PARÁGRAFO único do decreto de lei 95.247, excepcionalmente nos 2 (dois) meses subsequentes mês da admissão, reintegração de empregados(as) ou por ocasião de retorno de afastamentos, poderá a empresa fornecerá em caráter urgência e condição mais vantajosa ao(a) empregado(a), conceder o referido benefício em crédito folha de pagamento de modo indenizado, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas no referido decreto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Excepcionalmente, a impossibilidade de entrega de cartão físico, permitirá a conversão do crédito na folha de pagamento, devendo o(a) empregado(a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o(a) empregado(a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

Aos EMPREGADOS(AS) em regime de teletrabalho integral, a EMPRESA pagará o vale transporte para realização de exames médicos ocupacionais, sendo o custeio realizado exclusivamente da residência do empregado, cadastrada no ato da sua admissão ou endereço no mesmo perímetro urbano.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

A EMPRESA reembolsará a quilometragem dos(das) empregados (as) que realizam atividade externas (profissionais da área comercial) e que estejam enquadradas na política interna de reembolso e, considerará no valor de reembolso o adicional relativo ao desgaste de utilização do veículo, IPVA, combustível, seguro e manutenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reembolso ocorrerá conforme regulamento interno da EMPRESA e terá natureza indenizatória.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Pela tipicidade da atividade externa, conforme previsto no inciso I do art. 62 da CLT, o reembolso de quilometragem, seja por qual meio ele for registrado, não representa sob qualquer pretexto, controle de tempo das atividades do(a) empregado(a).

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA poderá requerer dados ou utilizar-se de sistemas que demonstrem efetivamente o deslocamento do(a) referido(a) empregado(a) à trabalho em atividades externas, cujo deslocamento seja reembolsável, conforme regulamento interno, sem que isso represente controle a distância de jornada e tempo gasto na mesma.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUARTO: O reembolso de combustível também poderá ser oferecido alternativamente na modalidade cartão combustível, excluindo assim essa parcela do cálculo do reembolso de km.

PARÁGRAFO QUINTO: O reembolso terá caráter de ressarcimento ao(a) EMPREGADO(A), não possuindo assim natureza salarial, nos termos do PARÁGRAFO 2º do art. 457 da CLT.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA manterá, para todos os(as) empregados (as) e seus dependentes (cônjuge, companheiros(as) em união estável registrada através de escritura pública em cartório, filhos naturais ou adotivos, ou com guarda judicial, provisória ou definitiva, exclusivamente para fins de adoção, conforme regramento do benefício), um plano com no mínimo cobertura básica de assistência médica nos termos de lei, sem contributariedade do empregado titular, mas com coparticipação quando da utilização do benefício de todo grupo familiar (dele inclusive). Adicionalmente, a empresa poderá adotar planos com contributariedade exclusivamente para dependentes além das condições acima e também facilidades para que os(as) empregados(as) contratem a assistência médica para parentes não cobertos pelas regras básicas do plano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O limite máximo de desconto mensal do saldo apurado de coparticipação será de 20% do salário nominal do empregado. Existindo saldo residual ficará acumulado para os meses subsequentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam isentos de coparticipação os(as) EMPREGADOS (as) Pessoas com Deficiências – PCD´s e EMPREGADAS GESTANTES durante todo o período de gestação desde o pré-natal até o parto.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos em que o saldo da coparticipação existente superar o equivalente a 2 salários nominais do EMPREGADO não haverá cobrança dos valores excedentes deste montante.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA disponibilizará para todos(as) empregados(as) e seus dependentes legais, um plano odontológico de adesão coletiva, cuja mensalidade será custeada em no mínimo 80% (oitenta por cento) pela EMPRESA e no máximo 20% (vinte por cento) pelos(as) empregados(as).

PARÁGRAFO ÚNICO: Poderá a empresa oferecer planos de maior cobertura e condições, e facultado ao(a) empregado(a) a escolha, arcando ele com 100% (cem por centro) da diferença de custo da sua opção.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO

A EMPRESA assegurará aos(as) seus (suas) empregados(as), complementação do auxílio-doença previdenciário e auxílio-doença acidentário, inclusive relativo ao 13º salário, a contar do 16º (décimo sexto) dia de afastamento após o término do período de experiência de 90 dias, desde que, devidamente, formalizado junto ao INSS, de acordo com os seguintes critérios:

a) Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário por incapacidade durante a vigência deste acordo:

Até 12 meses de complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do(a) empregado(a) conforme previsto no caput desta cláusula, tendo como diagnóstico principal neoplasia maligna, tuberculose ativa, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante em estado grave, nefropatia grave, doença de Paget (artrite deformante), em estado avançado, síndrome de imunodeficiência adquirida (AIDS), hepatopatia grave, estágio grave da Doença de Alzheimer, esclerose múltipla avançada e Esclerose Lateral Amiotrófica (ELA);

b) Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário Acidente de trabalho típico:

Por até 3 meses de complementação, consecutivos ou não a cada período de 12 meses e durante a vigência deste acordo

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

c) Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário nas demais patologias não citadas acima, sejam elas de natureza ocupacional ou não:

Por até 3 meses consecutivos ou não, de complementação do auxílio-doença previdenciário, inclusive 13º salário, para empregados(as) com mais de 3 (três) anos completos de trabalho concedidos uma única vez, a cada período de 12 meses de trabalho, independente de motivo, durante a vigência deste acordo, que garanta o recebimento integral do salário nominal do(a) empregado(a).

d) Por Situações de saúde decorrentes do agravamento comprovado da COVID-19, complementação do auxílio-doença previdenciário, inclusive 13º salário, que garanta o recebimento integral do salário nominal do (a) empregado (a) por até 6 meses e durante a vigência do presente acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todos os prazos se iniciam a contar da data do afastamento (16º dia) e uma vez iniciados durante a vigência do acordo poderão ser sobrepor a este.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Recusando-se o(a) empregado(a) a submeter-se à perícia de concessão do órgão previdenciário ou não fornecendo ao empregador a cópia do afastamento pelo órgão previdenciário oficial, ou quando aposentado por tempo de serviço, o respectivo valor do benefício recebido a complementação não será devida.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Esta condição não se aplica em nenhuma hipótese aos casos de contratos suspensos em razão de aposentadoria por invalidez.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL

A EMPRESA disponibilizará aos dependentes devidamente qualificados, assistência na modalidade de cobertura ou reembolso das despesas de serviços funerários, prestados ao(a) empregado falecido(a), devidamente comprovadas mediante a apresentação das respectivas notas fiscais, limitado ao valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais) e conforme regramento e procedimentos da seguradora e política interna.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na possibilidade de ampliação de coberturas adicionais do seguro de vida, repercutindo na ampliação deste auxílio, poderá o EMPREGADO por ela optar custeando a diferença.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de morte do segurado principal, será indenizado adicionalmente um valor estipulado de R$ 5.040,00 a título de auxílio alimentação. Essa indenização será paga de uma só vez, quando da regulação do sinistro de morte do Segurado Principal.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE/BABA/ASSISTÊNCIA PRÉ ESCOLAR

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2026 a 31/08/2027

Em consonância ao disposto no artigo 2º da Lei 14.457/2022 que autoriza a empresa e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do artigo 389, da CLT. A EMPRESA reembolsará a partir de JANEIRO de 2027, as despesas relacionadas aos serviços prestados relativos à mesma competência mensal, as matrículas e mensalidades por instituições de ensino (creches /pré-escolas devidamente registradas e funcionamento regular) ou babá/profissionais do lar dedicados ao cuidado dos filhos (as) biológicos ou adotivos de empregadas (os), no valor limite mensal de até R$ 900,00 (novecentos reais), e permanecendo até dezembro de 2026, o valor de R$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais), O reembolso dar-se-á a partir do retorno da licença maternidade e até que completem 06 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso a criança complete 07 (sete) anos durante o ano letivo, cessará imediatamente o benefício independente do seu término, sendo permitido a(o) EMPREGADO (A) solicitar o benefício relativo a competência do mês do término.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício pago, nos mesmos limites descritos no “caput” da presente cláusula nas despesas relativas com babás e/ou funcionários (as) do lar, somente serão reembolsáveis quando essas estejam devidamente registradas em CTPS e tenham os recolhimentos à Previdência Social quitados ou quando estes sejam prestadores de serviços, sendo nestes casos aceitáveis a Nota Fiscal como documento comprobatório.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A (o) empregada (o) deverá apresentar, o comprovante da matrícula e primeira mensalidade (creche) ou contratação (babá/empregada) no máximo, até o dia 10 do mês subsequente, a nota fiscal que comprova a realização da despesa de que trata o “caput”, sob pena de não recebimento do reembolso.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUARTO: A (O) empregada (o) compromete-se em guardar todos os seus comprovantes mensais e demais documentos comprobatórios, emitidos em quaisquer um dos nomes dos pais biológicos, adotantes, ou também do próprio dependente, não sendo válido comprovante em nome de terceiros, durante a vigência do contrato de trabalho e percepção do benefício, que poderão a qualquer momento ser solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais. A EMPRESA poderá solicitar documentos adicionais que comprovem o pagamento em questão e a não apresentação quando solicitada pela empresa implicará na suspenção automática do benefício.

PARÁGRAFO QUINTO: Os limites de reembolso são mensais e não possuem caráter cumulativo, salvo o(a) EMPREGADO(A) solicite duas competências no período de apuração, ambas serão reembolsadas no mês vigente.

PARÁGRAFO SEXTO: Para empregados do Gênero Homem (Cis ou Trans), o prazo de aquisição ao benefício previsto no caput desta cláusula, dar-se-á a partir do retorno da licença maternidade/adoção da pessoa não empregado(a) que gerou ou adotou o(a) filho(a). Quando da inexistência da licença, o benefício será concedido após o período de 120 dias a partir da data do nascimento da criança ou adoção até que completem 06 (seis) anos, 11(onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade. As comprovações serão realizadas mediante autodeclaração do empregado ou comprovante previdenciário da mãe ou pai do(a) seu(sua) filho(a), sendo ela a pessoa titular do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Na hipótese de ambos os genitores empregados(as) da empresa, apenas será devido 1 (um) único crédito de parcela mensal, referente a cada filho, biológico ou adotivo, individualmente. Na hipótese de parto de múltiplos o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente.

PARÁGRAFO OITAVO: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão, exceção feitas nos casos solicitações de reembolso retroativo de até um mês da competência vigente.

PARÁGRAFO NONO: Por se tratar de indenização, as despesas relacionadas a este benefício não se revestem de natureza salarial.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Devido ao seu caráter de reembolso, na hipótese de não utilização por qualquer motivo, o (a) empregado (a) deverá imediatamente suspender o recebimento do benefício. Toda e qualquer utilização indevida ou irregular do benefício será passível de medida disciplinar cabível, inclusive com a devolução dos valores recebidos indevidamente.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Caso o empregado esteja afastado e possua dependentes elegíveis ao benefício, ele poderá realizar a solicitação normalmente.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Em casos de término do contrato de trabalho, os comprovantes serão analisados e havendo divergências de valores comprováveis, o desconto ocorrerá em rescisão.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Em casos de término do contrato de trabalho, que impossibilite o envio do comprovante relativo ao mês da competência do reembolso, a EMPRESA aceitará os comprovantes para crédito nas verbas rescisórias ou rescisão complementar.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: Devido à natureza do benefício, caberá a empresa proceder à verificação da autenticidade dos documentos apresentados. Tal medida será adotada com o exclusivo propósito de assegurar a veracidade das informações, sendo observado os princípios da boa-fé, da legalidade, da transparência e da confidencialidade, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: Considerando que o cuidado com o filho é dever legal dos pais, previsto nos artigos 227 e 229 da Constituição Federal e no artigo 22 do Estatuto da Criança e Adolescente e que nesta relação não há prestação de serviço, mas sim o exercício de uma obrigação legal decorrente do poder familiar, o reembolso do benefício creche/babá não será devido quando a pessoa contratada, quaisquer sejam as formas de contratação, inclusive como PJ, para prestar serviços de babá for o próprio genitor ou adotante da criança.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A EMPRESA disponibilizará para todos os(as) empregados(as), seguro de vida em grupo, que será custeado em no mínimo 80% (oitenta por cento) pela empresa e no máximo 20% por cento pelo(a) empregado (a), com participação mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considerando a finalidade coletiva e sucessória, torna-se excecionalmente um benefício de adesão compulsória por parte do EMPREGADO(A).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá a empresa oferecer possibilidades de coberturas adicionais sendo que o(a) empregado(a) poderá optar por elas custeando a diferença.

PARÁGRAFO TERCEIRO: São previstas coberturas para o titular, cônjuge e filhos, biológicos ou adotivos, conforme regramento e procedimentos da seguradora.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado para empregados (as) que efetivamente exerçam durante sua jornada mensal de trabalho as funções de caixa em caráter integral e continuado, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos da EMPRESA, o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", no valor fixo de R$ 80,00 (oitenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recebimento dessa vantagem não retira do(a) empregado(a) que exerça a função de caixa, a responsabilidade pela exatidão da prestação de contas inerente à função exercida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento desta parcela dar-se-á tão somente enquanto o(a) empregado(a) desenvolve integral e continuamente 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, pela habitualidade, ou seja, pelo fato de que ela não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O recebimento desta vantagem não elide a aplicação de sanção disciplinar cabível em razão de desídia, mau procedimento ou ato ilícito.

PARÁGRAFO QUARTO: Considera-se função de caixa, aquela em que o (a) empregado(a) terá o manuseio de numerário (exclusivamente dinheiro) e pelo qual deverá ressarcir em eventuais perdas. Não se aplicando assim o disposto (tanto a parcela quanto respectivo desconto) em qualquer transação que se dê por meio eletrônico.

PARÁGRAFO QUINTO: Condição não aplicável aos (as) gerentes gerais de lojas e gerentes de vendas que exerçam a função, razão pela qual será vedado para eles o desconto por parte da empresa por diferenças no caixa, ressalvado comprovadamente condutas irregulares cometidas pelo EMPREGADO

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO REEMBOLSO TRANSIÇÃO DE GÊNERO

A EMPRESA reembolsará a partir de janeiro de 2027, no limite de até R$ 11.000,00 (onze mil reais) na vigência deste acordo, as despesas relativas ao custeio do processo de transição de gênero das pessoas EMPREGADOS(AS) que se autodeclaram transgênero.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá a pessoa empregada apresentar para fins de reembolso os comprovantes legalmente válidos para fins de reembolso, sem os quais não haverá quaisquer direitos por parte do EMPREGADO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão cobertos os procedimentos relacionados a transição de gênero de ordem biológica, jurídico e administrativos excetuando procedimentos cobertos pelo plano de saúde, oferecido pela EMPRESA.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo a pessoa empregada observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO REEMBOLSO REPRODUÇÃO HUMANA ASSISTIDA

A EMPRESA reembolsará a partir de janeiro de 2027, as despesas relativas ao custeio do processo de reprodução humana assistida dos EMPREGADOS(AS) no limite de até R$ 11.000,00 (onze mil reais) na vigência do presente acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá a pessoa empregada apresentar os comprovantes legalmente válidos para fins de reembolso, sem os quais não haverá quaisquer direitos por parte do EMPREGADO.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão cobertos os procedimentos específicos e de ordem biológica, cientificamente reconhecidos, relacionados ao processo de Reprodução Humana Assistida, através de Fertilização In Vitro (FIV) e Transferência de Embriões (TEC), congelados ou a fresco, e itens correlatos excetuando procedimentos cobertos pelo plano de saúde oferecido pela EMPRESA. Este benefício contempla os procedimentos, sendo facultado a(o) colaborador(a) solicitar o reembolso/benefício após a realização de ambos os procedimentos, conforme regulamento interno.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo a pessoa empregada observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REEMBOLSO FILHOS SEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE AUTOCUIDADO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2026 a 31/08/2027

A EMPRESA a partir de JANEIRO de 2027 concederá o reembolso mensal padrão, permanecendo até DEZEMBRO de 2026 o valor de até R$ 1.390,00 (um mil trezentos e noventa reais), e a partir de JANEIRO de 2027, o valor de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) para os (as) filhos (as), biológicos, adotivos ou em situação de guarda judicial com fins exclusivos de adoção, de empregados (as) que sejam considerados pessoas que dependam de condições mínimas de autocuidado. Considera-se filhos (as) ou pessoas sem condição mínima de autocuidado, aquelas que, em razão de condição específica, dependam de auxílio de outra pessoa devido a total impossibilidade de autonomamente atingir condições mínimas de cuidado pessoal. A comprovação dar-se-á mediante laudo comprobatório de médico assistente, contendo as informações solicitadas em carta orientativa entregue pela empresa, através de laudo válido emitido de até 60 dias anteriores à solicitação do benefício, ratificado por avaliação médica da empresa. Serão somente reembolsadas as despesas que atendam a finalidade e devidamente comprovadas. Não serão reembolsáveis as despesas cobertas pelo plano de assistência médica, sejam por sua tipologia ou mesmo por limite excedente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se condições mínimas de autocuidado e independência, aquelas em haja o comprometimento de modo significativo da capacidade física ou mental ficando comprometido o mínimo de capacidade e possibilidade de cuidados sozinho sem a supervisão e atenção permanente de um tutor e independente do limite de idade do(a) filho(a).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os beneficiários deverão realizar o recadastramento anual com renovação dos laudos médicos, podendo ser excluído o dependente cujo laudo não for apresentado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa avaliará conforme o caso, a aplicação dos valores superiores ao limite padrão previsto no caput desta cláusula (regra geral), que dependerá dos critérios de análise da empresa, sendo o principal deles existir relação objetiva entre a natureza do evento reembolsável e a condição mínima de cuidado, bem como o impacto social gerado pela necessidade. Fica facultado a empresa adotar ou não valores superiores ao limite padrão estabelecido no caput desta cláusula com isso alterar a natureza do benefício, gerar condição permanente ou paradigma para os demais beneficiários

PARÁGRAFO QUARTO: Consideram-se elegíveis ao benefício os filhos biológicos naturais, adotados ou em guarda judicial, provisória ou definitiva, com fins exclusivos de adoção. Na hipótese de ambos os genitores empregados(as) da empresa, apenas será devido 1 (um) único crédito de parcela mensal.

PARÁGRAFO QUINTO: O presente benefício não se destina ao reembolso de despesas escolares regulares, uma vez que este auxílio não afasta a possibilidade de recebimento do auxílio creche, nas situações em que o (a) empregado (as) for elegível a ambos os benefícios. O reembolso para filhos sem condições de autocuidado poderá ainda ser utilizado para prestação de serviços profissionais de acompanhamento em razão da condição de necessidade especial do dependente; sendo para tal exigido de igual modo a comprovação de vínculo profissional formal.

PARÁGRAFO SEXTO: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão. Toda e qualquer utilização indevida ou irregular do benefício será passível de medida disciplinar cabível, inclusive com a devolução dos valores recebidos indevidamente.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A (o) empregada (o) deverá apresentar, no máximo, até o dia 10 do mês subsequente, a nota fiscal que comprova a realização da despesa de que trata o “caput”, sob pena de não recebimento do reembolso. Os limites de reembolso são mensais, não possuindo caráter cumulativo. A não apresentação dos comprovantes de despesas mensais no prazo acima indicado impede o recebimento posterior.

PARÁGRAFO OITAVO: Por se tratar de mera liberalidade da empresa, o presente auxílio não possui de natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito. Como também não terá qualquer participação do (a) empregado (a).

