

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, CNPJ/MF N°. 89.623.375/0001-11, com sede na Rua Washington Luiz N° 572, Centro Histórico, Porto Alegre-RS, Cep: 90.010-460, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Gilnei Porto Azambuja CPF: 236.073.000-20; e **TIM CELULAR S.A.**, CNPJ 02.421.421/0001-11, neste ato representado por seu Procurador, Sr. José Luiz Froes; 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 2024 a 31 de agosto de 2026 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) **(Conforme CNES)**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

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

- Piso Salarial de **R\$ 1.730,00 (um mil setecentos e trinta reais)**, a partir de JANEIRO de 2025 para empregados(as) com jornadas de 8 horas diárias e 200 mensais com ou sem duração e controle de jornada;
- Piso Salarial de **R\$ 1.456,00 (um mil quatrocentos e cinquenta e cinco reais)**, a partir de JANEIRO DE 2025 para demais empregados(as), com jornada mensal de 180 horas (exceto jornada call centers); e não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional.
- Piso Salarial de **R\$ 1.388,00 (um mil trezentos e trinta e oito reais)**, a partir de JANEIRO DE 2025 para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais para os empregados das centrais de relacionamento com o cliente (call center - front end ou backoffice) e não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Eventuais jornadas mensais de 200 horas que possam vir a ser criadas terão, como divisor para efeitos do seu cálculo, o piso da jornada diárias de 8 horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Exclusivamente aos jovens aprendizes fica garantido o salário-mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir expressamente e especificamente definido em lei, o piso salarial estadual.

**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.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A EMPRESA concederá, a partir de JANEIRO 2025 reajuste de **4% (quatro por cento)** aos seus empregados conforme grupos a seguir:

**a. Lojas:**

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS  
CONSULTOR DE VENDAS  
CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS  
CONSULTOR VENDAS I  
CONSULTOR VENDAS II  
CONSULTOR VENDAS III  
GERENTE GERAL DE LOJAS E GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR  
GERENTE DE VENDAS

**b. Centrais de relacionamento com os clientes**

CONS. DE ATEND. ESPEC. SR BILÍNGUE  
CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT  
CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT SR  
CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO  
CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO SR  
CONSULTOR RELACIONAMENTO I  
CONSULTOR RELACIONAMENTO II  
CONSULTOR RELACIONAMENTO III  
CONSULTOR RELACIONAMENTO IV  
SUPERVISOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO  
SUPERVISOR RELACIONAMENTO

**A PARTIR DE JANEIRO DE 2025, reajuste de 3% (três por cento)** aos demais empregados elegíveis (denominados grupo “*profissionais/administrativos*” inclusive cargo managers). e não elencados no rol acima (a e b).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2024 e estejam ativos, efetivamente trabalhando na empresa na data da aplicação do reajuste.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os percentuais de reajustes serão aplicados sobre salários de 31.08.2024.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** De forma a contemplar as alterações salariais, decorrentes exclusivamente por liberalidade da empresa, após 31.08.2024 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2024 não serão elegíveis aos reajustes, podendo a empresa, por liberalidade, aplicar eventuais percentuais objetivando equiparações internas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os reajustes salariais não serão aplicados aos empregados se ocupantes em 31/08/2024, 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 ou Especialista Máster, como também aos estagiários, contrato por prazo determinado (exceto período experiência), jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Empregados promovidos aos cargos constantes no parágrafo quinto até 31.08.2024 e ocupantes de cargos elegíveis ao reajuste, receberão o reajuste conforme aplicado aos demais ocupantes do cargo antes da sua promoção.

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

**PARÁGRAFO OITAVO:** EXCLUSIVAMENTE aos EMPREGADOS ocupantes dos cargos de **CONSULTORES DE RELACIONAMENTO 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 NONO:** A EMPRESA compromete-se estender a aplicação do mesmo critério de reajuste também aos empregados ocupantes dos cargos de **CONSULTORES DE RELACIONAMENTO II, III e IV**.

