

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000634/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055578/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.117738/2022-69
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2022

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

TIM S A, CNPJ n. 02.421.421/0001-11, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de agosto de 2024 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) **Profissional dos trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satelitais; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em datacenters de empresas de telecomunicações; Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia (SCM), através de rede ótica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; trabalhadores em empresas interpostas com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de sistema de TV por assinatura, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suport e de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação operação e suporte operacional a clientes; Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call center e Rádio chamada; Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teleatendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações, com abrangência territorial em DF.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023

Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de setembro de 2022 não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no "caput" da presente cláusula passarão a vigor de acordo com os seguintes valores e vigências:

- Piso Salarial será de R\$ 1.631,00 (um mil seiscentos e trinta e um reais), a partir de fevereiro 2023 para jornadas de 8 horas e empregados(as) e sem duração e fixação de jornada ;
- Piso Salarial será de R\$ 1.372,00 (um mil trezentos e setenta e dois reais) a partir de fevereiro 2023 para demais empregados(as) com jornada mensal de 180 horas (exceto jornada call centers); e
- Piso Salarial será de R\$ 1.283,00 (um mil duzentos e oitenta e três reais) a partir de dezembro de 2022 para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais para os empregados das centrais de relacionamento com o cliente (call center).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Eventuais jornadas mensais que possam ser criadas terão, como divisor para efeitos do seu cálculo, o piso da jornada diárias de 8 horas, sendo que não poderá em nenhuma hipótese ser inferior ao salário-mínimo nacional.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Aos jovens aprendizes fica garantido o salário-mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir, 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023

A EMPRESA concederá, a partir de Dezembro de 2022, reajuste de **8,5%** (oito e meio por cento) aos seus empregados conforme grupos profissionais a seguir:

- Lojas: (Consultores de vendas, Gerentes gerais e Gerentes de vendas)
- Centrais de relacionamento com os clientes (*Call center*: consultores de relacionamento I, II, III e IV, consultores de atendimento especializado, consultores de atendimento especializado bilíngue e supervisores) aplicáveis sobre os salários percebidos em 31.08.2022
- A EMPRESA concederá, a partir de fevereiro de 2023, reajuste de **8%** (oito por cento) aos demais empregados (administrativos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2022 e estejam ativos na data da aplicação do reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De forma a contemplar as alterações salariais decorrentes exclusivamente por liberalidade da empresa após 31.08.2022 e até o mês da aplicação do reajuste previsto neste acordo, aplicar-se-á o índice sobre salário do mês imediatamente anterior ao mês de aplicação do reajuste.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2022 não serão elegíveis aos reajustes, podendo a empresa, por liberalidade, realizar equiparações internas.

PARÁGRAFO QUARTO: Reajustes não aplicáveis para os empregados se ocupantes em 31/08/2022, nas funções de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Vice Presidente, Diretor Executivo, Diretor Senior, 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 QUINTO: Empregados promovidos aos cargos constantes no parágrafo primeiro e antes elegíveis ao reajuste, após 31.08.2022, receberão o reajuste conforme aplicado aos demais ocupantes do cargo antes da promoção.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

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

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concederá a todos(as) seus(suas) empregados(as), (excetuando os meses de admissão, ausências não justificadas igual ou superior a 10 dias, suspensão ou redução de salários e eventualmente férias), um adiantamento de **35%** (trinta e cinco por cento) do salário devido sem incidência de encargos que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - ABONO ÚNICO DE VALOR FIXO INDENIZATÓRIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023

A empresa pagará em 01/10/2022 a todos os (as) empregados (as) excetuando as funções de Presidente, Vice Presidente, Diretor Executivo, Diretor Senior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager e Especialista Máster, como também aos Estagiários, Jovens Aprendizes, contratados por prazo determinado (exceto período de experiência) e aposentados por invalidez. Abono salarial indenizatório na forma a seguir:

- 45% do salário nominal do empregado do empregado 31.08.2022 sendo no mínimo o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Somente terão direito ao abono salarial fixo indenizatório, os empregados (as) que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2022 e estejam ativos na empresa na data do pagamento realizado em 01.10.2022

PARÁGRAFO SEGUNDO – Empregados (as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2022 não serão elegíveis ao referido abono.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Abono em caráter de pagamento eventual, indenizatório e sem incidência de recolhimento de INSS e FGTS.