PARÁGRAFO NONO: A (O) empregada (o) compromete-se em guardar todos os seus comprovantes mensais e demais documentos comprobatórios, emitidos em quaisquer um dos nomes dos pais biológicos, adotantes, ou

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

também do próprio dependente, não sendo válido comprovante em nome de terceiros, durante a vigência do contrato de trabalho e percepção do benefício, que poderão a qualquer momento ser solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais. A EMPRESA poderá solicitar documentos adicionais que comprovem o pagamento em questão e a não apresentação quando solicitada pela empresa implicará na suspenção automática do benefício.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Devido à natureza do benefício, caberá a empresa proceder à verificação da autenticidade dos documentos apresentados. Tal medida será adotada com o exclusivo propósito de assegurar a veracidade das informações, sendo observado os princípios da boa-fé, da legalidade, da transparência e da confidencialidade, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO SOCIAL ACORDO MÚTUO EXTRAORDINÁRIO

AUXÍLIO SOCIAL ACORDO MÚTUO EXTRAORDINÁRIO

Considerando as condições estabelecidas nos termos do art.484 da CLT cominadas com a natureza indenizatória prevista no art. 496 da CLT, dado o grau de incompatibilidade de manutenção do contrato de trabalho e interesse mútuo das partes mediante solicitação do EMPREGADO, poderá a EMPRESA indenizar alternativamente de modo a subsidiar condições de um modo geral em apoio social ao EMPREGADO, um valor equivalente de modo total ou parcial as perdas das limitações indenizatórias trazidas por este tipo de rescisão contratual, inclusive os valores equivalentes ao recebimento do benefício do seguro-desemprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excetua-se da possibilidade indenizatória os valores relativos ao saldo de 20% remanescente do FGTS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É Facultado a empresa definir os casos da aplicação das condições indenizatórias previstas no caput desta cláusula e deste modo não invalidam e nem obrigam o desuso da aplicação do acordo mútuo sem as respectivas indenizações ou mesmo o pedido de demissão por parte do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO DESCONTOS EM MEDICAMENTOS

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA fornecerá a todos(as) os(as) EMPREGADOS(AS) através de fornecedor contratado e dentro da sua rede credenciada, o benefício de medicamentos subsidiados pela empresa nos percentuais de:

60% na compra de medicamentos das categorias Doenças Crônicas, Saúde Mental e Planejamento Familiar e Antibióticos;

20% na compra de medicamentos das categorias, Anti-inflamatórios, Gastro e demais Patologias incluindo OTC;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Necessária a apresentação de prescrição médica, até mesmo para os medicamentos OTC (vendidos no mercado comum sem prescrição médica). Aplicável também para medicamentos genéricos e marcas similares

PARÁGRAFO SEGUNDO: Extensível para dependentes do plano de saúde.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Valor do subsídio da empresa limitado a R$ 200,00/mês limitado ao grupo familiar (titular e dependentes), podendo ser incrementado através dos pontos do Programa Beneflex Profissionais

PARÁGRAFO QUARTO: Poderão ser oferecidos serviços, em caráter complementar e de adesão voluntária, que tenham por objetivo aprimorar a experiência do empregado usuário do benefício, oferecendo gratuitamente dicas de alimentação, saúde mental, atividade física e dicas comportamentais, entre outros.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2026 a 31/08/2027

AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL

EMPRESA realizará a partir de JANEIRO de 2027, o pagamento do Auxílio Nutrição Infantil aos(as) EMPREGADOS(AS) com dependentes elegíveis mensalmente o crédito no valor de R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) em cartão eletrônico, EXCLUSIVAMENTE para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil nos estabelecimentos credenciados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: São elegíveis os filhos(as) biológicos, naturais ou adotivos dos EMPREGADO(AS).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os créditos serão devidos aos filhos (as) biológicos ou adotivos, desde o nascimento ou adoção (inclusão no cadastro de dependentes) e até que completem 01 (um) ano, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de ambos os genitores empregados(as) da empresa, apenas será devido 1 (um) único crédito de parcela mensal.

PARÁGRAFO QUARTO: 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, nem tão pouco incorporação aos salários para quaisquer fins.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos casos de parto múltiplo, o crédito será devido em relação a cada filho individualmente.

PARÁGRAFO SEXTO: A empresa descontará mensalmente do empregado(a) a importância de R$ 1,00 (um real) a título de participação no valor do benefício.

PARÁGRAFO SÉTIMO: É facultado(a) ao(a) empregado(a) a oposição ao recebimento do benefício, que deste modo deverá expressamente manifestar sua recusa junto ao setor de recursos humanos da empresa.

PARÁGRAFO OITAVO: A utilização do benefício é destinada EXCLUSIVAMENTE para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil em supermercados e farmácias credenciadas, sendo vedado o uso em desacordo com sua finalidade e beneficiários, podendo a empresa suspender o seu fornecimento em caso de constatação de desvio de finalidade.

PARÁGRAFO NONO: Em casos excepcionais, em atendimento a necessidade comprovada, ou nos casos previstos no PARÁGRAFO sexto desta cláusula, poderá a EMPRESA estabelecer um valor adicional ao crédito mínimo estabelecido no caput desta cláusula, sem com isso alterar a natureza do benefício, gerar condição permanente ou paradigma aos demais beneficiários como também o pagamento em folha de pagamento nos casos excepcionais de acesso ordinário ao benefício.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APARELHO CELULAR E LINHA FUNCIONAL UTILIZAÇÃO DE VOZ E DADOS

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA viabilizará aos seus EMPREGADOS(AS), (excetuando empregados com contrato de trabalho por prazo determinado e aposentados por invalidez), enquanto vigente a relação de emprego, a utilização de linha de voz e dados e cessão e/ou possibilidade de aquisição de aparelho celular e/ou modem/roteador exclusivamente comercializado pela EMPRESA, como ferramenta de trabalho, segundo as normas estabelecidas, em regulamento interno editado pela EMPRESA e oferecidas vantagens.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As ferramentas de trabalho previstas nesta cláusula, destinam-se à utilização pelos EMPREGADOS(AS) em atividades estritamente vinculadas às suas funções perante a EMPRESA, devendo as características dos serviços disponibilizados ser compatíveis com as referidas funções e a quantidade fornecida ser compatível com a necessidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adesão é facultativa conforme opção 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, tornando-se obrigatória a utilização do número funcional e seu respectivo cadastro como o meio de comunicação com a empresa, inclusive, considerando-se como válidas e entregues as comunicações feitas através de e-mails e telefones (pessoais e profissionais) cadastrados no sistemas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ajustam as partes, pelo caráter instrumental da ferramenta de trabalho, ainda que, usada de modo preponderante para sua função que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO FIANÇA LOCAÇÃO EMPREGADOS TRANSFERIDOS

A EMPRESA, quando solicitada pelo EMPREGADO(A) concederá adiantamento de até 1 (um) salário nominal do EMPREGADO a título de apoio como fiança locação nos casos de mudanças de localidade (transferências) realizadas por iniciativa da EMPRESA, mediante apresentação comprobatória (contrato de locação).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Adiantamento será creditado na conta corrente do empregado, constando em contracheque, sendo descontado mensalmente do empregado em até 12 vezes, no limite legal de 30% do salário nominal e havendo saldo residual em eventual término do contrato de trabalho, descontado em rescisão.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEGUNDO: Inexistindo saldo mensal devedor do empregado o desconto será aplicado no mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Este adiantamento não se caracteriza como ajuda de custo de transferência.

Empréstimos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL

A EMPRESA se compromete a avaliar os casos de solicitação de valores à título de adiantamento emergencial, desde que o pedido seja devidamente comprovado pelo(a) EMPREGADO(A), o qual poderá ser concedido via adiantamento do décimo terceiro salário, adiantamento de salário, antecipação de férias (adiantamento) a ser compensado em época própria ou outro meio acordado entre as partes, em virtude de situações financeiras de emergência demonstrado pelo(a) EMPREGADO(A).

PARÁGRAFO ÚNICO: Entende-se como emergências aquelas que não poderiam ter sido previstas, tais como e não a elas restritas: questões relacionadas a saúde, falecimentos, intempéries da natureza e acidentes

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECONTRATAÇÃO DE EX EMPREGADOS (AS)

RECONTRATAÇÃO DE EX EMPREGADOS (AS)

Objetivando o favorecimento de empregabilidade, não se presumirá fraudulenta a qualquer tempo a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos 90 (noventa) dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os termos do contrato rescindido.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A recontratação de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido, quando por ocasião de surgimento de outra oportunidade de vaga e função diferente daquela que o(a) ex-empregado(a) atuou.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não será considerada nestas hipóteses a unicidade contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos casos de rescisão por iniciativa do(a) empregado(a), a recontratação poderá se dar a qualquer tempo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE ADMISSÃO E DEMISSÃO REMOTA DE EMPREGADOS(AS)

A documentação relativa ao processo de admissão e demissão do(a) empregado(a) poderá ser fornecida por meio eletrônico.

PARÁGRAFO ÚNICO: O aceite formal do contrato de trabalho poderá ser realizado por meio eletrônico, bem como o registro de CTPS.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

A homologação e assistência jurídica sindical das rescisões unilaterais de contrato de trabalho dos empregados(as) com mais de um ano na EMPRESA (inclusive de lojas) será realizada junto ao SINDICATO profissional da categoria, de modo virtual, através do envio da documentação rescisória ao empregado pela ferramenta Docusign, mediante posterior vídeo conferência realizada pela entidade sindical. Vedada a cobrança de qualquer taxa ou tarifa à empresa ou empregado(a) será objeto de quitação por parte da EMPRESA através do termo de compromisso aditivo a este acordo firmado entre as partes celebrantes do presente instrumento.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

a) Na hipótese de excedido o prazo de 10 (dez dias) para disponibilização da documentação rescisória do contrato de trabalho e no limite de 30 dias totais para a realização da homologação, fica afastado o pagamento da multa prevista no art. º 477 da CLT e sem prejuízo da quitação (pagamento) das verbas rescisórias, que deverá ocorrer no prazo legal definido em lei, ou seja, 10 dias corridos.

b) Nos casos de demissões por justa causa, e recusa do sindicato em realizar o ato homologatório ficará a empresa livre para aplicar o procedimento conforme disposto na lei.13.467.

c) O SINDICATO fornecerá o e-mail eletrônico e pessoa responsável como focal do ato homologatório. A empresa enviará a documentação por e-mail para validação do SINDICATO em até 48 horas antes da data da homologação.

d) Na hipótese de o SINDICATO não dispor das condições de homologação digital, ou recusa da emprego em comparecer, ficará a empresa livre para aplicar o procedimento conforme disposto na lei.13.467.

PARÁGRAFO ÚNICO: As demissões, caso ocorram, poderão ser efetivadas por meios digitais (e-mails) devendo conter toda a documentação normal relativa ao processo de desligamento de empregados(as), contendo as informações devidas ao(a) empregado(a). Podendo atendê-lo remotamente no esclarecimento de dúvidas e demais informações das suas verbas rescisórias.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será de no mínimo de 30 (trinta) dias, obedecido aos critérios previstos na Lei nº 12.506/2011. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do EMPREGADOR, será comunicado pela empresa por escrito e contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou não obedecendo aos seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso trabalhado, a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do(a) EMPREGADO(A) no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do(a) EMPREGADO(A) por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o(a) EMPREGADO(A) poderá optar pelos dias corridos durante o período.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de pedido de demissão o (a) EMPREGADO(A) que, antes ou durante o aviso prévio, solicitar ao EMPREGADOR, por escrito e fizer prova da recolocação no mercado de trabalho, poderá a EMPRESA liberar o cumprimento, sem prejuízo ou comprometimento da continuidade das atividades, estando obrigadas em relação a essa parcela a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados bem como, nesta hipótese, o(a)empregado(a) não será descontado(a) total ou parcialmente pelos dias não cumpridos quando ocorrida a liberação pela EMPRESA.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na hipótese de pedido demissão por parte do(a) EMPREGADO(A), sem justificativa e sem prova de novo emprego poderá também a EMPRESA liberar o cumprimento ou ainda converter o período total ou parcial do aviso prévio, quando opção de trabalhado pelo empregado, como período remunerado e liberado da contraprestação laboral.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 476-A da CLT, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão aquiescência formal do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA concederá ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial de (30% trinta por cento) do seu salário base, durante o período de suspensão contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ao empregado suspenso, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Suspensão será formalizada mediante termo de aceite individual com o EMPREGADO.

PARÁGRAFO QUARTO: O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de 1 (uma) vez no período de 16 (dezesseis) meses.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUINTO: Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pela EMPRESA.

PARÁGRAFO SEXTO: Se ocorrer a dispensa do EMPREGADO, no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 90 (noventa) dias subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a EMPRESA pagará ao EMPREGADO, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa indenizatória de duzentos por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato, proporcional aos dias restantes necessários para completar os 90 (noventa) dias após o seu retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O curso ou programa de qualificação profissional poderá ser oferecido em modalidade presencial ou online.

PARÁGRAFO OITAVO: Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o EMPREGADO permanecer trabalhando para a EMPRESA, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando a EMPRESA ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período e às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor.

PARÁGRAFO NONO: O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante aquiescência formal do empregado, desde que a EMPRESA arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROGRAMA APRENDIZ LEGAL

PROGRAMA APRENDIZ LEGAL

Nos termos da legislação vigente o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que a EMPRESA se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os jovens aprendizes fica garantido o salário-mínimo-hora nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A jornada de trabalho dos jovens aprendizes será de 4 (quatro) ou 6 (seis) horas diárias. A jornada poderá, de forma extraordinária, ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, desde que nelas estejam computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Considerando a natureza das atividades práticas de atendimento à clientes em estabelecimento de vendas (lojas), não absolutamente compatível com desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes, a contratação será preferencialmente designada aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

PARÁGRAFO QUARTO: Em consonância com os objetivos de ampliar as possibilidades de inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, o jovem aprendiz contratado poderá participar de processos seletivos para vagas efetivas iniciais de carreira da EMPRESA antes da data de término do seu contrato de aprendizagem. No entanto, devido a perda do direito ao certificado do programa junto ao órgão integrador, lhe caberá a decisão do melhor caminho sobre o seu percurso profissional.

PARÁGRAFO QUINTO: Além do acompanhamento dos órgãos integradores, o jovem aprendiz participará de uma jornada de aprendizagem específica com a EMPRESA que suportará a sua formação e desenvolvimento enquanto profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PROGRAMA DE ESTAGIÁRIOS

A EMPRESA compromete-se a manter o seu programa de estágio compatível com a formação profissional dos estudantes, promovendo também neste programa a inclusão de grupos sociais minorizados.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTEGRAÇÃO DOS EMPREGADOS DA I-SYSTEMS AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA TI

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

INTEGRAÇÃO DOS EMPREGADOS DA I-SYSTEMS AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA TIM S.A.

A partir de 30 de novembro de 2026, ou da data em que a I-Systems deixe de figurar como empregadora dos empregados abrangidos por este instrumento, prevalecendo o que ocorrer primeiro, os empregados oriundos da I-Systems passarão a ser integralmente abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho da TIM S.A., bem como por seus respectivos aditivos, passando a usufruir dos direitos, benefícios, condições e obrigações nele previstos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As cláusulas e respectivos parágrafos a seguir passarão a compor o Acordo Coletivo de Trabalho da TIM S.A. e serão aplicáveis aos empregados oriundos da I-Systems nas condições e prazos aqui estabelecidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A partir da data prevista no caput, ficam automaticamente substituídas, para todos os fins, as disposições constantes do Acordo Coletivo de Trabalho e respectivos aditivos anteriormente aplicáveis aos empregados da I-Systems, ressalvadas as situações expressamente disciplinadas neste instrumento.

ELEGIBILIDADE AOS REAJUSTES, ABONOS E BENEFÍCIOS DA TIM S.A.

A partir da transferência dos empregados da I-Systems para a TIM S.A., serão assegurados a estes os mesmos reajustes salariais, abonos, vantagens econômicas e benefícios concedidos aos demais empregados da TIM S.A. por força do Acordo Coletivo de Trabalho vigente ou dos instrumentos coletivos que o sucederem, observadas as condições específicas previstas neste instrumento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para fins de aplicação dos reajustes salariais, abonos, benefícios e demais vantagens econômicas previstos nos instrumentos coletivos da TIM S.A., os empregados oriundos da I-Systems serão considerados imediatamente elegíveis, não lhes sendo aplicáveis eventuais critérios de elegibilidade relacionados a carência, tempo mínimo de admissão, tempo de empresa ou requisito temporal, diferentes aos aplicáveis aos empregados da TIM S.A, em virtude da data de transferência entre empresas e que possam restringir o acesso a tais concessões.

PARÁGRAFO QUARTO: A garantia prevista nesta cláusula aplica-se também às futuras negociações coletivas firmadas pela TIM S.A., assegurando aos empregados oriundos da I-Systems tratamento equivalente ao dispensado aos demais empregados abrangidos pelo respectivo instrumento normativo e acordos coletivos da TIM S/A.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUINTO: A exceção prevista nesta cláusula não se aplica ao Programa de Participação nos Resultados (PPR/MBO), que permanecerá sujeito às regras, existência do programa, critérios de elegibilidade, períodos de apuração e demais condições especialmente estabelecidas no presente instrumento.

PARÁGRAFO SEXTO: O abono salarial previsto nesta cláusula equiparável ao recebido pelos empregados da empresa TIM, será pago por ocasião do primeiro pagamento mensal em folha após efetivada a transferência.

DA TRANSFERÊNCIA E HARMONIZAÇÃO DE CONDIÇÕES E BENEFÍCIOS DECORRENTE DE INCORPORAÇÃO SOCIETÁRIA EMPREGADOS ORIUNDOS DA EMPRESA I-SYSTEM

Em decorrência da incorporação da I-SYSTEM pela TIM S/A, e com fundamento no reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho, considerando o aproveitamento dos empregados da empresa incorporada, bem como a manutenção dos postos de trabalho, as partes ajustam a implementação de uma prática corporativa única de benefícios aplicável aos empregados abrangidos por este instrumento coletivo, nos termos e condições estabelecidos nesta cláusula conforme parágrafos a seguir.

PARÁGRAFO SÉTIMO – UNIFICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS

A EMPRESA procederá em substituir, consolidar, adequar, extinguir ou criar benefícios, programas assistenciais, auxílios, reembolsos e demais vantagens de natureza contratual ou regulamentar anteriormente praticados pela empresa incorporada na reorganização societária, visando à adoção de modelo corporativo único para todos os empregados.

CLÁUSULA >>> – INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA POR HARMONIZAÇÃO DE CONDIÇÕES

Em razão da incorporação das atividades e consequente migração dos empregados da I-Systems para a TIM S.A., as partes reconhecem que poderão ocorrer alterações decorrentes da harmonização de políticas internas, práticas corporativas, benefícios, programas de incentivo, modelos de gestão, condições de trabalho e instrumentos normativos aplicáveis.

Com o objetivo de compensar, de forma ampla, equilibrada e definitiva, eventuais diferenças econômicas decorrentes do processo de harmonização das condições aplicáveis aos empregados migrados, a EMPRESA concederá indenização compensatória de caráter excepcional e não salarial, em parcela única no valor de R$

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

14.000,00 (quatorze mil reais), a ser paga por ocasião do primeiro pagamento mensal em folha após efetivada a transferência.

A indenização prevista nesta cláusula possui natureza exclusivamente indenizatória, sendo concedida por liberalidade da EMPRESA para mitigar eventuais impactos decorrentes da transição organizacional, não integrando a remuneração para qualquer efeito legal, trabalhista, previdenciário ou fundiário, nem constituindo base de incidência para férias, décimo terceiro salário, horas extras, aviso-prévio, FGTS, contribuições previdenciárias ou quaisquer outras parcelas trabalhistas.

As partes reconhecem que a referida indenização visa compor como meiro de melhor adequação dos modelos de benefícios e condições anteriormente praticados e aqueles aplicáveis após a migração, não gerando direito adquirido à manutenção de políticas, práticas, programas ou benefícios anteriormente existentes, ressalvadas as condições expressamente preservadas neste Acordo Coletivo ou na legislação vigente.

A concessão da indenização prevista nesta cláusula não caracteriza redução salarial, alteração contratual lesiva ou reconhecimento de prejuízo individual, constituindo medida de transição destinada a promover a adequada integração dos empregados ao ambiente corporativo da TIM S.A.

A presente cláusula decorre de negociação coletiva, representando solução global e equilibrada para o processo de harmonização das condições de trabalho, observando os princípios da boa-fé, da segurança jurídica e da valorização da negociação coletiva.

A indenização compensatória prevista nesta cláusula foi considerada pelas partes como elemento integrante do equilíbrio econômico e normativo do presente Acordo Coletivo, compondo conjuntamente com as demais garantias, benefícios, condições especiais e salvaguardas estabelecidas neste instrumento a solução negociada para o processo de integração.

Excetuam-se da presente condição os empregados que tenham rescindido seu contrato de trabalho qualquer que seja a modalidade (pedido de demissão, demissão por iniciativa da empresa e demissão por justa causa) antes da data de pagamento, bem como em razão da recusa e opção pessoal pela rescisão contratual conforme disposta no PARÁGRAFO SÉTIMO, por este motivo, não se transfiram para a empresa TIM.

PARÁGRAFO OITAVO – PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO

As partes reconhecem expressamente que as condições ajustadas nesta cláusula resultam de negociação coletiva específica voltada à preservação do emprego, à viabilidade econômica da integração empresarial e à

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

uniformização das condições de trabalho após a incorporação societária, prevalecendo sobre disposições normativas, regulamentares ou contratuais anteriores que disciplinem os mesmos benefícios.

PARÁGRAFO NONO – AUSÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO AO MODELO ANTERIOR

Além da compensação estabelecida neste instrumento, o presente instrumento substitui definitivamente as condições anteriormente praticadas em geral não subsistindo para quaisquer fins, direito adquirido à manutenção dos programas, políticas ou regulamentos vigentes antes da incorporação.