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

## **CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO INDENIZATÓRIO**

A EMPRESA pagará abono único indenizatório em 31/10/2024 a todos os (as) empregados na forma e condições a seguir, mediante formalização da aprovação da proposta por parte da Federação Sindical até 18/10/2024.

**R\$1.600,00 (um mil e seiscientos reais)** aos empregados classificados em 31.08.2024 grupo “*profissionais/administrativos*” inclusive cargo managers

**R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais)** aos empregados classificados em 31.08.2024 como:

**a. Lojas:**

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS  
CONSULTOR DE VENDAS  
CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS  
CONSULTOR VENDAS I  
CONSULTOR VENDAS II  
CONSULTOR VENDAS III  
GERENTE GERAL DE LOJAS E GEREANTE GERAL DE LOJAS SENIOR  
GERENTE DE VENDAS

**b. Centrais de relacionamento com os clientes**

CONS. DE ATEND. ESPEC. SR BILÍNGUE  
CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT  
CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT SR  
CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO  
CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO SR  
CONSULTOR RELACIONAMENTO I  
CONSULTOR RELACIONAMENTO II  
CONSULTOR RELACIONAMENTO III  
CONSULTOR RELACIONAMENTO IV  
SUPERVISOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO  
SUPERVISOR RELACIONAMENTO

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Ficando excluídos do pagamento aqueles que ocupam os cargos de Presidente, Vice-presidente, Diretor Executivo, Diretor Senior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager e Especialista Máster, além dos Estagiários, Jovens Aprendizizes, 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 2024 e estejam ativos na empresa, efetivamente trabalhando na data do pagamento que será realizado em 31.10.2024

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Empregados (as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2024 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 31.12.2024.

**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 SEXTA - 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).

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2025 e 2026 será antecipada e paga, para todos os(as) empregados (as), até o último dia útil dos respectivos meses de fevereiro, como regra geral independentemente de solicitação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2025 e 2026, 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 2025 e 2026 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 31/01 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 60,00 (sessenta 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS - PPR 2025**

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 7º, 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 2025, no presente instrumento, as condições do programa de participação nos resultados PPR 2025.

### **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 7º, Inciso XI, da Constituição Federal;
- b. O Crescimento dos resultados globais em termos de eficiência e produtividade, com a conseqüente 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**

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* e Especialista Master;
- **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 2025 e 31 de dezembro de 2025, Exercício – 2025.

### **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).

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 75% e os objetivos funcionais (específicos da diretoria de atuação do empregado) corresponderão a um peso de 25%. 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.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO: QUADRO DE OBJETIVOS E METAS 2025**

Para efeitos do quadro de objetivos e metas do programa 2025 a empresa realizará o encaminhamento no primeiro semestre do ano exercício do programa.

#### **PARÁGRAFO OITAVO: PRÊMIO FINAL E PAGAMENTO**

A quitação do PRÊMIO FINAL, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do prêmio ocorrerá em 30.04.2026 e será efetuado somente após a divulgação dos resultados nos referidos exercícios nos termos da lei 10.101/2000

O “prêmio-base” para o EXERCÍCIO (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 **30/04/2026**.

#### **PARÁGRAFO NONO: ADIANTAMENTO 2025**

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 2025 até o dia 31.

b) Salário médio anual, considerando projetado para o computo dos meses de agosto, setembro, outubro, novembro dezembro o salário do mês 30.06.2025.

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

d) Serão elegíveis ao adiantamento os (as) empregados (as) ativos que possuam no mínimo 90 dias efetivamente trabalhados até 30.06.2025. O (A) empregado (a) que, nesta data de pagamento, não atender esta condição não será elegível ao adiantamento, devendo receber até 30.04.2026, 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 30.04.2026 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.

#### **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 e Especialista Master, 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 respectivo aceite formal do executivo até 31/12/2025.

#### **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 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 30.04.2026 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 30/04/2026. Excetuam-se da presente condição os casos de desligamento por justa causa e por fato determinante ocorrido durante o exercício vigente, 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 específicas.

#### **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.

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

Os (as) empregados (as) que durante a vigência do exercício tenham por qualquer motivo rescindido 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 30/04/2026, 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 ou Especialista Master, 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**

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 ineligíveis 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**

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. 7º, 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 trabalhado no período como novo empregado TIM S/A.