PARÁGRAFO QUARTO – Empregados (as) elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxílio-doença ou acidentário, exceto licença maternidade, receberão o pagamento (com base no salário de 31.08.2022) por ocasião do seu retorno, se ocorrido até 31.08.2023.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A primeira parcela do décimo terceiro salário dos anos de 2023 e 2024 será antecipada e paga, para todos os(as) empregados (as), no dia 15 de fevereiro em 2023 e em 10 de Fevereiro em 2024, respectivamente, 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 2023 e 2024, 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 paga até o dia 15 de dezembro de 2023 e 2024 respectivamente.

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 a regra geral prevista no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: Considerando o reajuste dos administrativos aplicados em fevereiro de 2023, fica assegurado o adiantamento com base no salário reajustado.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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 no PARÁGRAFO primeiro:

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.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

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 PRIMEIRO: 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.

OUTROS ADICIONAIS

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\$ 66,00 (sessenta e seis 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 a mesma 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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS PPR 2022

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 30/09/2022

A EMPRESA realizará excepcionalmente em 30.09.2022 o pagamento de 1,5 salários, a título de adiantamento do programa de 2022, alterando desta forma o anteriormente previsto (1,0 salário), mantidas inalteradas as demais regras do adiantamento bem como as demais condições existentes na cláusula programa 2022.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS - PPR 2023

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023

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 2023, no presente instrumento, as condições do programa de participação nos resultados PPR 2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO: CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando que foram 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 consequente satisfação dos clientes e compartilhamento dos resultados positivos da EMPRESA com os(as) EMPREGADOS(AS);
- c)- Promover a contribuição dos(as) EMPREGADOS(AS) para os objetivos globais da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO: ELEGÍVEIS

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 2023 e 31 de dezembro de 2023, Exercício – 2023.

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 2023

Para efeitos do quadro de objetivos e metas do programa 2023 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 30.04.2024 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 de justa causa, e atendidas as condições mínimas de terem trabalhado durante o 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) dias.

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 30/04/2024.

PARÁGRAFO NONO: ADIANTAMENTO 2023

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 2023 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 31.07.2023.
- 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 31.07.2023. O (A) empregado (a) que, nesta data de pagamento, não atender esta condição não será elegível ao adiantamento, devendo receber até 30.04.2024, 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 30.04.2024 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.

PARÁGRAFO 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 31/12/2023.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: PRÊMIO FINAL (MBO)

O pagamento único do prêmio ocorrerá em 30.04.2024 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: PAGAMENTO PARA DESLIGADOS (MBO)

Para os EXECUTIVOS desligados durante ou após o exercício, o respectivo pagamento deverá ser efetuado em 30/04/2024. Excetuam-se da presente condição os casos de desligamento por justa causa, não havendo para eles qualquer tipo de pagamento a ser realizado, ou descumprimento das condições necessárias previstas neste instrumento. Na impossibilidade de aprovação do formulário individual e carta do programa, em virtude de rescisão contratual, antes da respectiva formalização, será considerado para fins de objetivos as metas funcionais da área ou por analogia do futuro ocupante da posição.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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: AFASTAMENTOS – PERÍODOS NÃO CONSIDERADOS

Períodos de afastamento, 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 dos (as) empregados (as) por períodos iguais ou superiores a 16 dias durante o 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO: 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.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO: 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 o 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 30/04/2024, junto com 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

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO: 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.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUARTO: 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

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUINTO: 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.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO: DESCARACTERIZAÇÃO 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.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMO: 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. Fica definido que qualquer adiantamento realizado no EXERCÍCIO a esse título será descontado do valor do PRÊMIO apurado no final do exercício.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO OITAVO AQUISIÇÕES E TRANSFERÊNCIAS

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

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

Nas hipóteses de aquisições e fusões a qualquer tempo no exercício do programa (2023) os novos empregados farão jus as condições do programa, de igual modo aos demais participantes, respeitados os critérios de elegibilidade e proporcionalidade previstos e vigentes no programa.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO NONO: 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.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO: DIVULGAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO RESULTADOS

Fica ajustado entre as partes a apresentação dos resultados parciais e finais de resultado dos objetivos pactuados, a cada período apurável cabendo a empresa após divulgação ao mercado fazer o encaminhamento formal à federação Sindical.