PARÁGRAFO DÉCIMO – NÃO CONFIGURAÇÃO DE ALTERAÇÃO LESIVA

As partes reconhecem que a implementação da política corporativa unificada de benefícios, associada à compensação econômica prevista nesta cláusula, não configura alteração contratual lesiva, redução salarial ou prejuízo econômico aos empregados, representando solução negociada coletivamente para tratamento das diferenças existentes entre as empresas envolvidas na reorganização societária.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – DA OPÇÃO DO EMPREGADO QUANTO À TRANSFERÊNCIA E À HARMONIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As partes reconhecem que a transferência e a harmonização previstas neste instrumento coletivo decorrem de processo de reorganização societária destinado à integração dos empregados da I-SYSTEM à estrutura da TIM S.A., sendo assegurado ao empregado o direito de optar pela adesão ao novo modelo ou, não concordando com as condições pactuadas, optar pelo desligamento por iniciativa da empresa decorrente da integração societária, hipótese em que fará jus ao recebimento de todas as verbas rescisórias aplicáveis à dispensa sem justa causa, excetuando as condições exclusivas adotadas para os empregados que optarem pela transferência, conferindo-se, dessa forma, tratamento equânime e alternativa efetiva para preservação da sua autonomia de vontade.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – DA FORMALIZAÇÃO PESSOAL MANIFESTAÇÃO DE VONTADE

A adesão à transferência e às condições ora pactuadas constitui faculdade pessoal do empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – DA RECUSA PESSOAL

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Na hipótese de o empregado não concordar com a transferência e com a harmonização das condições estabelecidas neste instrumento coletivo, poderá optar pela extinção do seu contrato de trabalho, mediante termo de opção, hipótese em que a rescisão será promovida por iniciativa da empresa, com o pagamento integral de todas as verbas rescisórias legalmente devidas para a dispensa sem justa causa, incluindo aviso-prévio INDENIZADO, saldo salarial, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário proporcional, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e demais parcelas previstas na legislação aplicável.

A opção prevista nesta cláusula possui caráter estritamente pessoal e individual, não podendo a recusa do empregado à transferência ou à harmonização ser interpretada como falta funcional, ato de insubordinação ou qualquer conduta passível de sanção disciplinar.

As partes reconhecem que a presente cláusula tem por objetivo assegurar a liberdade de escolha do empregado diante do processo de integração empresarial, conferindo-lhe alternativa legítima entre a manutenção do vínculo nas condições harmonizadas ora pactuadas ou a extinção contratual com a percepção integral dos direitos rescisórios correspondentes.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO – DA HARMONIZAÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2026

Em razão da integração dos empregados oriundos da I-SYSTEM à estrutura organizacional da TIM S.A., e observadas as disposições previstas no Programa de Participação nos Resultados – PPR 2026 da TIM S.A., inclusive aquelas aplicáveis aos casos de aquisição de empresas, incorporação, sucessão, transferência de empregados ou reorganização societária, considerando também inexistir programa vigente celebrado até então pela I-SYSTEM, considerando ainda que o Programa de Participação nos Resultados historicamente praticado pela I-SYSTEM previa potencial de pagamento equivalente a até 3,0 (três) salários nominais, enquanto o Programa de Participação nos Resultados da TIM S.A. prevê potencial de até 2,4 (dois vírgula quatro) salários nominais fica estabelecido que os empregados transferidos da I-Systems para a TIM S.A. durante o exercício de 2026 participarão do PPR TIM 2026, sendo considerado, para fins de elegibilidade e proporcionalidade, o período trabalhado na I-Systems anteriormente à transferência aos critérios, indicadores, metas, múltiplo salarial de 2,4 salários, regras de elegibilidade e condições de pagamento nele previstos exceto as relativas a proporcionalidade de período, salvo quando aplicável em virtude de admissão no respectivo exercício, aplicam-se do mesmo modo às condições vigentes do Programa de Participação de Resultados Executivos (MBO) aos empregados elegíveis em função do seu cargo.

No tocante aos objetivos e metas para 2026 a apuração observará os indicadores corporativos da TIM e os objetivos funcionais da área de efetiva alocação do empregado na TIM, ou quando inseridos sob estrutura de

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

uma nova área, vinculados ao nível da hierarquia ou proximidade funcional conforme regulamento vigente do programa.

Os empregados elegíveis nos termos e condições pactuadas conforme regramento previsto no Instrumento Normativo da Participação de Resultados - PPR 2026 da TIM farão jus ao recebimento de 1 (um) salário à título de adiantamento do pagamento do prêmio devido por ocasião da folha de pagamento do mês de transferência enquanto empregado TIM. A data limite para viabilizar o referido adiantamento será de 30/01/2027, em observância aos dispositivos legais previstos na Lei 10.101/2000.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO – DA QUITAÇÃO DOS SALDOS DE BANCO DE HORAS

Em razão da transferência serão integralmente quitados os saldos existentes do Banco de Horas relativos ao período e ainda como empregados da empresa I-SYSTEM, através de folha complementar. Na hipótese de saldo negativo do banco não haverá desconto ao empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO – DA HARMONIZAÇÃO GERAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As partes ajustam que os empregados oriundos da I-SYSTEM passarão a partir da vigência deste instrumento coletivo, a integrar o regime de trabalho, benefícios, vantagens, práticas de gestão de pessoas, políticas corporativas e demais condições aplicáveis aos empregados da TIM S.A., ficando harmonizadas e substituídas as condições anteriormente praticadas, observado o conjunto de direitos, garantias, contrapartida se condições especiais estabelecidos neste Acordo Coletivo de Trabalho, que as partes reconhecem como globalmente equilibrado e suficiente para disciplinar o processo de integração e harmonização das relações de trabalho dele decorrentes.

A harmonização ora estabelecida substitui, para todos os efeitos, as condições anteriormente aplicáveis em razão da vinculação do empregado à I-SYSTEM, observadas as garantias expressamente previstas neste instrumento coletivo.

As partes reconhecem que a presente harmonização objetiva promover a unificação das condições de trabalho no âmbito da TIM S.A., assegurando tratamento uniforme aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, sem que tal procedimento implique alteração lesiva ao contrato de trabalho, nos termos do artigo 468 da CLT, em razão das contrapartidas e condições pactuadas no presente instrumento.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO – DA GARANTIA DA IGUALDADE DE APLICAÇÃO DAS DEMAIS CONDIÇÕES DOS EMPREGADOS TIM

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Uma vez abrangidos por esta norma coletiva, fica assegurada aos empregados oriundos da empresa I-SYSTEM total isonomia de condições em relação aos empregados da TIM S.A., não sendo admissível, por qualquer fundamento, a aplicação de condições de trabalho inferiores às praticadas para estes últimos. Para tanto, deverão ser observados, de forma uniforme e não discriminatória, todos os direitos, benefícios, vantagens, políticas, programas corporativos e demais condições de trabalho vigentes e aplicáveis aos empregados da TIM S.A., assegurando-se tratamento equivalente e a plena integração dos empregados transferidos ou incorporados.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO – DO COMPROMISSO DE PRIORIDADE DE APROVEITAMENTO DOS EMPREGADOS

Com o objetivo de assegurar a estabilidade social decorrente do processo de integração societária e de promover a adequada adaptação dos empregados oriundos da I-SYSTEM ao novo ambiente organizacional, a TIM S.A. compromete-se a priorizar o aproveitamento envolvendo os empregados oriundos da I-SYSTEM até 31 de dezembro de 2026.

Para os fins desta cláusula, não serão consideradas dispensas coletivas os desligamentos individuais por acomodação das estruturas internas entre empresas, motivos gestionais, os pedidos de demissão, rescisão por acordo entre as partes na forma do artigo 484-A da CLT, término de contrato por prazo determinado, aposentadoria, falecimento, justa causa, plano de desligamento voluntário ou outras hipóteses de extinção do contrato de trabalho por iniciativa, dentre elas a recusa pessoal da transferência, ou fato atribuível ao empregado.

A garantia prevista nesta cláusula não impede a adoção de medidas individuais de gestão de pessoal, incluindo dispensas sem justa causa por motivos de desempenho, disciplina, reestruturação de atividades específicas, sobreposição de atividades, extinção de postos de trabalho ou necessidades empresariais justificadas, desde que não caracterizem dispensa coletiva direcionada aos empregados oriundos da I-SYSTEM.

A presente garantia possui natureza excepcional e temporária, privilegiando o período até 31 de dezembro de 2026, extinguindo-se a partir desta data, sem com isso gerar qualquer estabilidade individual, garantia de emprego permanente ou direito adquirido à sua prorrogação.

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO – DA PRESERVAÇÃO DE CONDIÇÕES INDIVIDUAIS E DA NÃO CARACTERIZAÇÃO DE PARADIGMA SALARIAL

Visando a manutenção dos postos de trabalhos e empregabilidade, as partes reconhecem que, em razão do processo de incorporação, transferência de empregados e harmonização de condições de trabalho, poderão

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

coexistir empregados submetidos a diferentes históricos remuneratórios, estruturas de cargos, critérios de progressão, programas de remuneração variável e condições contratuais. Tais diferenças, ainda que impliquem remuneração superior de determinado empregado em relação a seus pares ou superiores hierárquicos, não constituirão paradigma salarial, equiparação remuneratória automática ou direito a reenquadramento funcional, por decorrerem de circunstâncias específicas do processo de integração empresarial disciplinado por este Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO – As condições previstas nesta cláusula aplicam-se exclusivamente aos empregados que venham a ser transferidos para a empresa TIM, excetuando as condições originárias constantes no instrumento normativo I-SYSTEMS prorrogadas excepcionalmente até 31/12/2026.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO – Os empregados que tiverem seu contrato rescindido antes da transferência definitiva não farão jus as condições ora pactuadas excepcionalmente destinadas a futura transferência, podendo ainda a EMPRESA, por liberalidade, aplicar eventual condição que favoreça ao empregado

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARGOS ATIVIDADES ESPECIAIS

CARGOS ATIVIDADES ESPECIAIS

Considerando as constantes evoluções das relações de trabalho, as novas competências profissionais, e sobretudo, a criação de novas posições profissionais com habilidades específicas para o desempenho de atividades especiais, executando serviços com produtividade e perfeição técnica singulares, é possível o pagamento de remuneração diferenciada aos demais membros da sua equipe, incluindo, mas não se limitando, aos profissionais que ocuparem função hierarquicamente superior ao da sua posição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em se tratando de atividade especial, de alta complexidade técnica, com total autonomia de atividades, o empregado enquadrado com essa função será definido como cargo de confiança, excetuando-se do controle de jornada, na forma do Art. 62, inciso II da CLT.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÕES DE FUNÇÃO E LOCAL DE TRABALHO

ALTERAÇÕES DE FUNÇÃO E LOCAL DE TRABALHO

A EMPRESA, visando garantir o bem-estar coletivo dos (as)empregados(as), da sociedade e permitir o funcionamento mínimo das atividades essenciais, poderá excepcionalmente redirecionar as atividades, turnos, funções ou local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: As alterações supracitadas não serão consideradas para fins de paradigma salarial, não serão consideradas lesivas e nem serão objeto de alteração salarial ou de cargo dos empregados

Assédio Moral

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

A EMPRESA se obriga a informar aos (as) EMPREGADOS(AS) que não será admitida qualquer forma de discriminação relacionados a todas as formas de discriminação política, religiosa, nacionalidade, ética, racial, linguística, de gênero, presença de deficiência e idade são, portanto, expressamente proibidas, assim como qualquer forma de discriminação contra características pessoais e/ou culturais, tais como crenças, orientação sexual, identidade de gênero, estilo de vida, atividade profissional, filiação sindical e qualquer outra forma de discriminação social.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PLANO DE MITIGAÇÃO DESIGUALDADE SALARIAL

Conforme previsto em lei nos termos do parágrafo segundo do art.5º da lei 14.611 de 03.07.2023 e do art.29 da instrução normativa GM/TEM nº6 de 17.09.2024, fica ajustado, entre as partes, que a elaboração e

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

implementação de eventual plano de ação de mitigação salarial terá garantida a participação da representação da FEDERAÇÃO SINDICAL como única entidade representante dos empregados abrangidos no presente acordo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRÁTICA DE EQUIDADE NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

PRÁTICA DE EQUIDADE NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Visando contribuir para correção de distorções históricas que afetam o mercado de trabalho e a sociedade, especialmente associadas ao gênero, raça/cor e orientação afetivo-sexual e idade, a EMPRESA se compromete a implementar ações que promovam a equidade de condições nas relações de trabalho e nas práticas de gestão de pessoas para todos os seus empregados e candidatos que participarem de seus processos seletivos.

Política para Dependentes

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INCLUSÃO DEPENDENTE CÔNJUGE/ COMPANHEIRO(A)

A EMPRESA, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerá o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do(a) empregado. Serão de igual modo reconhecidos como dependentes nos planos de benefícios da empresa o companheiro (a) do empregado (a) que mantenham com ele(a) relações homoafetivas, desde que acompanhados do devido registro escritura pública de união estável ou certidão de casamento civil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INCLUSÃO DE DEPENDENTE - FILHOS(AS) RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de empregados (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro escritura pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados ou adotados pelo empregado(a).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE

A EMPRESA compromete-se a não despedir imotivadamente a pessoa empregada gestante durante o período de estabilidade, legalmente previsto pela Constituição ou 180 (cento e oitenta) dias nos termos e condições do Programa “Empresa Cidadã”, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, o que for mais benéfico à pessoa empregada. Fica extinta a estabilidade para os casos de extinção do contrato de trabalho por iniciativa da pessoa trabalhadora, devidamente assistida pela entidade sindical, ou de rescisão por justa causa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ESTABILIDADE RETORNO LICENÇA MATERNIDADE

Será assegurada a garantia de emprego estabilitária de 30 dias após ao término da licença maternidade inclusive nos caso de prorrogação previsto na lei 11.770 de 2008.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A EMPRESA compromete-se fazer constar no programa de desenvolvimento dos seus profissionais treinamento de introdução e aperfeiçoamento de em IA – inteligência artificial

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS PROTETIVAS CONTRA ASSÉDIOS E À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING)

MEDIDAS PROTETIVAS CONTRA ASSÉDIOS E À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING)

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA manterá mecanismos internos a fim de repudiar e coibir toda e quaisquer condutas de assédios e intimidação sistemática (bullying) de modo a promover no local onde se desenvolvem as relações de trabalho, onde se dá a convivência entre os (as) EMPREGADOS(AS) e o desenvolvimento das atividades laborais um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal para empregados (as) que sejam envolvidos em demandas judiciais e administrativas em razão de ação ou omissão no exercício das suas atividades, excluídas as hipóteses de negligência, impudência e imperícia ou conduta dolosa.

A Empresa garantirá a defesa dos interesses dos empregados na esfera criminal quando forem vítimas, no desenvolvimento de suas atividades laborais, de práticas de discriminação em razão de LGBTI+fobia, racismo, misoginia, capacitismo, etarismo, intolerância religiosa e assédios moral ou sexual. O empregado deverá solicitar o apoio jurídico da EMPRESA.

PARAGRÁFO ÚNICO: Excluem-se desta condição demandas judiciais na esfera trabalhista em que sejam partes ou testemunhas empregados entre si e /ou a empresa, sem com isso elidir a participação da empresa enquanto parte legítima nestas situações.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PARCERIAS COMERCIAIS E CONVÊNIOS

A EMPRESA promoverá uma ampliação de parcerias comerciais, convênios e descontos, inclusive sobre produtos e serviços comercializados pela companhia, destinado aos EMPREGADOS e quando possível aos seus dependentes. A manutenção das iniciativas dependerá da vigência e manutenção contratual com fornecedores

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO À MULHER E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR E USO DA IA

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PROTEÇÃO À MULHER E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR E USO DA IA COMO ALIADA NO ENFRENTAMENTO CONTRA À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

A EMPRESA promoverá, nos limites do seu poder diretivo, ações destinadas à prevenção, identificação, acolhimento, orientação e proteção das empregadas em situação de violência contra a mulher motivadas por gênero, incluindo, mas não se limitando a situações de violência doméstica e familiar, observadas a legislação vigente, as normas internas e os princípios de dignidade da pessoa humana, respeito, não discriminação e proteção à mulher.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As ações terão por objetivo apoiar as EMPREGADAS vítimas e em situações de violência doméstica e familiar, bem como medidas para o acolhimento, orientação, encaminhamento e suporte às empregadas que necessitem de assistência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA promoverá ações educativas, campanhas informativas e iniciativas de conscientização voltadas à prevenção da violência contra a mulher, buscando ampliar o conhecimento sobre os sinais de violência, dentre eles os de natureza psicológica, moral, patrimonial, sexual ou quaisquer outros que possam não ser imediatamente perceptíveis.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA disponibilizará canais internos para recebimento de relatos, denúncias, pedidos de orientação ou acolhimento relacionados à violência contra mulher, podendo, inclusive, utilizar meios digitais e assistentes virtuais (inclusive inteligência artificial – IA) para facilitar o acesso à informação sobre direitos, medidas protetivas, canais de apoio, acolhimento e serviços especializados de enfrentamento à violência contra a mulher, sem prejuízo do atendimento humano, observados os princípios éticos, de privacidade e assegurando tratamento seguro, confidencial e adequado das informações.

PARÁGRAFO QUARTO: A empregada que relatar situação de violência doméstica e familiar poderá receber acolhimento inicial e orientação quanto aos recursos de apoio disponibilizados pela EMPRESA ou por sua rede credenciada, incluindo, quando existente, assistência psicológica, assistência social, orientação jurídica e demais serviços compatíveis com a situação apresentada.

PARÁGRAFO QUINTO: Sempre que cabível e mediante concordância da empregada, a EMPRESA poderá orientá-la quanto aos canais públicos e autoridades competentes para atendimento e proteção, incluindo Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAM), Ministério Público, Defensoria Pública, Poder Judiciário e demais serviços de proteção e acolhimento, bem como divulgar permanentemente canais oficiais de denúncia e orientação, como o Ligue 180.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEXTO: Consideradas as circunstâncias do caso concreto, e observadas as políticas internas e a viabilidade operacional, a EMPRESA poderá avaliar a adoção de medidas de apoio destinadas à preservação da integridade física e emocional da empregada, tais como flexibilização temporária da jornada, alteração de local de trabalho, ausências justificadas, antecipação de férias ou outras providências compatíveis com a situação apresentada.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A EMPRESA buscará fomentar ações de conscientização e prevenção da violência contra a mulher, podendo desenvolver iniciativas próprias ou em parceria com entidades públicas, privadas ou da sociedade civil, contribuindo para a promoção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e respeitosos.

PARÁGRAFO OITAVO: Toda informação recebida em decorrência desta cláusula será tratada com estrita confidencialidade, observando-se a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), a legislação aplicável, as normas internas da EMPRESA e o princípio da necessidade, limitando-se o acesso às pessoas diretamente envolvidas no atendimento e suporte da empregada.

PARÁGRAFO NONO: É vedada qualquer forma de discriminação, constrangimento, represália ou tratamento desfavorável decorrente da utilização dos mecanismos previstos nesta cláusula, assegurando-se à empregada tratamento respeitoso e compatível com sua condição de vulnerabilidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO: As iniciativas previstas nesta cláusula têm caráter educativo de orientação, conscientização e apoio, não gerando para a Empresa obrigação de resultado, responsabilidade por atos praticados por terceiros ou dever de intervenção além dos limites previstos na legislação vigente e em suas normas internas, competindo às autoridades públicas a adoção das medidas de proteção, investigação e responsabilização cabíveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DIGITAIS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DIGITAIS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

As partes acordam que a EMPRESA promoverá ações de capacitação e desenvolvimento dos empregados, com foco em competências digitais e em conhecimentos relacionados à inteligência artificial, visando à adaptação às transformações tecnológicas no ambiente de trabalho e contribuindo para empregabilidade dos profissionais diante das novas competências do mercado.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As ações de desenvolvimento incluirão treinamentos presenciais ou virtuais, workshops, acesso a plataformas de aprendizagem, participação em projetos internos de inovação, entre outras iniciativas que contribuam para o aprimoramento técnico e comportamental dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa se compromete a garantir que os conteúdos ofertados estejam alinhados às necessidades atuais e futuras das funções desempenhadas ou das competências a serem desenvolvidas pelos profissionais, promovendo a inclusão digital e o uso ético e responsável das tecnologias emergentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A participação dos empregados nas ações de capacitação técnica voltadas para suas atividades laborais ocorrerá durante a jornada de trabalho, não implicando em prejuízo a sua remuneração

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRINCÍPIOS ÉTICOS PARA O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRA

PRINCÍPIOS ÉTICOS PARA O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O uso de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho deverá observar, em qualquer circunstância, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação.