Nas hipóteses de aquisições e fusões a qualquer tempo no exercício do programa (2025) os novos empregados farão jus as condições do programa, de igual modo aos demais Classificados 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.

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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – QUADRO DOS OBJETIVOS E METAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR 2025.**

Para efeitos do quadro de objetivos e metas do programa 2025 a empresa realizará o encaminhamento no primeiro semestre do ano exercício do programa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A empresa oferecerá mensalmente aos (as) seus (suas) empregados (as), a partir da carga mensal de JANEIRO de 2025 parcela para a aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais credenciados nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, mantidos até DEZEMBRO de 2024 os valores praticados pelo termo aditivo ACT 2023/2024.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os(as) empregados(as) administrativos com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais ou do grupo profissionais sem controle e fixação de jornada, excetuando-se os(as) empregados(as) de lojas e 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 JANEIRO DE 2025, créditos com valores diários de **R\$ 49,46 (quarenta e nove reais e quarenta e seis centavos)**, creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois) créditos, para quem trabalhar 05 (cinco) dias na semana, ou sem fixação de controle de jornada, e 26 créditos para quem efetivamente trabalhar 06 (seis) dias na semana. 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 2025, 26 (vinte e seis) créditos com valores diários de **R\$44,91 (quarenta e quatro reais e noventa e um centavos)**, creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os (as) empregados (as) com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e superior a 36 horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas, inclusive os cargos de Gerentes de Vendas, receberão a partir da carga mensal de JANEIRO DE 2025, 26 créditos, com valor diário de **R\$ 36,32 (trinta e seis reais e trinta e dois centavos)**, creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício. Para empregados (as) de loja que cumpram jornada de 36 horas será pago a partir da carga mensal de JANEIRO DE 2025, o valor diário de **R\$ 27,08(vinte e sete reais e oito centavos)**, sendo 22 (vinte e dois) créditos, para quem trabalhar 05 (cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis) créditos

para quem trabalhar 06 (seis) dias na semana. Aos empregados com cargo de Gerente Geral de loja, a empresa fornecerá, a partir da carga mensal de JANEIRO DE 2025 créditos com valor diário de **R\$44,91 (quarenta e quatro reais e noventa e um centavos)**, mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os (as) demais empregados (as) não lotados em lojas com jornada de trabalho igual a 36 (trinta e seis) horas semanais e superior a 20 horas semanais, a empresa fornecerá a partir da carga mensal do mês DE JANEIRO DE 2025, 26 (vinte e seis) créditos, no valor diário de **R\$ 27,08(vinte e sete reais e oito 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 QUARTO:** Ficam mantidos, sem qualquer tipo de reajuste, os eventuais valores residuais superiores aos atuais existentes acima praticados conforme jornada aplicável. Caso por qualquer motivo se tornem eles inferiores aos novos valores existentes, deverão ser automaticamente enquadrados de igual modo aos demais do grupo, aplicando-se assim a diferença necessária para este nivelamento.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Aos jovens aprendizes serão fornecidos mensalmente a partir da carga mensal DE JANEIRO DE 2025, 22 (Vinte e dois) créditos, inclusive os dias de atividade teórica no agente integrador, no valor de **R\$ 27,08 (vinte e sete reais e oito centavos)**, através de crédito no cartão eletrônico do benefício.

**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 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.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** A condição de pagamento no período de licença maternidade e adoção, previsto no parágrafo nono desta cláusula passar a vigor e dar-se-á a partir de JANEIRO de 2025, para licenças iniciadas a partir de então, ou quando não, desde que já iniciadas a qualquer tempo, não existindo retroatividade dos meses anteriores ao período de vigência supracitado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- AUXÍLIO REEMBOLSO TRANSIÇÃO DE GÊNERO**

A EMPRESA reembolsará a partir de janeiro de 2025, no limite de até **R\$ 10.000,00** (dez 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 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 DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO REEMBOLSO REPRODUÇÃO HUMANA ASSISTIDA**