A aplicação da IA estará sujeita a supervisão humana e prezará pela transparência em sua implementação. Fica vedada a tomada de decisões exclusivamente automatizadas que afetem diretamente a relação de emprego, especialmente em processos que envolvam recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, promoção, remuneração ou desligamento de empregados, sendo obrigatória a possibilidade de revisão e intervenção humana qualificada.

A utilização de IA deverá respeitar integralmente as normas de saúde e segurança do trabalho, incluindo a prevenção de riscos psicossociais. Sistemas de monitoramento digital não poderão violar a privacidade dos empregados, devendo ser observados os direitos à intimidade, à dignidade e à desconexão digital. O tratamento de dados deverá estar em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), sendo expressamente proibido o uso abusivo ou discriminatório das informações coletadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - ATIVIDADE DE TELECOMU

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - ATIVIDADE DE TELECOMUNICAÇÕES

As partes celebrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho reconhecem a relevância da sustentabilidade ambiental como valor estratégico para o setor de telecomunicações, considerando seu papel na transformação digital e na promoção de uma sociedade mais conectada e responsável.

A EMPRESA promoverá ações de educação ambiental voltadas aos empregados, com foco na conscientização sobre o uso eficiente de recursos naturais, práticas de descarte adequado de resíduos, economia circular e práticas mais sustentáveis, com o objetivo de engajar os empregados(as) e fomentar uma cultura organizacional voltada à sustentabilidade.

Incentivar práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, como:

- Uso racional de energia elétrica e água;
- Redução do consumo de papel por meio da digitalização de processos;
- Reciclagem de materiais, especialmente equipamentos de telecomunicações obsoletos.
- Garantir condições laborais que respeitem normas ambientais e de segurança, especialmente em atividades técnicas, instalação de equipamentos e operação de infraestrutura crítica.
- Fomentar a participação dos trabalhadores em programas internos de sustentabilidade.

Divulgar metas e resultados ambientais relacionados às operações da empresa, promovendo a transparência e o engajamento dos trabalhadores nas ações de responsabilidade socioambiental.

Considerar critérios ambientais nas decisões estratégicas, inclusive em processos de aquisição, descarte e logística de equipamentos, respeitando a legislação ambiental vigente e boas práticas do setor.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INDENIZAÇÃO PRÉ APOSENTADORIA

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA compromete-se a INDENIZAR os(as) empregados(das) que COMUNICAREM PREVIAMENTE e FORMALMENTE aquisição ao direito de aposentadoria por idade ou tempo de serviço em quaisquer das modalidades que vir tornar-se elegível e declaradamente optante constituídas durante os 24 meses antecedentes da eventual rescisão de contrato de trabalho EXCLUSIVAMENTE por iniciativa da EMPRESA, exceto os casos de justa causa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O prazo acima descrito não se caracteriza como garantia de emprego e também se torna sem efeito para fins do caput desta cláusula a comunicação não realizada por qualquer motivo antes da comunicação formal da rescisão contratual de trabalho ou mesmo existindo o direito já adquirido na forma pela qual é optante.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O período de salva guarda acima citado deverá ser objeto de indenização no valor correspondente ao valor médio das contribuições previdenciárias do empregado nos últimos 12 meses, ou na condição de valor como futuro contribuinte individual quando a última contribuição representar o teto, multiplicado pela quantidade de meses, completos ou não, que restam para aquisição do direito à aposentadoria, limitado a 24 vezes este valor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A condição se aplica nas possibilidades de aposentadoria por idade e/ou tempo de serviço existentes no RGPS vigente e deverá ser comprovada mediante documento oficial da previdência social, demonstrando o tempo faltante para aquisição ao direito de aposentadoria, nos termos do caput desta cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - NOME SOCIAL

A empresa reconhecerá para fins de identificação (crachá), no e-mail, sistemas internos, cartões de visita etc., o nome social das pessoas empregadas transgêneros que solicitarem formalmente ao RH a sua preferência.

PARÁGRAFO PRIMERO: A condição prevista no caput desta cláusula não se aplica a utilização de apelidos, nomes artísticos, abreviações etc.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As alterações relativas ao cadastro de pessoas empregadas que estabeleçam interface com órgãos governamentais, somente poderão ser efetivadas se provenientes da alteração registro civil da pessoa empregada, evitando assim inconsistências perante os órgãos públicos.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS

Não será efetuada cobrança de valores para emissão de identificação funcional (crachás), exceto os casos de perda, que não sejam devidamente comprovados mediante boletim de ocorrência e aqueles que decorram de reincidências.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSOS EM GERAL E/OU PAGAMENTOS SUPLEMENTARES

A EMPRESA poderá realizar reembolsos e/ou pagamentos suplementares emergenciais sem, com isso, gerar qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o(a) empregado(a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Serão priorizadas na forma digital e/ou meio eletrônico a apresentação de comprovações para fins de reembolsos e benefícios.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADAS DE TRABALHO

- JORNADAS DE TRABALHO

As jornadas de trabalho dos(das) empregados(as) da EMPRESA terão o limite de até 40 (quarenta) horas semanais para todos os(as) empregados(as), sendo 8 horas por dia, de segunda a sexta-feira, excetuando-se aqueles que têm jornadas específicas prevista neste acordo e os empregados(as) pertencentes as lojas em quaisquer das suas unidades de atendimento, aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, conforme previsto em legislação específica ,regime de escalas ou por expressa disposição deste acordo.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os (As) EMPREGADOS(AS) lotados(as) nas áreas de atendimento e ou relacionamento com os clientes e que utilizam predominantemente audiofones e/ou terminais de vídeo em caráter permanente e ininterrupto terão um regime de 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante escala de trabalho estabelecida pela empresa ou aplicável o regime de compensação semanal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os (as) empregados lotados em lojas terão uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, 5 dias na semana, garantido folga de no mínimo 2 domingos por mês.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os (As) EMPREGADOS(AS) lotados(as) nas áreas de atendimento e ou relacionamento com os clientes na atividade de BackOffice e/ou atendimento eventual aos clientes no suporte a demandas do atendimento e deste modo não enquadrados no Anexo II da Norma regulamentadora – NR 17, terão sua jornada de 40 horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante escala de trabalho estabelecida pela empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica autorizado, conforme escala de trabalho predefinida e em conformidade com a Portaria MTE nº 3.665/2023, o labor aos domingos, feriados e em dias de repouso semanal remunerado, em especial nas áreas cujas atividades estão relacionadas aos estabelecimentos de vendas, respeitados os direitos dos(as) empregados(as), estabelecidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: Conforme necessidade e característica de funcionamento e/ou atividades das áreas da EMPRESA, poderá ser adotada a existência de jornada e seu respectivo controle sem que isso represente paradigma entre os(as) empregados(as) de áreas diferentes, dadas as particularidades das atividades e função, respeitadas as jornadas previstas neste acordo.

PARÁGRAFO SEXTO: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes no limite máximo de 15 (quinze) minutos diários

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE 40 (QUARENTA) HORAS SEMANAIS, ESCALA 5X2 E REGIME ESPECIAL DE CO

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

JORNADA DE 40 (QUARENTA) HORAS SEMANAIS, ESCALA 5X2 E REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO PARA EMPREGADOS DE LOJAS E PONTOS DE VENDA

As partes ajustam que os empregados lotados em lojas e pontos de venda da EMPRESA passarão a cumprir jornada semanal de 40 (quarenta) horas, distribuídas em escala de 5 (cinco) dias de trabalho por 2 (dois) dias de descanso (5x2), observadas as condições estabelecidas na presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – MODALIDADES DE JORNADA

A jornada semanal de 40 (quarenta) horas poderá ser distribuída, conforme necessidade operacional da EMPRESA, mediante uma das seguintes modalidades:

I. Jornada de 8 (oito) horas diárias em 5 (cinco) dias de trabalho, com 2 (dois) dias de folga semanal, jornada aplicável em lojas e pontos de venda localizados em loja de rua, podendo ainda ser aplicável em lojas de shopping;

II. Jornada de 6 (seis) horas diárias em 2 (dois) dias, 8 (oito) horas diárias em 1 (um) dia e 10 (dez) horas diárias em 2 (dois) dias, com 2 (dois) dias de folga semanal, jornada aplicável exclusivamente em lojas de shoppings;

III. Jornada de 6 (seis) horas diárias em 1 (um) dia, 8 (oito) horas diárias em 3 (três) dias e 10 (dez) horas diárias em 1 (um) dia, com 2 (dois) dias de folga semanal, jornada aplicável exclusivamente em lojas de shoppings.

PARÁGRAFO SEGUNDO – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO

As partes reconhecem que as jornadas previstas nesta cláusula constituem regime especial de compensação de jornada, nos termos do artigo 59, §2º, da CLT, razão pela qual as variações de duração diária decorrentes das modalidades aqui previstas não caracterizam prestação de horas extraordinárias, desde que respeitada a carga semanal de 40 (quarenta) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO – ESCALAS E FOLGAS

Os dias de trabalho e de descanso serão previamente definidos pela EMPRESA mediante escala de trabalho divulgada por meio físico ou eletrônico com até 30 dias de antecedência.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

As folgas poderão ser concedidas de forma consecutiva ou não consecutiva, observado que:

a) será assegurada, ao menos uma vez por mês, a concessão de 2 (dois) dias consecutivos de descanso e sempre que possível de modo a conciliar o final de semana;

b) as diferentes modalidades de folga poderão coexistir durante o mesmo mês de trabalho;

c) Nas jornadas diárias de 10 horas, as folgas deverão ser concedidas preferencialmente de modo que não se efetive a jornada de 3 dias consecutivos, salvo quando intercalada com jornada inferior de horas diárias.

PARAGRAFO QUARTO – FOLGA QUINZENAL AOS DOMINGOS

Nas modalidades de jornada previstas na cláusula anterior, fica assegurado que as folgas serão programadas de modo a permitir, quinzenalmente, o repouso dominical. Condição aplicável independentemente do gênero.

PARÁGRAFO QUINTO – INTERVALOS

Serão observados os seguintes intervalos para repouso e alimentação:

I. Jornada de 6 (seis) horas: intervalo de 15 (quinze) minutos;

II. Jornada de 8 (oito) horas: intervalo de 1 (uma) hora;

III. Jornada de 10 (dez) horas: intervalo de 1 (uma) hora, acrescido de 15 (quinze) minutos adicionais.

Os intervalos não serão computados na duração da jornada de trabalho, nos termos da legislação aplicável.

PARÁGRAFO SEXTO – INTERVALO INTERJORNADAS

Fica assegurado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, conforme previsto no artigo 66 da CLT.

PARÁGRAFO SÉTIMO – JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A realização de horas extraordinárias deverá ocorrer apenas em situações excepcionais relacionadas à necessidade de atendimento ao cliente, funcionamento extraordinário da loja, serviço inadiável ou necessidade operacional relevante.

Fica vedada a realização de jornada extraordinária nos dias em que o empregado estiver escalado para jornada de 10 (dez) horas, ressalvadas as hipóteses legalmente previstas.

Nas hipóteses de realização de horas excedentes ou supressão de jornadas nas modalidades adotadas, permanecem inalteradas as condições previstas na regra de banco de horas do acordo coletivo de trabalho vigente.

PARÁGRAFO OITAVO – IMPLEMENTAÇÃO PROGRESSIVA

Considerando a complexidade e necessidade de ajustes operacionais, as partes reconhecem que a implementação da jornada semanal de 40 (quarenta) horas e da escala 5x2 poderá ocorrer de forma gradual, mediante adequações operacionais, dimensionamento de equipes, evolução tecnológica, treinamento e adaptação dos empregados e ajustes dos sistemas de controle de jornada.

A implantação integral do modelo deverá ocorrer até 31/01/2027.

PARÁGRAFO NONO – COMISSÃO PARITÁRIA DE ACOMPANHAMENTO

Durante o período de implementação, EMPRESA e SINDICATO poderão realizar reuniões de acompanhamento para avaliação da evolução do cronograma, dos impactos operacionais e de eventuais ajustes necessários à adoção do novo modelo.

PARÁGRAFO DÉCIMO – COEXISTÊNCIA TEMPORÁRIA DE MODELOS

Até a implementação integral da presente cláusula, a EMPRESA poderá manter simultaneamente diferentes modalidades de escala e jornada em seus estabelecimentos, observados os limites legais e convencionais aplicáveis.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – VALE-ALIMENTAÇÃO, VALE-REFEIÇÃO e VALE-TRANSPORTE

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Os empregados abrangidos pela presente cláusula receberão o benefício de Vale-Alimentação e/ou Vale-Refeição e vale transporte mediante a concessão de 22 (vinte e dois) créditos mensais, correspondentes à nova distribuição da jornada de trabalho decorrente da escala 5x2, observadas as regras corporativas e demais disposições deste Acordo Coletivo. A presente adequação substitui qualquer critério anteriormente adotado para os empregados abrangidos por esta cláusula e promove alteração da cláusula que rege o benefício, e já devidamente ajustada, conforme previsto neste parágrafo.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – DISPENSA DE FORMALIZAÇÃO INDIVIDUAL

A implementação das condições previstas nesta cláusula, bem como eventuais ajustes de horários, turnos, escalas e períodos de trabalho necessários à sua operacionalização, independerão de celebração de aditivos contratuais individuais, constituindo o presente instrumento coletivo autorização suficiente para sua aplicação aos empregados abrangidos.

As partes reconhecem que a presente disposição decorre da autonomia coletiva da vontade e da prevalência da negociação coletiva prevista no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal e no artigo 611-A da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – GARANTIA SALARIAL

A implementação da jornada semanal de 40 (quarenta) horas e da escala 5x2 não implicará redução do salário-base nominal dos empregados abrangidos, permanecendo preservadas as demais condições estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvadas as adaptações expressamente previstas.

PARAGRAFO DÉCIMO QUARTO – ADOÇÃO DAS JORNADAS

É permitida a adoção das jornadas e folgas previstas no presente instrumento de modo diversificada no mesmo estabelecimento ou não, respeitada e mantida por cada empregado, salvaguardada por necessidade de alteração como nova jornada contínua a ser adotada.

Não é permitida a variações de escalas constantes da cláusula terceira do presente instrumento dentro de um mesmo mês de trabalho.

PARAGRAFO DÉCIMO QUINTO – DEFINIÇÃO DE SEMANA PARA FINS DE JORNADA

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Considera-se como lapso temporal de semana, para fins de definição dos dias trabalhados e folgas, aquele que se inicia na segunda-feira e encerra-se no domingo.

PARAGRAFO DÉCIMO SEXTO – DA PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES PACTUADAS E DA ADAPTAÇÃO A EVENTUAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

As partes reconhecem que a redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, com a adoção da escala de trabalho de 05 (cinco) dias de trabalho por 02 (dois) dias de descanso (5x2), constitui condição específica e negociada no âmbito do presente Acordo Coletivo de Trabalho, prevalecendo sobre critérios gerais de organização da jornada eventualmente existentes na legislação vigente à época de sua celebração, nos termos da Constituição Federal e da legislação trabalhista aplicável.

Na hipótese de superveniência de alteração legislativa que venha a estabelecer jornada semanal igual ou superior à prevista neste instrumento, permanecerão válidas e aplicáveis as condições ora pactuadas, sem prejuízo aos empregados abrangidos.

A eventual edição de norma legal relacionada à duração do trabalho ou à organização das escalas não importará, por si só, na revogação automática das condições previstas neste instrumento, permanecendo estas vigentes até o término de sua validade ou até que sejam expressamente revistas mediante negociação coletiva entre as partes.

As partes reconhecem que a jornada semanal de 40 (quarenta) horas e a escala 5x2 previstas neste Acordo Coletivo representam condição globalmente negociada, considerando o conjunto de direitos e obrigações pactuados, de modo que eventual alteração legislativa superveniente que discipline a matéria deverá ser objeto de negociação coletiva específica para avaliação de seus impactos e eventual adequação do presente instrumento, observados os limites legais de ordem pública e os direitos indisponíveis dos trabalhadores.

PARAGRAFO DÉCIMO SÉTIMO – GARANTIA DO POTENCIAL DE GANHO DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL EM RAZÃO DA REDUÇÃO DE JORNADA

A eventual redução da jornada de trabalho dos empregados lotados em lojas e demais estabelecimentos de vendas não implicará, por si só, perda ou redução das oportunidades de percepção da remuneração variável prevista na política corporativa vigente.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

As partes reconhecem que a adoção de modelos de gestão de jornada, escalas inteligentes, mecanismos de flexibilização de horários e demais práticas de organização do trabalho possuem por objetivo otimizar a alocação da força de trabalho, adequando a presença dos empregados aos períodos de maior fluxo comercial e potencial de vendas, de modo a preservar a capacidade de geração de resultados e a elegibilidade à remuneração variável.

Em razão do disposto no caput, a redução da jornada não ensejará ajuste proporcional de metas, redutores automáticos, exclusão de campanhas ou quaisquer medidas que tenham como efeito exclusivo a diminuição das oportunidades de auferimento da remuneração variável em decorrência da menor carga horária contratual.

Os empregados abrangidos por esta cláusula permanecerão elegíveis aos programas de remuneração variável em igualdade de condições com os demais empregados que exerçam funções equivalentes, observados os critérios de desempenho, produtividade, qualidade e resultados estabelecidos pela Empresa.

As partes reconhecem que a remuneração variável decorre primordialmente dos resultados alcançados e da efetiva performance comercial, não havendo presunção de redução desses resultados em razão da adoção de escalas flexíveis ou modelos de jornada otimizados.

PARAGRAFO DÉCIMO OITAVO: A EMPRESA disponibilizará através de aplicativo,ferramenta de visualização e possíveis trocas de horários de modo a flexibilizar as oportunidades entre empregados.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E HORAS INDENIZADAS - BANCO DE

REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E HORAS INDENIZADAS - BANCO DE HORAS

Com base no § 2º, do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, e nos moldes a seguir pactuado, fica estipulado o regime de Compensação de Jornada de Trabalho, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito do empregado junto a empresa, bem como a compensação do referido crédito de eventuais horas-débito acumuladas pelo EMPREGADO.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas trabalhadas em sobrejornadas e as folgas referentes à compensação das horas efetuadas em sobrejornadas no BANCO DE HORAS deverão ser previamente autorizadas pelo gestor da respectiva Área.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica estipulada a quantidade máxima de 100 (cem horas- laboradas) equivalente à 150 horas-créditos lançadas no banco de horas com período de vencimento de até 270 dias. As horas crédito superiores ao mencionado limite deverão ser pagas indenizadas no mês subsequente a devida apuração, com base no salário vigente da data de pagamento, acrescidas do respectivo adicional previsto na legislação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Cada 01 (uma) hora extraordinária realizada de segunda a sábado (ou domingo quando dia normal de trabalho), corresponderá a 1,5 (uma e meia) de hora-crédito quando convertida em hora indenizada.

PARÁGRAFO QUARTO: Para computo de horas-débito fica estipulado o limite de 100 (cem) horas acumuladas, sem período de vencimento, sendo que a compensação de tal débito será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem o acréscimo de adicionais, sendo que os créditos excedentes ao referido limite serão devidamente amortizados no mês subsequente ou quando após este período flexibilize a empresa o prazo para compensação.

PARÁGRAFO QUINTO: As horas laboradas em regime extraordinário aos domingos (fora da escala normal de trabalho), folgas e feriados, não serão lançadas como hora-crédito, ou seja, não estão sujeitas a presente compensação, razão pela qual deverão ser pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEXTO: As horas-crédito não compensadas dentro do prazo definido, serão indenizadas.

PARÁGRAFO SÉTIMO: As horas indenizadas serão computadas para efeito de médias na integração de cálculos de férias, 13º salário e FGTS.