A EMPRESA reembolsará a partir de janeiro de 2025, as despesas relativas ao custeio do processo de reprodução humana assistida dos EMPREGADOS(AS) no limite de até **R\$ 10.000,00** (dez 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Serão cobertos os procedimentos específicos e de ordem biológica, cientificamente reconhecidos, 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 DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO CARGA EXTRA FINAL DO ANO - DEZEMBRO 2024**

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\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais) a ser realizada no benefício relativo ao mês de **dezembro de 2024**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A carga será realizada seguindo preferencialmente o atual rateio dos valores (VA x VR) entre os benefícios escolhido pelo(a) empregado(a).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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 contributividade do empregado titular, mas com coparticipação quando da utilização do benefício de todo grupo familiar (dele inclusive). Adicionalmente, a empresa poderá adotar planos com contributividade 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 VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

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 cento) da diferença de custo da sua opção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 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

- 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 e concessão do órgão previdenciário ou, a ela não submetido ou ainda não fornecendo ao empregador cópia do afastamento pelo órgão oficial, 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

A partir de setembro de 2024, 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.

**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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REEMBOLSO CRECHE/BABA/ASSISTÊNCIA PRÉ ESCOLAR**

Em consonância ao disposto Portaria MTb nº 671 de 08/11/2021, 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 2025 as despesas relacionadas aos serviços prestados relativos à mesma competência mensal, as matrículas e mensalidades por instituições de ensino (creches /pré-escolas ou baba) aos filhos (as) biológicos, adotivos ou com guarda provisória exclusivamente para fins de adoção de empregadas (os), no valor limite mensal de até **R\$ 800,00 (oitocentos reais)** e permanecendo até DEZEMBRO de 2024 valor de R\$ 750,00 (setecentos 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) em devido funcionamento regular 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A empregada (o) compromete-se em guardar todos os seus comprovantes mensais, 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 não apresentação quando solicitada pela empresa implicará na suspensão 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), ou quando da inexistência da licença, 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. A comprovação será realizada 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 individualmente. Inclusive nos de parto múltiplo 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 de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Devido ao seu caráter de reembolso, na hipótese de não utilização do benefício por qualquer motivo, o (a) empregado (a) deverá imediatamente suspender o recebimento do benefício sob pena de sua utilização indevida ser passível de medida disciplinar cabível, com a devolução dos valores recebidos indevidamente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** Caso o colaborador 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REEMBOLSO FILHOS SEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE AUTOCUIDADO**

A EMPRESA a partir de JANEIRO DE 2025 concederá o reembolso mensal padrão permanecendo até DEZEMBRO DE 2025 o valor de até **R\$ 1.176,00 (um mil cento e setenta e seis reais)** e a partir de JANEIRO DE 2025 o valor de **R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais)** para os(as) filhos (as) de empregados(as) que sejam considerados pessoas que dependam de condições mínimas de autocuidado. Considera-se filhos (as) pessoas sem condição mínima de autocuidado, aquelas que 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 impossibilitado de se manter sozinho sem a supervisão e cuidados permanentes de um tutor e sem limite de idade do(a) filho(a).

**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 sem como isso

alterar a natureza do benefício, gerar condição permanente ou paradigma para os demais beneficiários.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Consideram-se elegíveis ao benefício os filhos 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:** 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. 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.

**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).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 excepcionalmente um benefício de adesão compulsória por parte do EMPREGADO(A).

**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, conforme regramento e procedimentos da seguradora.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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, o valor correspondente 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**

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 colaborador usuário do benefício, oferecendo gratuitamente dicas de alimentação, saúde mental, atividade física e dicas comportamentais, entre outros.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO**

Nos termos do PARÁGRAFO único do Art. 75-D da CLT, a EMPRESA realizará a partir JANEIRO DE 2025 o crédito de reembolso aos(a) EMPREGADOS(A) das centrais de relacionamento com o cliente como ajuda de custo no limite mensal de **até R\$ 110,00 (cento e dez reais)** para auxílio na cobertura de despesas do(a) EMPREGADO(A) relacionadas ao teletrabalho, compreendida neste valor também, a despesa com energia elétrica, excetuando despesas de internet e infraestrutura/mobiliário, já 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, FGTS. Fica o EMPREGADO(A) responsável em guardar 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL**