PARÁGRAFO OITAVO: O presente regime de compensação de horas é aplicável a todos os empregados(as) da EMPRESA, com exceção dos empregados CR's I, II, III e IV do Centro de Relacionamento com o Cliente (CRC), jovens aprendizes, além de empregados que não possuem controle de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO NONO: Na hipótese de o(a) empregado(a) ser promovido(a) para ocupar função que o exclua do regime de horário de trabalho, as horas-crédito ainda não compensadas pelo(a) empregado(a) serão automaticamente indenizadas no mês subsequente. Na impossibilidade de compensação das horas negativas (promoção para cargo não elegível a marcação) o saldo negativo será descontado conforme ajuste entre as partes

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

(parcelamento) ou quitação integral conforme opção do empregado(a), ou mesmo facultado a EMPRESA dispensar o seu desconto.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Este acordo de banco de horas terá a validade de 1 (um) ano renovável automaticamente por mais 1 (um), na vigência do presente instrumento. O saldo de horas-crédito ou horas-débito eventualmente remanescentes e anteriores a vigência atual acordo, serão automaticamente incorporados ao computo do presente acordo bem como também incorporados a futuros acordos estabelecidos.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Havendo horas-crédito acumuladas, o empregado poderá solicitar o descanso correspondente às mesmas ao seu superior com, no mínimo, 24 horas úteis de antecedência, ficando seu gozo sujeito à aprovação do seu superior.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no sistema de compensação, a EMPRESA poderá considerar os atrasos redução de jornada e/ou as ausências do empregado. Fica pactuado ainda, a possibilidade da compensação através das seguintes condições: folgas adicionais de horas ou dias, licenças, prorrogação de férias, ponte para compensação de feriados e período de aviso prévio por ocasião da rescisão contratual.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Fica acordado que as horas-débito somente poderão ser acumuladas, por necessidade do negócio, fechamento temporário dos estabelecimentos, em razão de obras, reformas, estado de calamidade ou força maior, por solicitação própria do empregado, quando o mesmo necessitar se ausentar, bem como decorrente de atrasos e faltas injustificadas, sempre condicionado a autorização da chefia.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: O saldo existente no BANCO DE HORAS caso não haja prorrogação dele, será automaticamente indenizado ao empregado quando do pagamento do salário do mês do pagamento. Fica esclarecido que o saldo em questão já se encontra consolidado, conforme parágrafo terceiro da presente cláusula, não incidindo novamente o adicional legal quando da indenização do saldo existente.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: No caso de o saldo de horas do empregado ser devedor, automaticamente se converterá em débito no próximo período em que viger o novo acordo de sistema de compensação ou será descontado do salário do mês imediatamente posterior ao término dele.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor do BANCO DE HORAS do empregado será indenizado no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias. Em caso de saldo devedor à época da rescisão contratual do empregado, as EMPRESAS farão o devido desconto nas verbas rescisórias podendo ainda fazê-lo através de rescisão complementar.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: A EMPRESA manterá disponível na “Intranet”, para consulta e ou impressão, arquivo contendo informações sobre as horas-crédito incluídas, compensadas e respectivos saldos do Banco de Horas passíveis de indenização.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: Fica pactuado a adoção da sistemática de horário flexível e de registro, podendo a EMPRESA adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho pelos funcionários, permanecendo utilizando os sistemas atuais conforme estabelecido pelas Portaria n. 671/MTP, de 8 de novembro de 2021, que revogou as portaria nº 373 , de 25 de Fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego e nela em exclusiva e total observância técnica e sobreposição à portaria 1.510 de 25 de Fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO: As horas extraordinárias realizadas em domingos e feriados, excepcionalmente poderão abater os saldos negativos existentes na razão de 1 hora trabalhada para cada 2 horas do banco.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo de refeição e descanso, quando registrado em controle de jornada, poderá por opção do EMPREGADO e mediante concordância do seu gestor imediato ser de no mínimo 60 minutos e no máximo 120 minutos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não poderá a qualquer pretexto, deixar os(as) empregado(as) de fruir o intervalo mínimo conforme sua opção, ficando ele responsável pelo seu devido cumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O horário de intervalo para refeição e descanso não será objeto de compensação por banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As condições previstas nesta cláusula aplicam-se aos empregados(as) com controle de jornada, exceto aqueles que pela atividade, são regidos(as) sob tratamento de intervalos previstos no anexo II da NR17, funções e setores da empresa que devido atividade dependam uniformidade nos horários da equipe ou horário padrão como intervalo, bem como os regimes de escalas e lojas, além dos regidos pelo previsto no art. 62 da CLT sendo em todo este rol excetuado, aplicável o intervalo de 60 minutos para refeição/descanso.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Descanso Semanal

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA DOMINICAL LOJAS

Observado o artigo 386, da CLT, havendo trabalho aos domingos, será organizada escala de revezamento que favoreça o repouso dominical. Será assegurada a pessoa empregada (independente do gênero) em lojas no mínimo 2 (duas) folgas semanais que recaiam sobre o domingo e dentro do mês calendário de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CARGOS DE CONFIANÇA, GESTÃO E JORNADA EXTERNA

Considerando o previsto no inciso V do Art. 611- A da CLT, ficam definidos como cargos de confiança para fins de inclusão no artigo 62 da CLT, todo o quadro de liderança (Gestores): Conselheiros, Presidente, Vice Presidentes, Diretores Executivos, Diretores Seniors, Diretores, Executive Managers, Sênior managers, Managers, Coordenadores, Gerentes gerais (loja) Gerentes de vendas (lojas), Supervisores, bem como os(as) empregados(as) com autonomia para condução das atividades, autonomia funcional, poder de decisão, responsabilidade nas atividades dentre eles: Especialista Expert, Especialista master, Especialistas em geral, Consultores, Técnicos especialistas, Profissionais liberais, Advogados, Engenheiros, Médicos e Enfermeiros, Técnicos sênior ou cargos afins e, ainda que a atividade seja exercida em regime de teletrabalho, não será afastado a função de confiança dos cargos acima elencados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os(as) empregados(as) da força de vendas externas: Consultores de vendas com atividades externa (exceto lojas), Executivos de contas e negócios, Consultores de negócios, Coordenadores de vendas e canais, não possuem fixação ou controle de jornada, tão pouco obrigatoriedade de cumprimento de horários fixos ou pré-determinados para visitação a clientes. Os meios telemáticos utilizados para reembolso de despesas com deslocamento e rota não se destinam ao controle de jornada, pois sua finalidade é tão somente para apontar as visitações feitas a clientes e/ou parceiros comerciais, inerentes às suas atividades. Os cargos indicados têm a natureza de atividade externa, liberdade de escolha dos horários de trabalho e se inserem no artigo 62 da CLT.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TRABALHO REMOTO CASOS DE CALAMIDADE PUBLICA, FORÇA MAIOR E GREVE DE TRANSPO

TRABALHO REMOTO CASOS DE CALAMIDADE PUBLICA, FORÇA MAIOR E GREVE DE TRANSPORTES

Na existência de situação de estado de calamidade pública ou força maior, os dias de trabalho da modalidade híbrida (presencial x remoto) terão seus expedientes cumpridos de modo não presencial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO PARA GESTANTES E PARTURIENTES

TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO PARA GESTANTES E PARTURIENTES

A EMPRESA possibilitará que as empregadas gestantes ou adotantes de ambos os gêneros, que atuem em regime de modelos híbridos (presencial x remoto), optem de forma voluntária por trabalhar exclusivamente de modo remoto durante todo o período de gestação e adicionalmente por até 90 dias após o retorno da licença maternidade, salvaguardadas as necessidades eventuais inerentes a necessidade de comparecimento presencial quando solicitado pela EMPRESA.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Nos casos de adoção o período de 90 dias dar-se-á a partir após o término da concessão de licença previdenciária.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Caso (o)a empregado(a) a tenha férias programadas imediatamente após o término da licença, o período, o período de trabalho remoto previsto no caput, será computado a partir do retorno da fruição das férias

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO APÓS LICENÇA PATERNIDADE OU PESSOA SECUNDÁRIA NÃ

TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO APÓS LICENÇA PATERNIDADE OU PESSOA SECUNDÁRIA NÃO PARTURIENTE

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA possibilitará exclusivamente aos empregados(as) que atuem em regime de modelo híbrido (presencial x remoto), e optem de forma voluntária por trabalhar exclusivamente de modo remoto por até 60 dias, após o término da licença paternidade ou de pessoa secundária não parturiente, salvaguardadas as necessidades eventuais inerentes a necessidade de comparecimento presencial quando solicitado pela EMPRESA.

PARAGRÁFO ÚNICO: Caso (o)a empregado(a) a tenha férias programadas imediatamente após o término da licença, o período, o período de trabalho remoto previsto no caput, será computado a partir do retorno da fruição das férias.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MODALIDADE DE TELETRABALHO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A EMPRESA poderá conceder a modalidade de teletrabalho para empregados(as) que sejam pessoas com deficiência em especial aquelas que limitam a mobilidade, enquanto perdurar a deficiência, atendendo a opção do EMPREGADO e sempre que a função e/ou funcionamento da área e atividades permitir.

PARÁGRAFO ÚNICO: Condição exclusiva para o modelo híbrido de trabalho não aplicável em quaisquer circunstâncias a atividades presencias ou externas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DAS CONDIÇÕES GERAIS DO MODELO HIBRÍDO DE TRABALHO (TELETRABALHO E DO TRABA

DAS CONDIÇÕES GERAIS DO MODELO HIBRÍDO DE TRABALHO (TELETRABALHO E DO TRABALHO EM LOCALIDADE FLEXÍVEL “FLEX” OFFICE)

Conforme previsão contida na Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, no artigo 611-A e seu inciso VIII, em sintonia com as constantes evoluções das relações de trabalho e a qualidade de vida dos (das) empregados(as), as partes convencionam e estabelecem pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho a prestação de serviços pelo(a) empregado(a), o doravante denominado “Modelo Híbrido de trabalho” contemplando os regimes de teletrabalho e “Flex Office” (trabalho em localidade flexível), conforme condições fixadas nos PARÁGRAFOS a seguir regidas por regras gerais e especificas (conforme modalidade).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

No modelo híbrido de trabalho o padrão adotado pela EMPRESA é o de 3 dias presenciais e 2 dias de trabalho remoto, podendo a EMPRESA, conforme características da área de atuação, grupo profissional ou cargos, por liberalidade, conceder à opção voluntária do empregado de usufruir por mais dias de flexibilidade no trabalho não presencial ou até mesmo totalmente remoto em áreas especificas.

Excetuam-se das regras de distribuição dos dias os empregados(as) com os cargos de Diretor, Executive Manager, Senior Manager e Manager, Especialista Expert , Especialista Master e devendo estes, devido as respectivas posições de liderança, adotarem o modelo de trabalho conforme diretrizes internas e política adotada pela EMPRESA.

É facultado ao EMPREGADO cumprir sua jornada presencial em maior número dias que o disposto no presente acordo, quando solicitado e aprovado pela EMPRESA, respeitadas as limitações internas de acomodação e bem-estar dos demais EMPREGADOS.

DA CARACTERIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se teletrabalho no modelo híbrido praticado, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da EMPRESA, em regime integral e regular, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo e que tenham como resultado de sua produtividade o cumprimento das atividades laborais sem controle de horário e respeitando o direito a desconexão do (a) empregado(a).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considera-se como preponderante, a prestação de serviços realizado em proporção superior a 50% da execução das atividades mensais fora das dependências do empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A prestação de serviços nas condições da presente cláusula, realizada de modo eventual e/ou inferior ao previsto no PARÁGRAFO anterior e deste modo considerada como não preponderante, será considerada no modelo híbrido como trabalho “Flex Office).

PARÁGRAFO QUARTO: A prestação de serviços que, por sua natureza, se constituam como trabalho externo, não serão regidas pelo regramento existente na presente cláusula, bem como os profissionais que exerçam suas funções em estabelecimentos de vendas (lojas).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUINTO: A necessidade de comparecimento às dependências da EMPRESA para a realização de atividades específicas que exijam a presença do(a) EMPREGADO(A) nos estabelecimentos, ainda que em dias sucessivos, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

PARÁGRAFO SEXTO: Salvaguardadas as condições e especificidades inerentes e exclusivas ao teletrabalho ou trabalho flex e regrada na presente cláusula, O(A) EMPREGADO(A) em trabalho remoto tem em regra, do ponto de vista legal, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro(a) EMPREGADO(A) da empresa, salvo especificidades inerentes ao modelo.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Não caracterizará atividade de trabalho, ainda que parcialmente, o mero recebimento, de e-mails corporativos informativos ou mensagens através de aplicativos, assim como avisos ou comunicados que tenham como objetivo orientar e esclarecer acerca de medidas adotadas pela empresa, assuntos relativos ao contrato de trabalho, contatos para retiradas, entregas ou substituição de equipamentos destinadas ao trabalho, dentre outros assim destinados, não tendo o EMPREGADO obrigatoriedade de responder imediatamente.

PARÁGRAFO OITAVO: A adoção transitória de condições que se moldem ao regime de teletrabalho, por motivos que decorram de situações excepcionais e supervenientes, não previstas pela EMPRESA, não modificará o regime normal do(a) EMPREGADO(A), e não dará ensejo ao enquadramento ao teletrabalho permanente, nem mesmo suas obrigações e condições.

PARÁGRAFO NONO: Além dos(as) empregados(as) e privilegiando a inclusão digital, fica facultada pela EMPRESA a adoção do regime do teletrabalho ou trabalho flex não presencial nos PROGRAMAS DE ESTÁGIO e de APRENDIZ LEGAL (exceto lojas), desde que permitido pela legislação vigente, e estrito cumprimento de carga horária, nos termos do disposto nesta cláusula, podendo deste modo atender ao ato educativo escolar supervisionado (Estágio), e ao programa de aprendizagem voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho - JOVENS APRENDIZES, bem como ao incentivo a inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho e respectivo cumprimento da lei de cotas para pessoas com deficiências – PCD, salvaguardadas as condições das suas respectivas legislações das categorias supracitadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Visando o bem-estar e a saúde dos(as) EMPREGADOS(AS) a EMPRESA poderá preferencialmente promover a modalidade do Teletrabalho ou trabalho Flex durante o período que em decorrência de condição pessoal transitória, o trabalho realizado fora das dependências da EMPRESA possa oferecer uma condição mais favorável no restabelecimento da sua saúde, nos períodos pós acometimento de doenças, do estimulo ao convívio parental com o nascituro nos de casos de licença maternidade ou paternidade, após cumprimento das respectivas licenças.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: A adoção das modalidades de Teletrabalho ou Trabalho flex office do modelo híbrido de trabalho, não modificam em qualquer hipótese o enquadramento da categoria profissional do(a)

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

EMPREGADO(A), sendo este representado e enquadrado na categoria do SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TELECOMUNICAÇÕES e respectiva FEDERAÇÃO assim como os (as) demais EMPREGADOS (AS) da EMPRESA, conforme o local da sua contratação ou quando transferido em caráter definitivo.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Devido as constantes inovações trazidas pelo advento do modelo híbrido de trabalho, ajustam as partes que poderão ser objeto de revisão as condições de implementação celebradas no presente instrumento por ocasião das negociações do acordo coletivo de trabalho 2026/2028, bem como periodicamente revisitadas diante qualquer oportunidade de esclarecimentos ou adequações justificadas.

DA ADOÇÃO, TRANSIÇÃO E FORMALIZAÇÃO DOS MODELOS

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: A adoção do modelo de teletrabalho, ou mesmo adoção de modalidade de Trabalho flex Office deverá constar no contrato individual do(a) EMPREGADO(A), ou por meio de termo aditivo, com seu respectivo aceite. Fica dispensada em ambos a especificidade das atividades que serão realizadas pelo EMPREGADO(A), respeitadas a função e cargo constantes no seu contrato e ocupação vigente.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: A EMPRESA poderá promover as alterações entre os regimes presenciais, de teletrabalho ou de trabalho flex office através de repactuação com o(a) empregado(a) e correspondente registro em termo de aceite aditivo contratual, garantido prazo de transição e adequação ou readequação do(a) empregado(a) de no mínimo de 15 (quinze) dias, podendo também de igual modo, o empregado alterar o modelo voluntário escolhido. Nos casos de força maior ou necessidade imperiosa poderão excepcionalmente serem dispensados estes prazos e formalidades.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: Em virtude do caráter remoto da prestação de serviços, as formalidades e atos de celebração, alteração e término da relação de emprego, poderão ser realizados por meios eletrônicos, sem prejuízo da sua validade e autenticidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: A EMPRESA fornecerá todos os treinamentos necessários para a melhor adaptação do(a) EMPREGADO(A) ao Modelo híbrido de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: O modelo híbrido de trabalho e suas formas (Teletrabalho e o trabalho Flex Office ou Flex office) poderão ser oferecidos pela empresa nos formatos de adesão voluntária ou compulsória.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto (fora das dependências da EMPRESA, bem como o custeio de despesas necessárias ao trabalho arcadas

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

pelo(a) empregado, serão objeto de acordo individual entre as partes, exceto aquelas de mudança estrutural de setor ou área de abrangência de grupo de empregados, se previstas no presente acordo coletivo de trabalho, por condições especificas, conforme modalidade e grupo profissional envolvido. Fica dispensada as obrigações por parte da EMPRESA, quando a opção se der pelo EMPREGADO(A) (adesão voluntária a modalidade que represente teletrabalho), sendo neste caso facultativo a EMPRESA oferecer tais condições, sem com isso modificar sua natureza ou mesmo gerar paradigma para os demais empregados(as). Condição não aplicável para as centrais de relacionamento com o cliente, regidas por condição específica no presente instrumento.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO: Fica assegurado aos(as) EMPREGADOS(AS) nas condições do MODELO HÍBRIDO DE TRABALHO (teletrabalho e trabalho flex office) o recebimento do Auxílio alimentação, sendo facilitada a sua conversão na modalidade de Vale-Refeição para Vale-alimentação, conforme regramento do benefício. Ficam assegurados, também, os demais benefícios existentes, exceto vale-transporte quando da adoção do modelo do teletrabalho.

DA SEGURANÇA DO TRABALHO

PARÁGRAFO VIGÉSIMO: A EMPRESA deverá instruir os(as) empregados(as), de maneira expressa e recorrente, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO: O(A) empregado(a) deverá assinar termo de responsabilidade e adesão ao modelo, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, sendo de igual modo responsável em zelar por suas boas condições de saúde e bem-estar física e mental como de segurança no exercício das suas atividades, seu ambiente laboral, devendo seguir todas as recomendações dadas pela EMPRESA.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO: Os acidentes ocorridos no local da prestação de serviços serão avaliados pela área de segurança de trabalho da EMPRESA e somente serão considerados decorrentes do trabalho, quando comprovadamente for estabelecido seu nexo com a execução das atividades.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO: Visando o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, a EMPRESA poderá realizar inspeções periódicas nos locais em que o Teletrabalho é desenvolvido nas seguintes condições:

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

a) Em horário comercial, mediante aviso prévio de no mínimo 05 dias;

b) Concordância expressa, presença e acompanhamento do(a) EMPREGADO(A);

c) com controle apenas da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, podendo ainda ser adotada de modo remoto quando possível do devido acompanhamento técnico necessário.

DA AUSENCIA DO CONTROLE DE JORNADA

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUARTO: Devido as características que se desenvolvem o trabalho remoto, o(a) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de Teletrabalho, bem como nos dias de trabalho Flex office (não presencial), não terá duração de jornada de trabalho definida e por conseguinte qualquer forma de controle, salvaguardadas os limites de trabalho das jornadas previstas no presente instrumento.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUINTO: Apenas na condição especifica que decorra do tipo de atividade exercida, é facultado ao empregador estabelecer controle de jornada para empregados(as) em regime de teletrabalho, sendo que nesta hipótese deverá adotar todos os controles relacionados a existência, duração e respectivo controle da jornada. Esta distinção deverá ser expressa em contrato individual e não será objeto de paradigma aos demais empregados(as) sem controle de jornada para quaisquer fins ou efeitos.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de Trabalho flex office, mantém inalterada a sua situação de enquadramento da elegibilidade ou não do controle de jornada, excetos nos dias não presencias, mantidos todos os demais aspectos formais do trabalho presencial.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMO: Para os(as) EMPREGADOS(AS) na modalidade de Trabalho flex office, os dias trabalhados fora das dependências da empresa não estarão sujeitos ao controle de jornada, sendo registrados em controle de ponto como “trabalho remoto”.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO OITAVO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado(a) no regime de Teletrabalho ou em Trabalho flex office (quando fora das dependências da empresa) deverá exercer suas atividades dentro dos limites de horário comercial da EMPRESA, considerado seu horário núcleo de funcionamento ou ainda da área, conforme sua necessidade.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO VIGÉSIMO NONO: O(A) EMPREGADO (A) enquadrado(a) no regime de Teletrabalho ou em Trabalho flex office (quando fora das dependências da empresa) terá plena gerência execução e tempo das suas atividades diárias, devendo respeitar o seu período de repouso e desconexão ao trabalho.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO: Para efeito de relações do trabalho, o horário núcleo padrão de funcionamento da EMPRESA será de segunda à sexta-feira no período das 08h às 20h, salvo horário de funcionamento regular diferenciado de área ou setor. A EMPRESA orientará os(as) EMPREGADOS(AS) para exercerem o cumprimento das atividades laborais, no horário núcleo de funcionamento, e a despeito da existência ou não de controle de jornadas deverão ser respeitados e salvaguardados, os limites de duração do trabalho das jornadas presentes neste instrumento, dos limites constitucionais de duração do trabalho normal, não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) semanais. O(A) EMPREGADO(A) deverá respeitar e ter respeitado o seu direito a desconexão, período no qual não deverá realizar suas atividades ou ser acionado pela EMPRESA. O direito a desconexão do(a) empregado(a) coincidirá e estará caracterizado com o período de não funcionamento da EMPRESA ou por funcionamento regular da sua área, salvo necessidade do negócio ou emergencial, salvaguardado ainda o respeito ao descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO PRIMEIRO: A ausência de controle jornada não elide o direito ao intervalo intrajornada mínimo de 60 minutos para fins de descanso/refeição, devendo a EMPRESA orientar e o(a) EMPREGADO(A) seguir, a fruição entre 12:00h e 14:00h, sem com isso representar qualquer controle de jornada. No entanto, o(a) EMPREGADO(A) poderá optar por programar seu intervalo em período diverso, desde que respeitado o horário núcleo padrão da EMPRESA.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SEGUNDO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de teletrabalho não elegível a jornada e ao controle de jornada, não terá desconto classificado como faltas ao trabalho, nem mesmo será elegível a jornada extraordinária ou adicional de sobreaviso.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO TERCEIRO: O trabalho realizado em feriados ou dias de descanso semanal remunerado - DSR, serão pagos com os devidos acréscimo de 100%, quando da execução de qualquer atividade laboral nas ocasiões, e quando não oferecidos de modo substitutivo dia de descanso, respeitada a opção do empregado em 30 dias.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO QUARTO: O(A) EMPREGADO(A) terá os seus dias de feriados regidos conforme calendário do local do estabelecimento de sua contratação, independentemente do local onde esteja desempenhando suas atividades.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO QUINTO: Para os(as) empregados(as) em regime de teletrabalho, que necessitam ser submetidos a jornada específica e seu respectivo controle, os acionamentos por parte da EMPRESA, relativos ao

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

cumprimento das atividades dar-se-á impreterivelmente no horário de trabalho, resguardadas as possibilidades excepcionais contidas no presente instrumento.

INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SEXTO: Os intervalos de jornada de trabalho ocorridos em função de interrupções operacionais ocorridas na EMPRESA e durante a jornada de trabalho (queda de luz ou sistemas) não serão objeto de compensação, ficando assegurada a remuneração devida. O previsto neste parágrafo não se aplica ao modelo de trabalho híbrido (flexível a distância ou teletrabalho), devendo estes seguirem as condições especificas de cada modalidade, prevista no presente instrumento.

DO CONTROLE DA PRODUTIVIDADE E ENTREGAS

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SÉTIMO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado(a) no regime de teletrabalho ou trabalho flex office responderá pela sua contraprestação laboral na forma da sua produtividade e entregas. Poderá a EMPRESA adotar ferramentas de controle de produtividade e, ainda que nelas se identifiquem tempo de realização de tarefas, não serão sob qualquer pretexto utilizadas como controle ou duração de jornada e/ou de tempo a disposição da EMPRESA, vez que o(a) EMPREGADO(A) possui gestão para a realização de suas atividades.

DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO OITAVO: É também dever do(a) EMPREGADO(A) zelar pela confidencialidade e sigilo das informações da EMPRESA e pelo seu armazenamento, e seguir estritamente as recomendações de proteção e segurança da informação determinadas pelo empregador quando da realização das suas atividades seja no teletrabalho como também no trabalho flex office, sendo o seu descumprimento passível de medida disciplinar aplicável.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO NONO: É dever do(a) EMPREGADO(A) zelar pela utilização adequada do uso das ferramentas de trabalho, sobretudo na utilização dos sistemas de informação, uso de VPN para atualização dos sistemas de segurança da EMPRESA, sempre que for solicitado, ou com uma dada frequência pré-estabelecida, sendo vedada a navegação e acesso de conteúdos impróprios e que coloquem em risco a segurança da informação da EMPRESA.

DA CONDUTA DO(A) EMPREGADO(A)

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO: O(A)EMPREGADO(A) deverá sempre manter sua apresentação pessoal condizente com o exercício das suas atividades, dispondo de um ambiente adequado, respeitando assim o código de vestimentas da EMPRESA, normas de bom relacionamento com colegas, fornecedores e clientes, estando sempre disponível a transmitir a sua imagem via vídeo em interações virtuais, sendo vedada a empresa a ativação remota de câmera para qualquer finalidade, salvo consentimento do empregado e quando tratar-se de mecanismos de proteção a segurança da informação da empresa por risco de violações externas no ambiente.

JUSTIFICATIVA QUEDA DE ENERGIA OU SINAL DE INTERNET

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO PRIMEIRO:OS (AS) EMPREGADOS(AS) no modelo de trabalho híbrido (flexível a distância ou teletrabalho) terão justificados os tempos de interrupção do trabalho, excetuadas situações em que o empregado tiver dado causa, e desde que devidamente comprovados por documento junto as empresas fornecedoras de serviços, ou quando na real e justificada impossibilidade destas, apresentar autodeclaração expressa relatando data, horário e motivo da ocorrência e justificativa da impossibilidade de comprovação.

Eventuais incompatibilidades de rede local serão de igual modo objeto de justificativa, salvo quando comprovadamente verificados pela empresa e tecnicamente afastada sua ocorrência.

Poderá eventualmente e sempre por determinação da empresa ser alternativamente realizado o trabalho de modo presencial quando as causas interruptivas presentes nesta cláusula, perdurarem de modo constante e afetarem as atividades laborais do empregado.

DO LOCAL DE TRABALHO

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SEGUNDO: O local de prestação laboral do empregado, poderá ser diverso do local de sua sede de contratação, podendo o(a) EMPREGADO(A) exercer suas atividades em qualquer localidade, sem com isso representar alteração ou quebra contratual, ou que represente por parte do(a) EMPREGADO(A) o descumprimento do exercício de suas funções ou prejuízo de sua disponibilidade, desde que possa sempre comparecer de modo presencial a empresa quando solicitado. A EMPRESA não será responsável por quaisquer despesas resultantes da permanência em localidade diversa ou do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO TERCEIRO: Visando o bem-estar dos(as) EMPREGADOS(AS), a preservação das relações sociais e interação de pessoas, a EMPRESA ocasionalmente e sempre que possível envidará esforços em promover, atividades presenciais privilegiando encontros entres os(as) EMPREGADOS (as), nas suas sedes,

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

podendo ser através da realização de palestras, convenções, treinamentos, reuniões de grupo, eventos culturais e lazer e também possibilidade de visitação às dependências da EMPRESA etc.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO QUARTO: Caso o(a) empregado(a)altere o seu local da prestação laboral, ficará sob sua responsabilidade a mudança do mobiliário e equipamentos de trabalho concedidos ou não pela EMPRESA.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO QUINTO: A flexibilidade de escolha do local de trabalho não elimina a obrigatoriedade de atender a convocação da EMPRESA para atividades presenciais, sem qualquer obrigação da EMPRESA em custear o deslocamento do(a) empregado(a) de local diferente do seu local de residência registrado no ato de sua contratação ou local posteriormente acordado entre as partes, conforme políticas internas.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SEXTO: Eventuais deslocamentos do(a) empregado(a) em regime de Teletrabalho determinado pela EMPRESA sempre que ocorram por determinação ou solicitação da EMPRESA, terão seus custos reembolsados, desde que utilizado meio de transporte público e em conformidade com as políticas internas da empresa, salvo a existência de condição previamente pactuada entre as partes considerando o local de origem da contratação.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SÉTIMO: EMPREGADOS(AS) em regime de Trabalho em Localidade Flexível são elegíveis ao recebimento do vale-transporte, podendo ser calculados conforme programação de dias de trabalho presencial. Eventuais utilizações adicionais ou inferiores a programação inicial do mês, poderão ser compensados em cargas futuras, assim como pagos ou descontados em rescisão.

DA PARTICIPAÇÃO NA CIPA

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO OITAVO: Os (As) EMPREGADOS(AS) enquadrados(as) no regime de Teletrabalho não poderão fazer parte da comissão interna de prevenção de acidentes- CIPA.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO NONO: Quando do aceite do(a) EMPREGADO(A) para transição do regime presencial para o regime de Teletrabalho, torna-se necessário sua renuncia a participação na CIPA. Sendo neste caso assegurado como indenizável o período de estabilidade existente a época da mudança, em caso de desligamentos.

DO REEMBOLSO DE DESPESAS EXTRAORDINÁRIAS

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUINQUAGÉSIMO: A EMPRESA poderá excepcionalmente reembolsar o(a) EMPREGADO(A) despesas extraordinárias e previamente autorizadas, na forma e procedimentos da sua política de reembolsos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DAS CONDIÇÕES ESPECIFICAS DO TELETRABALHO NAS CENTRAIS DE RELACIONAMENTO CO

DAS CONDIÇÕES ESPECIFICAS DO TELETRABALHO NAS CENTRAIS DE RELACIONAMENTO COM CLIENTE

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aplicam-se estas condições específicas, exclusivamente aos EMPREGADOS(AS) lotados(as) nas centrais de atendimento e relacionamento com os clientes, com 180 horas ou 200 horas de jornada mensal,. Fica facultada a EMPRESA, a sua aplicação das mesmas condições para empregados(as) lotados(as) nas áreas de atendimento e ou relacionamento com os clientes na atividade de BackOffice e/ou atendimento eventual aos clientes no suporte a demandas do atendimento, atividades de suporte administrativo relacionadas e atividades de Supervisão e, deste modo, não enquadrados no Anexo II da Norma regulamentadora – NR 17.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão respeitados os intervalos e pausas previstos no Anexo II da norma regulamentadora 17 – NR 17, quando aplicáveis.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA oferecerá gratuitamente linha de dados, celular e modem WTTx (através de comodato ou cessão de uso mediante assinatura de termo de responsabilidade) para possibilitar ao(a) empregado(a) o acesso à internet necessário para realização das atividades laborais em teletrabalho. Caso não haja comprovadamente sinal na residência do(a) empregado(a) ou sinal de qualidade inferior necessária para execução do trabalho, a empresa poderá oferecer reembolso, mediante apresentação da devida comprovação, de gasto com serviços alternativos de internet, limitados ao valor de R$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) mês, a partir de janeiro de 2027, sem prejuízo do valor fixo indenizatório de ajuda de custo também prevista neste instrumento.

PARÁGRAFO QUARTO: As utilidades mencionadas nos PARÁGRAFOS deste artigo serão realizadas nos termos do PARÁGRAFO 2º do art. 457 e do PARÁGRAFO único do art. 75 D da CLT e deste modo não integram a remuneração do(a) empregado(a) para qualquer efeito, seu fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário, devendo o(a) empregado(a) observar as finalidades da sua utilização.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA fornecerá, em regime de comodato ou cessão de uso mediante assinatura de termo de responsabilidade os equipamentos tecnológicos, mobiliário e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do(a) empregado(a) adaptáveis os mobiliários adequados para a realização das atividades, conforme previsão legal, tendo como limite de entrega o prazo de 90 dias (período de experiência do EMPREGADO).

PARÁGRAFO SEXTO: O(A) EMPREGADO(A) poderá recusar o recebimento de equipamentos e materiais ergonômicos, mediante assinatura de termo de responsabilidade e de compromisso em seguir e atender a todos os requisitos de saúde e segurança do trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O(A) EMPREGADO(A) se responsabilizará pelo correto uso e conservação dos equipamentos e materiais a ele disponibilizados, devendo estes serem retornados à EMPRESA quando do desligamento do(a) EMPREGADO(A), mudança de regime de trabalho ou sua substituição por novos equipamentos. Eles deverão ser retornados em estado compatível com aquele recebido pelo(a) EMPREGADO(A), salvo desgastes naturais, restando acordado que a EMPRESA poderá cobrar do(a) EMPREGADO(A) e descontar em folha de pagamento eventuais prejuízos apurados.

PARÁGRAFO OITAVO: A entrega e recolhimento de equipamentos e materiais necessários à execução do Teletrabalho oferecidos pela EMPRESA serão de responsabilidade do(a) EMPREGADO(A). Em caráter excepcional, poderá a EMPRESA requerer a retirada ou devolução dos equipamentos e materiais pelo(a) EMPREGADO(A), mediante custeio ou reembolso das despesas de transporte por parte da EMPRESA.

PARÁGRAFO NONO: Fica estabelecida a continuidade do controle de jornada e escala de trabalho para os(as) empregados(as) dos Cargos de Consultores de Relacionamento em regime de teletrabalho, mediante controle eletrônico de login e logout.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Desde que previamente autorizado, o EMPREGADO(A) em teletrabalho nas centrais de relacionamento com o cliente, poderá realizar o seu trabalho em local diverso do momento da sua contratação e sempre na UF a qual foi contratado. A simples alteração cadastral não representa autorização prévia e nem mesmo tácita para alteração do local de trabalho. Caberá ao EMPREGADO suportar todos os ônus da mudança de local do trabalho e todas as despesas relativas às necessidades de comparecimento na empresa serão de responsabilidade do empregado, salvo quando expressamente convocado pela EMPRESA para trabalho presencial, não se incluindo nesta hipótese trocas ou reparos em equipamentos.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: A flexibilidade de escolha do local de trabalho será avaliada pela EMPRESA considerando a viabilidade da perfeita continuidade das atividades exercidas pelo EMPREGADO(A). A prestação em local diverso e mesmo que autorizado, não elimina a obrigatoriedade de atender a convocação da EMPRESA para atividades presenciais, sem qualquer obrigação da EMPRESA em custear o deslocamento do(a)

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

empregado(a) de local diferente do seu local de residência registrado no ato de sua contratação, conforme políticas internas.

JUSTIFICATIVA QUEDA DE ENERGIA OU SINAL DE INTERNET

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:OS (AS) EMPREGADOS(AS) terão justificados os tempos de interrupção do trabalho, desde que devidamente comprovados por documento junto as empresas fornecedoras de serviços, excetuadas situações em que o empregado tiver dado causa, ou quando na real e justificada impossibilidade destas, apresentar autodeclaração expressa relatando data, horário e motivo da ocorrência e justificativa da impossibilidade de comprovação.

Eventuais incompatibilidades de rede local serão de igual modo objeto de justificativa, salvo quando comprovadamente verificados pela empresa e tecnicamente afastada sua ocorrência.

Poderá alternativamente e sempre por determinação se realizado o trabalho de modo presencial quando as causas interruptivas presentes nesta cláusula, perdurarem de modo constante e afetarem as atividades laborais do empregado

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: A linha funcional oferecida pela EMPRESA aos EMPREGADOS(AS) em regime de teletrabalho nas centrais de relacionamento com cliente garante ao EMPREGADO(A) a comunicação com a EMPRESA e deste modo obrigatória a utilização do número funcional e seu respectivo cadastro como o meio de comunicação no trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DIA DE CORPUS CHRIST

É reconhecido como feriado nacional para todos os(as) empregados(as) da empresa o dia de Corpus Christi independente de calendário oficial nacional, regional ou municipal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FOLGA POR TEMPO DE EMPRESA

OS (AS) EMPREGADOS (AS) terão anualmente direito como prêmio por tempo de serviço 1 (um) dia de folga remunerada a cada 5 (cinco) anos completos de trabalho, limitados a 3 dias por ano, não cumulativos ao próximo caso não usufruído(s).

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É considerado para cálculo do referido benefício, o período (tempo de empresa) que os trabalhadores já possuem até a data da fruição.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica a critério do(a) empregado(a) a opção de fruição da ocasião das referidas folgas, desde que previamente agendadas com o gestor, podendo inclusive serem utilizadas para dedução de período prévio trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As folgas não utilizadas pelo EMPREGADO(A) não serão sob quaisquer circunstâncias objeto de pagamento em pecúnia.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA ANIVERSÁRIO

OS(AS) EMPREGADOS (as) terão direito a folga remunerada a ser usufruída preferencialmente no dia do seu aniversário ou poderá a seu critério e alinhado com seu gestor, ser usufruída no período de 30 dias anteriores ou posteriores a data do seu aniversário. Será devida a folga mesmo nas situações em que recair a data em dia não previsto como jornada trabalhada, sábado, domingo ou feriado oficial, exceto férias.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - JUSTIFICATIVA AUSÊNCIA APOIO TRANSIÇÃO DE GÊNERO

A Pessoa EMPREGADA em processo de transição de gênero, poderá, mediante sua solicitação e comprovação de laudo de profissional que acompanhe seu processo de transição, validado pela área médica da EMPRESA, justificar sua ausência ao trabalho por até 3 dias ao ano

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS POR DEPRESSÃO PÓS-PARTO

A EMPRESA poderá flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, e/ou abonar ausências justificadas, limitadas a 3 dias para pessoas empregadas e, por este motivo, tenham seu(sua) esposa/marido ou pessoa parceira parturiente, em quadro de depressão pós-parto, comprovado mediante laudo médico.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO ÚNICO: Está condição é válida durante os 6 primeiros meses após o parto.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Serão justificadas e abonadas as ausências ou atrasos ao trabalho comprovados dos (as) funcionários (as) com deficiências decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos/equipamentos ortopédicos ou necessidade análoga.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA EXAME VESTIBULAR E ENEM

A EMPRESA abonará a ausência do(a) empregado(a) que for realizar exame vestibular ou ENEM, desde que devidamente comprovado através de cartão de inscrição.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS EVENTOS MÉDICOS ESPECIAIS

Serão abonadas as ausências, mediante apresentação de solicitação médica, para os seguintes eventos:

- Exames: Colonoscopia, Endoscopia Digestiva Alta, Broncoscopia, Histeroscopia, Laparoscopia, Biópsia para investigação/confirmação de neoplasia maligna, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);

- Tratamentos: Radioterapia, Quimioterapia para tratamento de câncer e Hemodiálise;

- Demais casos recomendados em função do exame periódico solicitados por serviço de saúde ocupacional da EMPRESA.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - ALEITAMENTO MATERNO

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Em consonância com o art. º 396 da CLT, as EMPREGADAS mães, homens trans, ou adotantes que estejam amamentando seus filhos poderão optar em converter o período de redução previsto na lei de modo acumulativo durante a semana.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

As férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A concessão se dará de comum acordo de modo que não cause prejuízo ao serviço e seja do interesse (expresso) do empregado(a), devendo ele(a) se manifestar quando da marcação das referidas férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica autorizado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, salvo quando houver a recusa do(a) empregado(a).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Poderão ser avisadas aos(as) empregados(as) por meio eletrônico (e-mail) e igualmente dado o aceite do recibo de aviso.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DO PERÍODO DE OPÇÃO PELO ABONO PECUNIÁRIO.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A opção pelo abono pecuniário (venda de 10 dias de férias) poderá ser realizada em quaisquer um dos períodos de fruição de férias que o(a) EMPREGADO(A) optar respeitando o prazo de 40 dias de antecedência do período em fruição e não somente por ocasião da marcação total das férias.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA VOLUNTÁRIA NÃO REMUNERADA

A pedido do(a) EMPREGADO(A) poderá a empresa, a seu critério, conceder licença NÃO remunerada quando por ele expressamente solicitada, ficando neste período suspensos todos os pagamentos realizados pela EMPRESA e respectivos benefícios, exceto o plano de saúde.

Licença Maternidade

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE

Para licenças-maternidade, não relacionadas a abortos não criminosos/espontâneos e de parto de bebê natimorto, fica assegurada concessão da duração prevista no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos e condições do Programa “Empresa Cidadã”, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 7.052/2009 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal, mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregada deve, mediante atestado/laudo médico, podendo ser entregue por terceiros, notificar o seu empregador, no prazo de 30 dias úteis, da data provável do parto, do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e acerca da ocorrência, deste para que possa de imediato formalizar sua licença, sem prejuízo do seu início.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII do art. 7º da Constituição federal.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO TERCEIRO: A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal decorrente da adoção do Programa Empresa Cidadã, em favor do (da) empregador(a), de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica a empregada que tenha gozado de período de licença maternidade obrigada a realizar o seu exame de retorno ao trabalho no primeiro dia útil seguinte ao término de sua licença maternidade, independentemente se irá ou não efetuar a emenda do término do período de licença maternidade com o início de período de férias, para que tenha a manutenção dos benefícios contidos nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

PARAGRÁFO SEXTO: Nos termos da Portaria Conjunta nº 28 do INSS de 19.03.2021, o marco inicial da licença-maternidade passa a ser considerado seja a alta hospitalar da mãe e/ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, objetivando resguardar a convivência entre mãe e filho para preservar seu contato no ambiente residencial, de forma a impedir que o tempo de licença seja reduzido nas hipóteses de partos com complicações médicas.