A EMPRESA realizará a partir de JANEIRO de 2025 o pagamento do Auxílio Nutrição Infantil aos(as) EMPREGADOS(AS) com dependentes elegíveis mensalmente o crédito no valor de **R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco 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) naturais ou adotivos dos EMPREGADO(AS).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os créditos serão devidos aos filhos (as) desde o nascimento (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 o 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 SEGUNDA - INDENIZAÇÃO PRÉ APOSENTADORIA**

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 optante constituídas durante os 24 meses antecedentes da sua rescisão de contrato 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 do ato da rescisão contratual de trabalho ou mesmo o direito já adquirido em qualquer uma das formas de aposentadoria previstas no RGPS por tempo ou idade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O período de salva guarda acima citado deverá ser objeto de indenização no valor correspondente ao valor médio das contribuições previdenciárias do colaborador nos últimos 12 meses multiplicado pela quantidade de meses 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 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 TRIGÉSIMA 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.

**PARÁGRAFO 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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 subseqüentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os termos do contrato rescindido.

**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 - 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.

**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 de imediato 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 nestes casos 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 (dezesesseis) meses.

**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 cem 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os jovens aprendizes fica garantido o salário-mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir, o piso salarial estadual.

**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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 e TRCT poderá ser realizado por meio eletrônico, bem como o registro de CTPS.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, funções ou local de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 visitas 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS PROTETIVAS CONTRA ASSÉDIOS E À INTIMIDAÇÃO SISTEMÁTICA (BULLYING)**

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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – FLEXIBILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS (BENEFLEX “PROFISSIONAIS” -BENEFLEX+).**

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 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 2025** ocasião da abertura da janela de seleção dos benefícios, será atribuído aos participantes uma quantidade de pontos equivalente no percentual total de 2,3 (dois vígula três) (por cento) **sendo no mínimo o valor R\$ 200,00 (duzentos 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-a **EXCLUSIVAMENTE EM PONTOS** para fins de alocação no rol dos benefícios existentes.

Os pontos recebidos pelo empregado serão utilizados na seleção das opções de benefícios que melhor atendam as 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):** 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) **Gympass e Plano Odontológico:** 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.

**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 caráter 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO FLEXÍVEL DE JORNADA POR PERFORMANCE (CENTRAIS DE RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES)**

Considerando o bem-estar dos EMPREGADOS(AS) de modo que possam melhor conciliar suas necessidades pessoais e o cumprimento da sua jornada de trabalho, os EMPREGADOS(AS) das centrais de relacionamento com clientes permitindo assim maior flexibilidade, serão elegíveis a horário flexível de jornada de trabalho por performance os EMPREGADOS que atendam cumulativamente o rol de requisitos e critérios abaixo discriminados:

Condição válida exclusivamente aos EMPREGADOS que:

- Tenham jornada mensal de 180 horas,

- Sejam ocupantes Cargos CONSULTOR DE RELACIONAMENTO (CR's I,II,III,IV),
- Estejam nas operações denominadas **de BackOffice**,
- Tenham resultado de metas atingidas no período base de apuração/elegibilidade,
- Não tenham recebido qualquer tipo de medida disciplinar nos últimos 06 meses a contar do término do período apurável dos resultados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Mediante elegibilidade, o colaborador poderá solicitar alteração do seu horário para o próximo ciclo de elegibilidade a ser cumprindo respeitadas as prerrogativas de prazos. Esporadicamente, se necessário, também poderá trocar dias específicos com solicitação via sistêmica ao gestor imediato, com 2 dias de antecedência, desde que essa solicitação não infrinja em encontros pré-acordados para manutenção de máquinas e demais encontros solicitados pela empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A escolha do horário dar-se-á a pedido do empregado, e na ausência desta, ou nas hipóteses de não atingimento das metas ele cumprirá normalmente o horário padrão definido pela empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Empregado elegível ao requerer o cumprimento da jornada fora do horário padrão, deverá comunicar a sua opção cumprindo o cronograma disponibilizado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A jornada cumprida em horário diverso, não representará alteração unilateral por parte da empresa, deverá respeitar os descansos legais previstos (intrajornada e interjornada) e deverá ser cumprida normalmente salvaguardadas as demais obrigações previstas no contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** EMPREGADAS em retorno de licença maternidade serão elegíveis a condição, independente do critério de performance por até 6 meses após o retorno ao trabalho, mesma condição aplicável a EMPREGADOS(AS) com filhos(as) em situação de patologia grave durante período da doença limitado a 6 meses. As exceções previstas neste parágrafo não serão prorrogáveis salvo por liberalidade da empresa.