PARAGRAFO SÉTIMO: A empregada segurada deve fazer o requerimento de prorrogação do Salário-Maternidade diretamente a EMPRESA, a quem compete o pagamento do benefício durante todo o período, incluindo a internação e o prazo do salário-maternidade legalmente previsto após a alta, efetuando a compensação desses valores na forma da Lei.

Licença Adoção

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA ADOTANTES

Nos termos do artigo 392-A da CLT, a EMPRESA garantirá à mãe adotante período de licença, sem prejuízo do salário e do emprego, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias prorrogados por mais 60 dias nos termos e condições do Programa “Empresa Cidadã”, regido pela Lei nº. 11.770/2008, Decreto nº. 10.854/2021 e normativas aplicáveis no âmbito da Receita Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O início da concessão da licença prevista acima dar-se-á a partir da data do registro no cartório competente da sentença judicial que concedeu a adoção em caráter definitivo e requisição do

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

empregado adotante junto a previdência social órgão concedente e pagador do benefício. A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregados ou empregada, sem limite de idade do adotado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: aplica-se o disposto nesta cláusula ao empregado do sexo masculino que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção definitiva, seja de relação homoafetiva ou heteroafetiva e sendo ele o único beneficiado. Na hipótese de não atendimento desta condição serão concedidos somente a licença de 20 (dias) conforme previsto em cláusula do presente instrumento.

PARÁGRAFO QUARTO: Em caso de morte da adotante, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Licença Aborto

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - LICENÇA ABORTO LEGALMENTE RECONHECIDO

Em caso de aborto natural e espontâneo ou quando induzido nas seguintes formas:

a) Risco de morte da pessoa gestante;

b) gravidez que resulte de estupro; e

c) feto anencefálico (até seis meses – 23 semanas de gestação),

comprovado por atestado médico oficial, a PESSOA EMPREGADA terá um repouso remunerado de 15 (quinze) dias corridos, contados do evento, podendo ela renunciar ao benefício e retornar ao trabalho anteriormente, mediante laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico. A licença estende-se às pessoas com condições biológicas de gestação, tais como, mulheres cisgêneros, homens transgêneros e pessoas não binárias que podem gestar biologicamente.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - FOLGA PREMIAÇÃO

A EMPRESA concederá AOS(AS) EMPREGADOS (as) ocupantes dos cargos da operação de Centrais de Relacionamento com Cliente folgas remuneradas, premiando as performances de destaque, conforme critérios definidos nas eventuais campanhas de incentivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão considerados critérios de performance os níveis de atendimento que contemplem qualidade e/ou produtividade, podendo ainda serem adotados outros tipos de critérios que promovam a ação de incentivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A folga será concedida e deverá ser usufruída em até 30 dias após a divulgação dos ganhadores, mediante agendamento prévio com o gestor.

PARÁGRAFO TERCEIRO: EMPREGADOS (AS) com medidas disciplinares recebidas nos últimos 6 meses anteriores ao início da campanha ficam inelegíveis a participação.

PARÁGRAFO QUARTO: As folgas não serão indenizadas em qualquer condição e tão pouco utilizadas como objeto de compensação de horas por qualquer motivo.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGAS REMUNERADAS - REGRA GERAL

Considerando o rol de folgas remuneradas no presente instrumento e seu caráter de promoção do bem-estar dos EMPREGADOS a não fruição dos dias adquiridos não poderá ser objeto de indenização por qualquer motivo ou utilização no Banco de Horas do EMPREGADO.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS(AS) E ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

Excepcionalmente, por ocasião da contratação de novos(as) empregados(as), e a pedido destes, mediante solicitação expressa, e concordância da EMPRESA, poderá ser antecipado o período de fruição de férias, mesmo

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

sem aquisição do direito, para atender pedido pessoais do futuro(a) empregado(a), com por exemplo: Casamento, viagem marcada, cursos etc. ou qualquer outro compromisso inadiável que representaria a sua respectiva perda.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de desligamentos que ocorram antes da aquisição ao período antecipadamente concedido, os valores devidos serão descontados nas verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aplica-se esta possibilidade também para EMPREGADOS(AS) ativos sem período aquisitivo completo e que se encontrem nas mesmas condições e motivos que justifiquem a antecipação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A antecipação não representará qualquer prejuízo no direito ao número de dias de férias devidas ao(a) empregado(a), gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal ou qualquer outro direito assegurado em lei.

PARAGÁFO QUARTO: O aviso de férias poderá ser informando ao (a) empregado(a) férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo(a) empregado(a).

PARAGÁFO QUINTO: As férias poderão ser antecipadas e concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido, podendo ser adotada a antecipação de períodos futuros de férias.

PARAGRÁFO SEXTO: As férias poderão ser fracionadas em mais de 3 períodos e não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A antecipação não representará qualquer prejuízo no direito ao número de dias de férias devidas ao(a) empregado(a), gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal ou qualquer outro direito assegurado em lei.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - PONTES DE FERIADOS NACIONAIS 2027 E 2028.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Aos empregados administrativos serão consideradas pontes (dias não trabalhados) de feriados e sem objeto de compensação para EMPREGADOS em regime de trabalho no modelo híbrido.

Das seguintes datas:

2027

Dia 28 de maio (sexta pós de Corpus Christi)

Dia 06 de setembro (segunda antes da Independência do Brasil)

Dia 11 de outubro (segunda antes de Nossa Srª Aparecida)

Dia 01 de novembro (segunda antes de Finados)

2028

Dia 16 de junho (sexta após de Corpus Christi)

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Condição não aplicável aos EMPREGADOS de loja, regimes de escala elegíveis a controle de jornada e Teletrabalho nas Centrais de relacionamento com clientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em nenhuma hipótese serão considerados os dias previstos no caput desta cláusula, quando trabalhados de modo presencial ou não, como remunerados na condição de jornada extraordinária de trabalho.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DE FINAL DE ANO E FOLGAS ADICIONAIS ASSOCIADAS 2026

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2026 a 31/12/2026

FÉRIAS DE FINAL DE ANO E FOLGAS ADICIONAIS ASSOCIADAS 2026

Com foco no bem-estar dos empregados(as) durante o período de festas, a EMPRESA programará período de férias de 5 dias corridos que iniciará em 28/12/2026. Será concedida, por liberalidade, folga remunerada no dia 24/12/2026, para as áreas e atividades elegíveis.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão excluídas desta programação as áreas com funcionamento essencial, atendimento a clientes, escalas, atividades inadiáveis ou risco ao negócio, conforme definição da empresa, salvo pelo agendamento ordinário de férias dentro da programação normal de cada operação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nessas áreas, desde que não haja impacto à operação, a empresa possibilitará a concessão de folgas que poderão ocorrer através de compensação do Banco de Horas, quando aplicável.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso haja necessidade de trabalho nos dias concedidos por liberalidade da empresa, estes não serão considerados como jornada extraordinária.

PARÁGRAFO QUARTO: Devida a composição de dias de férias e concedidos por liberalidade favorável ao período de desconexão ao trabalho, é permitida a flexibilização e fracionamento das férias, desde que previamente comunicado aos empregados(as), inclusive quando antecedentes à feriados ou DSR.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DE GESTANTES E ADOTANTES

FÉRIAS DE GESTANTES E ADOTANTES

Para empregadas (os) gestantes ou empregadas(os) adotantes, os períodos concessivos de férias quando em caráter de compulsórios poderão excepcionalmente serem prorrogados, de modo a melhor ajustar-se ao término de sua licença maternidade ou licença adotante, sendo deste modo não aplicável o pagamento em dobro previsto no art. 137 da CLT ou de igual modo em prazo de concessão.

PARÁGRAFO ÚNICO: A fruição das férias de empregadas gestantes, nessas hipóteses e com sua concordância, dar-se-á preferencialmente após o término da licença maternidade ou licença adotante privilegiando deste modo a relação mãe-filho.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS E AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

O(A) Empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo de seu salário, por:

- 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento, sendo o início da contagem como primeiro dia de fruição a partir do casamento civil ou cerimônia de celebração religiosa conforme opção do(a) empregado (a) e mediante comprovação;

- 02 (dois) dias consecutivos, para os casos de união estável heteroafetiva ou homoafetiva, mediante escritura pública registrada em cartório, concedido uma única vez dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses;

- 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimento de pais e mães, cônjuge, companheiro ou filhos biológicos ou adotivos, do(a) EMPREGADO(A); e

- 02 (dois) dias consecutivos em virtude de falecimento de irmãos, ascendentes e descentes (não mencionados no item acima) do EMPREGADO(A) ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.

- Por 1 (um) dia por ano para acompanhar cada filho (a), biológico ou adotivo, de até 6 (seis) anos em consulta ou médica.

- até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

As folgas previstas nos termos do artigo 98 da lei 9.504/97 (trabalho nas eleições) poderão ser utilizadas pelos empregados em até 6 meses após aquisição ao direito mediante comprovação e programação prévia junto ao gestor, poderão ser utilizadas em períodos anteriores ou posteriores aos períodos concessivos de férias e também como forma de dedução do saldo de banco de horas por sua opção.

O início das contagens (períodos em continuidade acima previstos) do período justificado será em regra o primeiro dia útil da ocorrência/evento (quando este for a opção e utilizado pelo(a) empregado(a)) ou quando não de cumprimento de jornada, o primeiro útil imediatamente consecutivo a este. As fruições, quando ocorridas em período de interrupção ou suspensão contratual, não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação, já computados os prazos previstos em legislação (art. 473 CLT e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Uma vez iniciada a contagem dar-se-á a sua consecutividade ininterruptamente independente de motivo superveniente, feriado ou dia não trabalhado.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE E SALÁRIO-PATERNIDADE

LICENÇA PATERNIDADE E SALÁRIO-PATERNIDADE

Serão concedidos 15 dias, nos termos da Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal **e acrescidos** conforme a seguir nos termos e condições da Lei vigente nº 15.371/26 que estabelece a licença paternidade e como condição antecipada e mais benéfica, conforme ajustado entre as Partes:

- 15 dias a partir de 15/09/2026 até 31/12/2027, perfazendo o total de 30 dias de licença.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: As progressões das licenças prevista na Lei supracitada e conforme abaixo, serão objeto de futuras tratativas entre as Partes, sem prejuízo dos prazos e períodos previstos em lei:

- 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;
- 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

PARAGRÁFO SEGUNDO: A licença-paternidade será concedida ao empregado em razão de:

I – nascimento de filho;

II – adoção; ou

III – guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

O afastamento ocorrerá sem prejuízo do emprego e da remuneração.

PARAGRÁFO TERCEIRO: Nos casos de nascimento, adoção ou guarda de criança ou adolescente com deficiência, o período total será acrescido de mais 1/3.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARAGRÁFO QUARTO: O empregado deverá comunicar ao empregador, sempre que possível, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, apresentando:

I – atestado médico com data provável de parto; ou

II – certidão expedida pela Vara da Infância indicando previsão de guarda ou adoção.

Em caso de parto antecipado, o empregado deverá notificar o empregador tão logo seja possível, apresentando posteriormente o documento comprobatório.

PARAGRÁFO QUINTO: É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado desde o início da licença-paternidade até 30 (trinta) dias após o término da licença. Caso haja rescisão contratual após a comunicação prevista no § 3º e antes do início da licença, serão devidos ao empregado **indenização em dobro** pelo período correspondente.

PARAGRÁFO SEXTO: Durante o período da licença, o empregado terá direito ao salário-paternidade considerando sua remuneração integral.

O benefício relativo ao período acrescido pela Lei nº 15.371/26 será pago pela empresa com posterior reembolso pela Previdência Social, conforme regulamentação. Os 15 primeiros dias serão pagos pela EMPRESA nas condições previstas no programa empresa cidadão conforme Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

PARAGRÁFO SÉTIMO: O empregado poderá usufruir férias imediatamente após o término da licença-paternidade, mediante manifestação prévia com 30 dias de antecedência, contadas da data esperada para o parto ou para a emissão de termo judicial de guarda.

PARAGRÁFO OITAVO: A licença-paternidade será prorrogada em caso de internação da mãe ou do recém-nascido por complicações relacionadas ao parto.

PARAGRÁFO NONO: O direito poderá ser suspenso, cessado ou indeferido em caso de indícios de violência doméstica, familiar ou de abandono material, conforme legislação pertinente.

PARAGRÁFO DÉCIMO: Nos casos de parto natimorto será devida a licença nos termos previsto nesta cláusula.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARAGRÁFO DÉCIMO PRIMEIRO: O início da contagem (consecutividades acima previstas) do período será o dia do evento (quando utilizado pelo empregado ou quando não o primeiro consecutivo a este e quando ocorridas em período de interrupção ou suspensão contratual não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PESSOA SECUNDÁRIA NÃO PARTURIENTE

Serão concedidos como licença para pessoa secundária não parturiente conforme a seguir:

- 30 (trinta) dias consecutivos como licença remunerada indenizada para pessoa EMPREGADA secundária (não gestante) conjugue ou em relação de união estável e filho(a) biológico(a) ou adotado(a) em comum com pessoa EMPREGADA OU NÃO, parturiente; já computados os prazos previstos em legislação (art. 473 CLT, III; e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX; e art. 10, § 1º, ADCT).

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O início das contagens (consecutividades acima previstas) do período justificado será o dia do evento (quando utilizado pelo empregado ou quando não o primeiro consecutivo a este) e quando ocorridas em período de interrupção ou suspensão contratual não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Nos casos de parto natimorto será devida a licença nos termos previsto nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É facultado(a) ao(a) empregado(a) a oposição ao gozo do benefício, que deste modo deverá expressamente manifestar sua recusa junto ao setor de recursos humanos da empresa.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA EMPREGADAS OU QUE TENHAM FILHAS(OS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉS

LICENÇA PARA EMPREGADAS OU QUE TENHAM FILHAS(OS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER, VIOLENCIA CONTRA PESSOA NEGRA MOTIVADA POR RACISMO, DISCRIMINAÇÃO POR CREDO OU ETNIA.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA abonará as ausências por até 05 (cinco) dias a cada ano das (dos) empregadas(os) que venham a ser vítimas das formas de violências previstas no título desta cláusula, mediante a apresentação de Boletim de ocorrência emitido pela autoridade policial competente, medida protetiva, avaliação psicossocial ou laudo médico específico.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este prazo poderá ser ampliado conforme avaliação do serviço médico da EMPRESA e Gerência de Recursos Humanos com base na situação social e ocorrência dos fatos comprovados.

CLÁUSULA CENTÉSIMA - RETORNOS EXCEPCIONAIS PESSOA EMPREGADA PARTURIENTE

RETORNOS EXCEPCIONAIS PESSOA EMPREGADA PARTURIENTE

Nos casos de parto de bebê natimorto ou que venha vir a óbito durante o período dos 120 dias de licença maternidade, poderá a pessoa empregada retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta condição dar-se-á somente por solicitação da pessoa empregada e mediante apresentação de laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico, com a assistência e o termo validado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O retorno antecipado não elide o direito estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do ato das Disposições constitucionais transitórias, bem como naturalmente o direito a licença maternidade, caso seja esta a sua opção.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A efetiva aplicação da condição dependerá da sua condição e posicionamento junto a previdência social – INSS.

PARÁGRAFO QUARTO: Poderá a critério da pessoa empregada e cumpridos os mesmos requisitos formais por ocasião da concessão do retorno, ser revertida a sua decisão.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA PESSOA EMPREGADA VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA PESSOA LGBTQI+.

LICENÇA PARA PESSOA EMPREGADA VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA PESSOA LGBTQI+.

A EMPRESA abonará as ausências por até 05 (dias) a cada ano das pessoas empregadas que venham a se tornar vítimas de violência social por LGBTQI+FOBIA, mediante a apresentação de Boletim de ocorrência emitido pela autoridade policial competente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este prazo poderá ser ampliado conforme avaliação do serviço médico da EMPRESA e Gerência de Recursos Humanos com base na situação social e ocorrência dos fatos comprovados.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA DO DIA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A EMPRESA concederá aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho a possibilidade de usufruir de **01 dia de ausência justificada ao trabalho, por ano civil**, sem prejuízo da remuneração, para participação em ações de voluntariado promovidas, organizadas ou oficialmente apoiadas pelo **Instituto TIM**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A utilização do benefício estará condicionada à prévia inscrição do empregado na ação de voluntariado e à aprovação de sua participação pela respectiva liderança, observadas as necessidades operacionais da área.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O dia de voluntariado será considerado como dia efetivamente trabalhado, não acarretando qualquer prejuízo salarial, reflexos em benefícios ou impactos na apuração de frequência do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A comprovação da participação ocorrerá mediante registro nos canais internos ou certificado emitido pelo Instituto TIM ou pela entidade parceira responsável pela ação voluntária.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício previsto nesta cláusula possui caráter exclusivamente social e de incentivo à cidadania corporativa, não sendo cumulativo, conversível em pecúnia, não considerado como dia de trabalhos

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

em quaisquer outros efeitos, nem gerando direito à compensação em períodos posteriores caso não seja usufruído.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso o empregado, após ter sua participação aprovada, não compareça à ação de voluntariado na data programada permanecendo exigível o cumprimento regular da jornada de trabalho ou a adoção de outro tratamento de frequência aplicável ao caso concreto. Existindo por conseguinte ausência ao trabalho será tratada de acordo com a efetiva situação ocorrida, não sendo aplicado o benefício previsto nesta cláusula, podendo o respectivo período ser considerado como ausência injustificada para todos os efeitos legais e normativos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Insalubridade

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os profissionais da equipe de saúde (médicos e técnicos de enfermagem) que estejam em situação de exposição (atendimento presencial) em condições que tecnicamente possam ser consideradas insalubres, em conformidade à Norma Regulamentadora 15 (NR-15), poderão receber o adicional de insalubridade conforme disposto nos PARÁGRAFOS abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adicional será considerado para efeito de pagamento em grau médio (20%) sobre o piso salarial da categoria de 8 horas, ou metade dele para profissionais com jornadas de 4 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta condição não altera o grau de risco da EMPRESA.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - CIPA

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

A EMPRESA constituirá a CIPA conforme dispõe a legislação em vigor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA se compromete a liberar os membros da CIPA para o exercício das atividades e responsabilidades inerentes às funções na Comissão, pelo tempo que se fizer necessário, desde que não cause prejuízo aos serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA compromete-se a comunicar ao SINDICATO sempre que solicitado por este, o cronograma de realização das reuniões da CIPA.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam permitidas as reuniões/reuniões por meio digital, inclusive a SIPAT.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - TREINAMENTO PARA CIPEIROS

A EMPRESA concorda que, de acordo com a NR 05 do Ministério do Trabalho, o SINDICATO ministre juntamente com a empresa, cursos para cipeiros. A empresa e o SINDICATO se comprometem a analisar, em conjunto, medidas que auxiliem na redução das estatísticas de doenças e absenteísmo.

Exames Médicos

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - TELEMEDICINA (EXAMES E CONSULTAS OCUPACIONAIS)

A EMPRESA deverá realizar exames médicos ocupacionais, conforme previsto na norma regulamentadora respectiva sem ônus para todos os(as) empregados(as), fornecendo cópia dos resultados. Conforme legislação em vigor que autorize, a EMPRESA poderá, através de seus prestadores, utilizar os Serviço de TELEMEDICINA como forma de suportar as demandas de atendimento ocupacional, bem como para realização de EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS, ampliando deste modo sua rede de prestação de atendimento e informações. A TELEMEDICINA é o exercício da medicina mediado por tecnologias para fins de assistência, pesquisa, prevenção de doenças e lesões e promoção de saúde, sendo um grande facilitador das partes envolvidas para a sua realização, sem que haja perda da qualidade na prestação do serviço.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O atendimento se dará diretamente, e exclusivamente, entre médico e paciente, com as informações devidamente registradas em prontuário, estando asseguradas a integralidade, segurança e o sigilo das informações, previstos no Código de Ética Médica e nas disposições da LGPD.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O(A) EMPREGADO(A) autorizará previamente através de termo especifico a adoção da modalidade, podendo optar pelo modelo presencial tradicional, se assim for de seu interesse.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

O(A) EMPREGADO(A) deverá entregar os atestados médicos ou odontológicos no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, contados a partir da data de início ou emissão do atestado. Como forma de facilitar, agilizar e preservar os dados médicos da entrega, a EMPRESA disponibilizará canal exclusivo para entrega do documento, através do portal de RH disponível na intranet corporativa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Além da entrega no portal, o(a) EMPREGADO(A) deverá previamente comunicar de imediato o seu gestor para que ele possa tempestivamente tratar a ausência do empregado(a).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para atestados com prazo superior a 5 (cinco) dias de afastamento, poderão os médicos do trabalho da Empresa solicitar o comparecimento do(da) empregado(a) no serviço médico do trabalho, para fins de acompanhamento do caso quando necessário para acompanhamento da sua condição de saúde ocupacional. Estarão dispensados de cumprir a solicitação os (as) empregados(as) portadores de doença infectocontagiosa ou cuja mobilidade esteja comprometida.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os atestados médicos que foram entregues fora do prazo de 72 (setenta e duas) horas a partir da data de início do atestado, não serão aceitos pela empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Serão aceitos atestados, declarações de comparecimento em consultas, exames ou atendimentos, devidamente assinados, única e exclusivamente, por médico ou cirurgião-dentista, contendo identificação do profissional e respectivo registro ativo no conselho de classe competente (CRM ou CRO), observados os requisitos legais aplicáveis, conforme previsto no art. 6º, §1º, alínea “f” da Lei nº 605/1949, no art. 159, parágrafo único, do Decreto nº 10.854/2021 e art. 6º, inciso III da Lei nº 5.081/1966.