**PARÁGRAFO SEXTO:** EMPREGADOS(AS) Pessoas com deficiência quando atendidas as condições previstas no caput desta cláusula poderão ter analisada pela empresa a solicitação de cumprimento de horário diferenciado independente do critério de produtividade e quando atendida eventual necessidade comprovada e relacionada a sua condição de deficiência.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** As condições previstas nesta cláusula não se aplicam aos EMPREGADOS (AS) das operações denominadas “front end”.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Fica reservado o direito da empresa de suspender a flexibilidade de horário ao público elegível de um skill ou toda operação de Back office caso sejam verificados impactos nos níveis de serviço e qualidade do atendimento aos clientes da empresa.

**PARÁGRAFO NONO:** Fica ressalvada a possibilidade de convocação por parte da EMPRESA de promover escala excepcional e convocar os EMPREGADOS para, excepcionalmente, cumprir horário diferenciado a fim de atender necessidade imperiosa, sobretudo em razão das demandas de atendimento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – 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 - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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)).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - TRABALHO REMOTO CASOS DE CALAMIDADE PÚBLICA, 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO PARA GESTANTES**

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.

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

**PARÁGRAFO 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MODALIDADE DE TELETRABALHO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Objetivando minimizar os impactos do deslocamento urbano, a EMPRESA priorizará a modalidade do teletrabalho para empregados(as) que sejam pessoas com deficiência, atendendo a opção do EMPREGADO e sempre que a função permitir.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - APARELHO CELULAR E LINHA FUNCIONAL UTILIZAÇÃO DE VOZ E DADOS**

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 para uso em serviço, com a possibilidade de uso particular parcialmente subsidiado, segundo normas estabelecidas em regulamento interno editado pelas EMPRESAS e oferecidas vantagens.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 SEGUNDO:** Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária nos termos do parágrafo 2º do art. 457 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DAS CONDIÇÕES GERAIS DO MODELO HÍBRIDO 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 específicas (conforme modalidade).

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 específicas.

Excetuam-se das regras de distribuição dos dias os empregados(as) com os cargos de Diretor, *Executive Manager*, *Senior Manager* e *Manager*, 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).

**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 permitido a adoção do regime do teletrabalho ou trabalho flex não presencial nos PROGRAMAS DE ESTÁGIO e de APRENDIZ LEGAL, 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 estímulo 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) 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 2025/2026, 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 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 específicas, 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 nexos 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:

- 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 AUSÊNCIA 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 específica 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.

**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 44 (quarenta e quatro) 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 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 específicas 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)**

**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, 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 entre os(as) EMPREGADOS (as), nas suas sedes, 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 renúncia 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**

**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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DO TELETRABALHO NAS CENTRAIS DE RELACIONAMENTO COM O 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 de jornada mensal, no qual a atividade principal ou é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador. 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\$ 110,00 (cento e dez reais) mês, 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.

**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. Caso autorizado pela EMPRESA a mudança de local do trabalho caberá ao EMPREGADO suportar todos os ônus da

mudança e todas as despesas relativas às necessidades de comparecimento na empresa serão de responsabilidade do empregado, salvo quando convocado por ela para trabalho presencial.

**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) 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.

#### **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, 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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, pelo(a) empregado(a).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de parcela referente à mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação em que o(a) empregado(a) sindicalizado(a) ou seus dependentes estejam matriculados(as), 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS(AS)**

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 PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 ou por expressa disposição deste acordo.

**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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os (as) empregados lotados em lojas terão uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, 6 dias na semana, garantido folga de no mínimo 1 domingo 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 no regime de 36 (trinta e seis) ou 40 horas semanais trabalhadas, distribuídas mediante escala de trabalho estabelecida pela empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica autorizado, conforme escala de trabalho predefinida, 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA- ALEITAMENTO**

Em consonância com o art. ° 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL 180 HORAS**

Para os empregados(as) que cumprem jornada mensal de 180 horas e 6 dias na semana, poderá mediante organização e a critério da empresa de acordo com as necessidades de serviços, ser aplicada a compensação diária de 1:12 (uma hora e doze minutos trabalhados) por 5 dias na semana, como forma de compensação à dispensa do trabalho no sexto dia de jornada, não sendo neste caso consideradas como extras, em qualquer hipótese.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O intervalo de descanso e refeição será de 1 hora, não computado na jornada normal de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Permanecem inalteradas qualquer outra condição de trabalho não expressamente modificada nesta cláusula inclusive vale alimentação e vale-transporte.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

**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 180 dias. As horas crédito superiores ao mencionado limite deverão ser pagas indenizadas no mês subseqüente 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 (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 vigor 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.

**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:** O saldo de horas negativas no Banco de Horas dos empregados de lojas poderá ser compensado até 31.08.2026

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO:** As 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.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO:** A partir de Março de 2025 o período de vencimento de 180 dias constante no parágrafo segundo desta cláusula passará a ser 240 dias e de 270 dias em Março de 2026.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FOLGA DOMINICAL EM LOJAS**

Havendo trabalho aos domingos, será organizada escala de revezamento que favoreça o repouso dominical. Será assegurada a pessoa empregada em lojas no mínimo uma folga semanal que recaia sobre um domingo e dentro do mês calendário de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PONTES DE FERIADOS NACIONAIS 2025 E 2026.**

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:

## 2025

- Dia 02 de maio (sexta pós - dia do trabalho)
- Dia 20 de junho (sexta pós de corpus christi)
- Dia 21 de novembro (sexta - pós Consciência Negra)

## 2026

- Dia 20 de abril (segunda – antes Tiradentes)
- Dia 5 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 SEPTUAGÉSIMA - DIA DE CORPUS CHRISTI**

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 SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA- 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).

**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 SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - FOLGA HAPPY DAY**

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 SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS DE FINAL DE ANO E FOLGA ADICIONAIS ASSOCIADAS**

A EMPRESA em 2024 concentrará preferencialmente programação de férias de 5 dias corridos iniciando em 26/12/2024. Adicionalmente serão concedidos por liberalidade da empresa 3 dias em regra 23/dez, 24/dez e 31/dez como folgas remuneradas, salvo eventuais áreas que tenham que atuar em razão das atividades, e existindo por este motivo trabalho, os dias 01 e 02 de janeiro serão concedidos como substituição aos adicionais não fruídos por estas áreas.

A EMPRESA em 2025 considerando as adaptações do modelo poderá aplicar as mesmas condições.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Excetuam-se desta condição as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento a clientes, do seu funcionamento dependam outras áreas da cia, as atividades inadiáveis, regimes de escalas, as que representem risco para o negócio e/ou o funcionamento na empresa ou ainda condição excepcional por definição da empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nas áreas ou atividades elencadas nas exceções do PARÁGRAFO anterior, poderá excepcionalmente o gestor avaliando como dispensável o cumprimento da jornada, de parte ou totalidade da equipe aplicar o disposto no caput desta cláusula total ou parcialmente, através da prerrogativa de “abono gestor” excetuando o funcionamento de lojas, se aplicável, considera-se a adotável o Banco de Horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em nenhuma hipótese serão considerados os dias previstos no caput desta cláusula quando trabalhados como remunerados na condição de jornada extraordinária de trabalho.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - 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 SEPTUAGÉSIMA QUINTA - 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.