PARÁGRAFO QUINTO: Em caso de documento ou informações ilegíveis, incompletas, inconsistentes ou incompatíveis, caberá a empresa proceder à verificação das informações dos documentos apresentados. Tal medida será adotada com o exclusivo propósito de confirmar e assegurar a veracidade das informações, sendo observado os princípios da boa-fé, da legalidade, da transparência e da confidencialidade, nos termos da legislação vigente,salvaguardo o sigilo médico e dados pessoais do empregado.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEXTO: Os atestados emitidos em meio eletrônico possuem a mesma validade jurídica dos documentos físicos, desde que assinados por meio de certificado digital no padrão ICP-Brasil, em conformidade com a Resolução CFM nº 2.314/2022 e a Lei Federal nº 14.510/2022.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Excetua-se do prazo previsto no caput desta cláusula os casos de comunicação de acidente do trabalho, que deverão seguir, conforme o determinado e previsto em lei.

CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - CONDIÇÃO EXCEPCIONAL DE ATESTADOS MÉDICOS SUPERIORES A QUINZE DIAS

Os EMPREGADOS(AS) com atestados/laudos médicos/odontológicos decorrentes de período superior a 15 dias de atestados médicos e igual ou inferiores a 30 (trinta) no total e que tenha após este primeiro prazo, alta médica decorrente de laudo de seu médico assistente, informando que poderá retornar as atividades laborativas sem restrições, poderão por sua opção e mediante solicitação expressa à empresa deixarem de ser encaminhados para perícia médica junto ao INSS e deste modo não prejudicados em virtude de agendamento na previdência social.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA realizará a obrigação do encaminhamento formal para solicitação do benefício junto a previdência social, no entanto sem o agendamento da perícia cabendo ao EMPREGADO(A) manifestar sua recusa quanto ao requerimento do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso O(A) EMPREGADO(A) não entregue o documento médico de alta até o 30º dia de afastamento, perderá a elegibilidade tendo sua perícia agendada pela própria empresa (fluxo padrão) e só poderá retornar ao trabalho após a realização da perícia.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Condição não aplicável a EMPREGADOS(AS) com comunicação de Acidente de Trabalho aberta ou em análise.

PARÁGRAFO QUARTO: Durante o período, desde que expressamente descrito em laudo do médico assistente, será permitida a realização das atividades na modalidade remota (de casa), desde que a sua função permita a realização das atividades nessa modalidade sem que haja prejuízos de suas entregas. Nos casos de doenças graves será permitida a permanência em trabalho na modalidade remota em período superior a 30 dias, desde que seja solicitado pelo(a) empregado(a) e expressamente descrito pelo médico assistente em laudo médico, com período máximo a ser acordado entre as partes de acordo com a patologia e análise do(a) médico(a) da EMPRESA.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

Os (as) empregados (as) que retornarem de afastamento do INSS e que necessitarem readaptação/realocação, não serão considerados paradigmas para os (as) demais empregados(as) que exerçam as mesmas atividades.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos casos de reintegração funcional, poderá a empresa realocar o (a) empregado (a) para função similar, em razão da inexistência da posição anteriormente ocupada por este, sem prejuízos de cargo e salário.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA - REDUÇÃO DE JORNADA PARA TRABALHADORES (AS) COM SEQUELAS DECORRENTES DE LER/

REDUÇÃO DE JORNADA PARA TRABALHADORES (AS) COM SEQUELAS DECORRENTES DE LER/DORT

Os (as) empregados (as) que por ocasião do retorno de afastamento médico, desde que, com a devida solicitação do INSS, ratificada ou solicitada por médico do serviço de saúde ocupacional da empresa, com jornadas superiores, poderão ter a sua jornada de trabalho reduzida, sem prejuízo de salários, conforme necessidade médica comprovada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estes(as) empregados (as) não servirão, conforme PARÁGRAFO quarto do art. 461 da CLT, de paradigma para fins de equiparação salarial e quando do restabelecimento da sua jornada normal não terá o respectivo acréscimo salarial.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA - DIA DA SAÚDE MENTAL - PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

As PARTES reafirmam seu compromisso com a promoção da saúde mental, do bem-estar emocional e da segurança psicológica dos empregados, em consonância as proposições contidas na Norma Regulamentadora 01 – NR-01, reconhecendo tais aspectos como fatores essenciais para a qualidade de vida, prevenção de adoecimentos e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e sustentável.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Durante a vigência deste Acordo Coletivo, a EMPRESA desenvolverá e incentivará ações voltadas à conscientização, prevenção e promoção da saúde mental, incluindo campanhas educativas, palestras, oficinas, treinamentos, rodas de conversa, programas de apoio emocional e outras iniciativas relacionadas ao tema, observadas as necessidades organizacionais e a disponibilidade de recursos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA promoverá anualmente no dia 10 de outubro ou na semana correlata, o Dia da Saúde Mental, oportunidade em que poderão ser realizadas atividades de sensibilização, orientação e reflexão sobre saúde emocional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, prevenção ao burnout, combate ao estigma relacionado aos transtornos mentais e fortalecimento da cultura de cuidado e respeito às pessoas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As iniciativas previstas nesta cláusula terão caráter educativo, preventivo e de promoção da saúde, não constituindo benefício de natureza salarial nem gerando obrigação de concessão de vantagens econômicas individuais, podendo a EMPRESA definir anualmente os formatos, conteúdos e ações a serem implementados.

PARÁGRAFO QUARTO: As partes reconhecem que as ações previstas nesta cláusula contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, alinhados às melhores práticas de responsabilidade social corporativa, qualidade de vida e valorização das pessoas.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO E CUIDADO COM A MATERNIDADE

A EMPRESA disponibilizará para todas as empregadas programa estruturado de apoio a gestação oferecendo serviços de apoio e de acompanhamento em geral.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARAGRÁFO PRIMEIRO: A fim de resguardar todos os direitos relativos a proteção a gestante e ao nascituro, assegurar um ambiente de trabalho de total bem-estar e para que possa contar com as condições previstas nesta cláusula, caberão as EMPREGADAS comunicarem previamente e atualizar as informações prestadas, quando aplicável, à EMPRESA, por meio do canal exclusivo para este fim para que possa promover e assegurar tais condições.

PARAGRÁFO SEGUNDO: A não comunicação realizada pela EMPREGADA impede por condição pessoal a impossibilidade das ações contidas nesta cláusula.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO, HIGIENE E VACINAÇÃO DA GRIPE ANUAL

PREVENÇÃO, HIGIENE E VACINAÇÃO DA GRIPE ANUAL

A EMPRESA compromete-se a disponibilizar amplo acesso dos/as trabalhadores/as aos meios de prevenção exigidos pelas autoridades públicas, disponibilizando nas dependências da empresa lavatórios com água e sabão e sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade), salvaguardadas eventuais condições de indisponibilidade de estoque e fornecimento e, ainda, promover as medidas sanitárias eficazes para higienização do local de trabalho e equipamentos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA compromete-se a assegurar o distanciamento recomendado pela OMS entre os trabalhadores que permanecerem executando as atividades em suas instalações físicas, caso esta exigência legal volte a vigorar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA irá promover a vacinação anual da gripe dos(as) seus(suas) empregados(as), salvaguardadas eventuais condições de indisponibilidade de estoque e fornecimento, bem como a adequada logística no momento da campanha,

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUARTA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS A SAÚDE

A EMPRESA compromete-se a realizar campanhas de incentivo e orientações aos seus (suas) empregados(as), com intuito de conscientização e prevenção, sobre o papilomavírus humano (HPV) e sobre os cânceres de mama,

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

de colo do útero e de próstata, inclusive reforçando a importância da realização dos exames clínicos de mamografia e próstata, em conformidade com a Lei 15.377/2026.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

A empresa objetivará promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo, com foco na prevenção de riscos psicossociais e na promoção da saúde mental dos empregados, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente o capítulo 1.5 sobre Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Nesse contexto, serão desenvolvidas iniciativas como oferta de serviço de suporte e atendimento psicológico aos empregados com foco em acolhimento, prevenção e tratamento de transtornos mentais e emocionais. Bem como campanhas educativas, palestras e oficinas sobre saúde mental, prevenção ao burnout, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e combate ao estigma relacionado a transtornos mentais. A implementação dessas iniciativas estará condicionada à avaliação de oportunidade e viabilidade e todas as ações previstas nesta cláusula integram o compromisso da empresa com os princípios de ESG, especialmente no eixo Social, visando à valorização do capital humano, à equidade e à sustentabilidade das relações de trabalho.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEXTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA PARA CONHECIMENTO E FILIAÇÃO À ENTIDADE SINDICAL

A Empresa considerará como justificado o período necessário para comparecimento do(a) empregado(a) à sede da entidade sindical representativa da respectiva categoria profissional, exclusivamente, para visita de conhecimento e filiação à Entidade Sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A ausência prevista no caput contemplará a visita de conhecimento e/ou filiação, limitada a 1 (um) dia e uma única vez, sem prejuízo da remuneração, devendo o(a) empregado(a), comunicar previamente seu gestor imediato.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fins de abono, o(a) empregado(a) deverá apresentar, no retorno ao trabalho, declaração ou comprovante emitido pela entidade sindical contendo a identificação do(a) empregado(a), a data e o horário de comparecimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A utilização deste benefício não implicará qualquer forma de incentivo, interferência ou restrição ao livre exercício da liberdade sindical.

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SÉTIMA - AÇÕES DE ASSOCIAÇÃO SINDICAL

A EMPRESA se disponibiliza em atuar como facilitadora e dando apoio às inciativas sindicais de campanhas de filiação perante os EMPREGADOS(AS).

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA OITAVA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS E LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES

Aos dirigentes sindicais será permitido o acesso às dependências da EMPRESA, durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA NONA - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SINDICAIS

O SINDICATO poderá distribuir seus comunicados, folhetos e jornais, nas portarias dos prédios sem, contudo, dificultar a livre movimentação de pessoas e/ou veículos. Poderá a EMPRESA divulgar os endereços eletrônicos dos sindicatos e disponibilizar informações no quadro de avisos e na sua intranet corporativa para apoiar a divulgação das assembleias sindicais ou eleições sindicais, desde que possuam caráter informativo e de interesse da categoria, não contenham expressão ofensiva a quem quer que seja e manifestação político-partidária.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA poderá também divulgar suas vagas e oportunidades de emprego nos sites dos sindicatos.

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Representante Sindical

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A EMPRESA se compromete, respeitada a sua disponibilidade de recursos de pessoal nas localidades de modo a não comprometer o bom funcionamento das atividades e mediante solicitação formal da FEDERAÇÃO ou sindicatos analisar os pedidos de liberação de empregados(as) dirigentes sindicais para o apoio nas atividades sindicais da base, garantida a remuneração de benefícios desses(as) empregados(as).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As liberações quando ocorridas deverão constar formalmente nas cartas de solicitações os período e condições avençados entre as partes, bem como referência à presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As liberações vigentes deverão ser atualizadas através de carta de formalização do período em que se encontram.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ESTABILIDADES SINDICAIS

Por solicitação dos dirigentes sindicais e concordância das partes, serão consideradas válidas as negociações de indenizações pactuadas relativas ao período de garantia de empregos, de comum acordo, negociadas entre as partes para fins de rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O(A) EMPREGADO(A) dirigente sindical dará quitação plena e deverá ter a sua rescisão homologada no sindicato

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS DIRIGENTES PARA ATIVIDADES OU REUNIÕES SINDICAIS

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS DIRIGENTES PARA ATIVIDADES OU REUNIÕES SINDICAIS

A participação de empregados (as), membros de diretorias sindicais, em reuniões e outras atividades oficiais das entidades, devidamente convocadas e comprovadas, deverá ser previamente informada à empresa, por escrito, como no mínimo 3 (três) dias de antecedência, ficando a liberação condicionada à disponibilidade da área gestora e desde que não cause prejuízo ao serviço.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES E LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL

MENSALIDADES E LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL

A EMPRESA compromete-se a descontar em folha de pagamento de seus(suas) empregados(as) e efetuar o respectivo repasse dos valores correspondentes a mensalidade sindical, mediante autorização daqueles que venham tornar-se associado inclusive sobre o 13º salário se assim constar do Estatuto Social da entidade, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA enviará ao SINDICATO a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais, contendo: nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES TEMAS RELACIONADOS - PRESTADORAS

REUNIÕES TEMAS RELACIONADOS - PRESTADORAS

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Sempre que evidenciados questões de natureza sindical e trabalhistas que envolvam empresas contratadas, a EMPRESA compromete-se a disponibilizar agenda de reuniões para tratar assuntos que possam representar riscos a violação de direitos trabalhistas ou condutas antisindicais práticas por suas contratadas, salvaguardado e dentro dos limites de autonomia e responsabilidade de cada EMPRESA (partes envolvidas)

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES PERIÓDICAS

Fica ajustado entre as partes, mediante convocação prévia a possibilidade de reuniões para tratar temas relativos ao interesse dos sindicatos filiados ou mesmo da FEDERAÇÃO.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEXTA - REALIZAÇÃO DE ASSEMBLÉIAS

Em virtude da evolução das modalidades de trabalho e do advento do trabalho remoto, as assembleias de pauta ou votação de acordos coletivos de trabalho poderão ser realizadas de modo presencial, virtual ou híbridas, conforme necessidade e característica da atividade, privilegiando o bem-estar do coletivo e participação efetiva dos(as) EMPREGADOS(AS) salvaguardada a observância ao tratamento de dados pessoais nos termos conforme disposto na cláusula geral sobre a LGPD.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente comprometendo-se a encaminhá-lo para arquivamento e registro no sistema mediador do Ministério do Trabalho.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA OITAVA - FORO

As partes reconhecem que o foro competente da localidade onde situado o ente sindical para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo é o da Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ACT

A EMPRESA reconhece como único representante legítimo de autocomposição para fins de negociação e renovação do presente instrumento de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO e representação dos seus(suas) empregados(as) a entidade sindical, não passível de substituição por comissão de empregados(as) ressalvadas as disposições contidas nos art. 616 e 617 da CLT.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA - INELEGIBILIDADE GERAL

O Acordo coletivo de trabalho ora instituído é aplicável aos empregados da EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e respectivos períodos efetivamente trabalhados e dele EXCETUAM-SE quaisquer EX-EMPREGADOS (salvo quando ativos durante a vigência e aplicação das condições do presente instrumento), EMPREGADOS sem vínculo de contrato de trabalho ativo e aposentados por invalidez

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DAS CONDIÇÕES EXISTENTES

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Este Acordo Coletivo se sobrepõe a qualquer outro, seja tácito ou expresso, ainda a quaisquer disposições em contrário, sendo o único e exclusivo instrumento coletivo que rege as condições de trabalho e cláusulas econômicas dos empregados da EMPRESA. Exceção feita aos Acordos Coletivos que implementem programas de Participação em Resultados, os contratos individuais de trabalho, regulamentos internos ou novo instrumento coletivo celebrado. Em caso de omissão, deverão ser observadas a CLT e legislação trabalhista complementar.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VIGENCIA DAS CONDIÇÕES ECONOMICAS

VIGENCIA DAS CONDIÇÕES ECONOMICAS

As partes fixam a vigência das cláusulas econômicas do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2026 (ou nas datas de efetiva aplicação) a 31 de agosto de 2027.

PARAGÁFO PRIMEIRO: Consideram-se condições econômicas para efeitos da vigência prevista no caput desta cláusula: Recomposição salarial, Auxílio alimentação, reembolso Auxílio Creche, reembolso auxílio filhos sem condições mínimas de dependência e autocuidado, ajuda de custo teletrabalho call center.

PARAGÁFO SEGUNDO: As condições previstas nesta cláusula serão objeto de negociação entre as partes por ocasião da data base em 2027

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada celebrante do presente instrumento.

Outras Disposições

CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA QUARTA - UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS - LGPD

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

Desde a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - lei nº 13.709/2018) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as Partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial em observância e cumprimento aos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

No contexto de suas atividades, a EMPRESA trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de empregados(as) e seus dependentes para finalidades ligadas à relação empregatícia, contratual e atividades laborais, tais como concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativo, movimentações, promoção, cumprimento de obrigações legais ou regulatórias, desempenho das funções legais da EMPRESA no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O(A) EMPREGADO(A) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial à realização destas atividades e que, a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais ou regulatórias derivadas da relação de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com relação aos benefícios concedidos a dependentes menores de 12 anos de idade, o(a) EMPREGADO(A) entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para viabilizar o tratamento dos dados pessoais da criança e, consequentemente, a concessão do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em razão da relação sindical, a EMPRESA poderá ser solicitada a compartilhar os seguintes dados pessoais do(a) EMPREGADO(A) ao SINDICATO: dados relativos às contribuições aos sindicatos dos (as) empregados(as), relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado. O SINDICATO tratará os dados pessoais recebidos da TIM única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador singular, limitando as finalidades de tratamento àquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo, e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na Lei Geral de Proteção de Dados. Para fins de esclarecimento, a relação entre TIM e SINDICATO não deve ser compreendida como uma controladoria conjunta dos dados pessoais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em razão das evoluções das relações e modelos de trabalho hibrido ou teletrabalho e a nova rotina do(a) EMPREGADO(A) e com o objetivo de possibilitar a livre e representativa participação dos EMPREGADOS(AS) nas assembleias sindicais de pauta e/ou votação de acordos (conforme art. 612 da CLT) realizadas por meio eletrônico, a EMPRESA transferirá os seguintes dados pessoais dos(as) seus (suas) empregados(as) ao SINDICATO: nome, matrícula, data de nascimento (sendo os dois anteriores apenas como dado em caso de necessidade operacional) e e-mail corporativo. O SINDICATO é responsável pela realização da assembleia através de meio que assegure a identificação do participante, segurança do voto e proteção dos dados pessoais. Caso o SINDICATO opte por subcontratar uma empresa especializada para realização da assembleia virtual, deverá se assegurar que a empresa selecionada cumpra com todas as disposições da

Classificado como Público

Docusign Envelope ID: F7F6EF74-5B35-8A0F-824A-3ACF5F14F36F

legislação em vigor, em especial, da Lei Geral de Proteção de Dados. O SINDICATO se responsabilizará por seus contratados (fornecedores e/ou parceiros) que venham a ter acesso aos dados no contexto deste Acordo que cumpram e façam cumprir as disposições legais aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais, bem como todas as disposições desta natureza previstas neste Acordo, em especial não cedendo ou divulgando quaisquer dados pessoais tratados no âmbito deste Acordo a terceiros, nem deles fazendo uso para quaisquer fins que não os estritamente necessários à consecução da finalidade objeto deste Acordo. O SINDICATO será responsável pela contratação de eventual subcontratado, sendo integralmente responsável pelas atividades de tratamento de dados exercidas pela parte subcontratada, bem como por quaisquer incidentes ocorridos no contexto do tratamento dos dados pessoais por tal parte contratada ou subcontratada, na forma prevista no presente Acordo.

PARÁGRAFO QUARTO: Cada Parte será responsável, por si e por seus empregados e terceiros, pelo tratamento de dados pessoais por ela realizado no contexto do Acordo e da relação entre as Partes.

DocuSigned by:
José Luiz Froes
1481291C229A446...

JOSE LUIZ FROES
Procurador
TIM S A

Assinado por:
Isabel Vazquez Fontinhas
C186B5762BD5426...

ISABEL VAZQUEZ FONTINHAS
Procurador
TIM S A

Assinado por:
Gilnei Porto Azambuja
9C415DB0D04D41A...

GILNEI PORTO AZAMBUJA
Presidente
SIND DOS TRAB EM EMP DE TELEC E OP MESAS TELEF EST RGS

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

Classificado como Público