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

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS E AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.**

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; e
- Por 1 (um) dia por ano para acompanhar cada filho (a) de até 6 (seis) anos em consulta ou médica.
- As folgas previstas nos termos do artigo 98 da lei 9.504/97 (trabalho nas eleições) poderão ser utilizadas pelo 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 do evento (quando este utilizado pelo(a) empregado(a)) ou quando não, o primeiro útil 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. Uma vez iniciada a contagem dar-se-á a sua consecutividade ininterruptamente independente de motivo superveniente, feriado ou dia não trabalhado.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEPTUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE OU PESSOA SECUNDÁRIA NÃO PARTURIENTE**

Serão concedidos 20 (vinte) dias consecutivos como licença paternidade ou para pessoa secundária não parturiente conforme a seguir:

- a) Paternidade: Sendo 15 (quinze) dias a duração da licença paternidade, nos termos da Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
- b) 20 (vinte) dias consecutivos como licença remunerada indenizada para pessoa EMPREGADA secundária (não gestante) conjuge 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 e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT).

**PARÁGRAFO 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.

**PARÁGRAFO 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 SEPTUAGÉSIMA NONA - 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 - 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, 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 PRIMEIRA - 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.**

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.

**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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA- FERIAS**

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.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 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 OCTAGÉSIMA QUARTA - 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 OCTAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - 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.

**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.

**PARÁGRAFO 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.

**PARÁGRAFO 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.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **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 dias 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.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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 NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

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 NONAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**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 específico a adoção da modalidade, podendo optar pelo modelo presencial tradicional, se assim for de seu interesse.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS**

O(A) EMPREGADO(A) deverá entregar os atestados médicos no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, contados a partir da data de início do atestado. Como forma de facilitar, agilizar e preservar os dados médicos da entrega, a EMPRESA disponibilizará o portal de RH existente na intranet e como meio exclusivo de entrega.

**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, sendo os dias não trabalhados descontos da remuneração.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - REUNIÕES TEMAS RELACIONADOS - PRESTADORAS**

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 NONAGÉSIMA SÉTIMA - 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 NONAGÉSIMA OITAVA - 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 NONAGÉSIMA NONA - 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, referente aos exames clínicos de mamografia e próstata.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - AÇÕES DE ASSOCIAÇÃO SINDICAL**

A EMPRESA se disponibiliza em atuar como facilitadora e dando apoio às iniciativas sindicais de campanhas de filiação perante os EMPREGADOS(AS).

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA- 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 TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - 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.

- 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. ° 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 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEGUNDA- 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 DÉCIMA TERCEIRA- 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DAS CONDIÇÕES EXISTENTES**

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 DÉCIMA QUINTA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES**

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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SÉTIMA - 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 2024 a 31 de agosto de 2025.

**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 2025.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS**

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, conseqüentemente, 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 híbrido 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 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.

### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA NONA - FOLGA PREMIAÇÃO**

A EMPRESA concederá AOS(AS) EMPREGADOS (as) ocupantes dos cargos CRs I,II,III e IV e demais Consultores de Relacionamento das centrais de relacionamento 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 CENTÉSIMA VIGÉSIMA – 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.

**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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A não comunicação realizada pela EMPREGADA impede por condição pessoal a impossibilidade das ações contidas nesta cláusula.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE RETORNO LICENÇA MATERNIDADE.**

Será assegurada a garantia de emprego de até **30 dias** após ao término da licença maternidade as empregadas que retornarem ao trabalho, inclusive nos caso.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO APÓS LICENÇA PATERNIDADE OU PESSOA SECUNDÁRIA NÃO PARTURIENTE.**

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.

**PARÁGRAFO 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 CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

**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.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DO PERÍODO DE OPÇÃO PELO ABONO PECUNIÁRIO.**

A partir de **MARÇO** de 2025 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 EMPREGADO optar respeitando o prazo de 40 dias de antecedência do período em fruição e não somente por ocasião da marcação total das férias.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

**José Luiz Froes**  
**GERENTE**  
**CPF 871.904.197-72**  
**TIM CELULAR S.A.**

**Gilnei Porto Azambuja**  
**PRESIDENTE**  
**CPF 236.073.000--20**  
**SINTEL/RS**