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO PRIMEIRO: SOLUÇÃO DE DÚVIDAS

Para a solução de quaisquer dúvidas ou conflitos oriundos do presente PROGRAMA, os (as) empregados (as) poderão valer-se da área de Recursos Humanos da empresa, que envidará todos os esforços no sentido de dirimi-los, comprometendo-se as partes a não buscar solução judicial antes de esgotar todas as possibilidades de negociação.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023

A empresa oferecerá mensalmente aos (as) seus (suas) empregados (as), a partir da carga mensal de dezembro de 2022 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 novembro de 2022 os valores praticados pelo ACT 2021/2022.

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 de dezembro de 2022 créditos com valores créditos diários de **R\$ 45,60** (quarenta e cinco reais e sessenta centavos reais) mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois créditos dia) para quem efetivamente trabalhar 05 (cinco) dias na semana, ou sem fixação de controle de jornada, e 26 (vinte e seis créditos dia), 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 dezembro de 2022 créditos com valor diário de **R\$ 41,29** (quarenta e um reais e vinte e nove centavos) 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 dedezembro de 2022 créditos com valor **R\$ 33,39** (trinta e três reais e trinta e nove centavos) 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 dezembro de 2022 créditos com créditos diários valor de **R\$ 27,32** (vinte e sete reais e trinta e dois centavos) sendo 22 (vinte e dois) créditos-dias efetivamente trabalhados para quem cumprir de 05 (cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis) créditos dias efetivamente trabalhados para quem cumprir 06 (seis) dias na semana. Aos empregados com cago de Gerente Geral de loja, a empresa

fornecerá, a partir da carga mensal de dezembro de 2022 créditos com valor diário de R\$ **41,29** (quarenta e um reais e vinte e nove 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 dezembro 2022 créditos diários com R\$ **24,89** (vinte e quatro reais e oitenta e nove centavos) dia mensalmente no cartão eletrônico do benefício sendo 26 (vinte e seis) créditos dia efetivamente trabalhados 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 dezembro de 2022, 22 crédito dias efetivamente trabalhados no valor de R\$ **24,89** (vinte e quatro reais e oitenta e nove 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. Os valores de que trata este PARÁGRAFO também possuem caráter indenizatório e de natureza não salarial, não integrando a remuneração do empregado (a), para qualquer efeito.

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO CARGA EXTRA CESTA DE NATAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023

A empresa excepcionalmente pagará uma carga extra de crédito no cartão alimentação/refeição de todos os empregados(as) no valor de R\$ **400,00** (quatrocentos reais) a ser realizada no benefício relativo ao mês de

dezembro de 2022 inclusive empregadas em licença maternidade. Demais afastamentos receberão por ocasião do retorno dentro da vigência das cláusulas econômicas do presente instrumento - 31.08.2023). A carga respeitará o atual rateio dos valores (VA x VR) entre os benefícios escolhido pelo(a) empregado(a).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Em consonância ao art.5º PARÁGRAFO único do decreto de lei 95.247 Excepcionalmente nos dois meses subsequentes mês da admissão, reintegração de empregados(as) ou por ocasião de retorno de afastamentos, poderá a empresa fornecer 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 SEXTA - VALE TRANSPORTE EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 conforme regramento do benefício), um plano com no mínimo cobertura básica de assistência médica nos termos de lei, sem contributividade, mas com coparticipação do(a) empregado(a) quando da utilização do benefício. Adicionalmente, a empresa poderá oferecer facilidades para que os(as) empregados(as) contratem a assistência médica para parentes não cobertos pelas regras básicas do plano.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO

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

- a) O Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário por incapacidade,
- b) Durante a vigência deste acordo: Até 12 meses de complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do(a) empregado(a) nos casos 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);
- c) A cada 12 meses e durante a vigência deste acordo por Acidente de trabalho típico: 3 meses de complementação que garanta o recebimento integral do salário nominal do empregado;
- d) Durante a vigência deste acordo: Prazo máximo de até 3 meses de complementação do auxílio-doença previdenciário, inclusive 13º salário, que garanta o recebimento integral do salário nominal do(a) empregado(a), nas demais patologias não citadas acima, sejam elas de natureza ocupacional ou não, 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; e
- e) 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 e enquanto perdurarem os acometimentos médicos graves decorrentes da pandemia.

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.

Recusando-se o(a) empregado(a) a submeter-se à perícia 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.

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

A partir de setembro de 2022 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\$ **7.000,00** (sete mil reais) e conforme regramento e procedimentos da seguradora e política interna.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

AUXÍLIO CRECHE

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023

Em consonância ao disposto Portaria MTb nº 3.296 de 03/09/1986 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 01 de dezembro de 2022 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 ou adotivos de empregadas (os), no valor limite mensal de até **R\$ 700,00** (setecentos reais) permanecendo até novembro de 2022 valor de R\$ 610,00 (seiscentos e dez 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 aceitável a Nota Fiscal como documento comprobatório.

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

PARÁGRAFO QUARTO: A empregada (o) compromete-se em guardar todos os seus comprovantes mensais, 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 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), quando pessoa beneficiária.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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 rescisão do contrato de trabalho, os comprovantes serão analisados e havendo divergências de valores comprováveis, o desconto ocorrerá em rescisão.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - AUXÍLIO FILHOS SEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE AUTOCUIDADO**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023**

A EMPRESA a partir de dezembro de 2022 concederá o auxílio reembolso mensal padrão) permanecendo até novembro de 2022 o valor de até R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais e a partir de dezembro de 2022 o valor de **R\$ 1.176,00** (hum mil cento e stenta e seis 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 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 permanente de um tutor e sem limite de idade do filho.

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 definitiva com fins exclusivos de adoção.

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 QUINTA - 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 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 SEXTA - 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

20% na compra de medicamentos das categorias (Antibióticos, Anti-inflamatórios, Gastro e demais Patologias

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Necessária a apresentação de prescrição médica, não havendo desconto para medicamentos OTC (vendidos 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL

A EMPRESA realizará a partir de SETEMBRO de 2022 o pagamento do Auxílio Nutrição Infantil aos(as) EMPREGADOS(AS) com dependentes elegíveis mensalmente o crédito no valor de R\$ 215,00 (duzentos e quinze 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 como 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 VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO PRÉ APOSENTADORIA

A EMPRESA compromete-se a INDENIZAR os(as) empregados(das) que tempestivamente e **FORMALMENTE COMUNICAREM** aquisição ao direito de aposentadoria por idade ou tempo de serviço em quaisquer das opções que vir tornar-se elegível e 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 até o 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 VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

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

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 noventa dias subsequentes 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.

AVISO PRÉVIO

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

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 476-A da CLT O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a 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 uma vez no período de dezesseis 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 dias subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a EMPRESA pagará ao EMPREGADO, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa indenizatória de duzentos por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato, proporcional aos dias restantes necessários para completar os 90 dias após o seu retorno ao trabalho.

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

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

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

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 quatorze e menor de 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: Quando a natureza das atividades práticas de atendimento à clientes em estabelecimento de vendas (lojas) não for absolutamente compatível 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 objetivo 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 QUARTA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

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

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

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 no termo inciso II do art.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 PRIMEIRO: 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 de jornada, tão pouco obrigatoriedade de horários fixos para visitação a clientes. Os meios telemáticos utilizados para reembolso de despesas com deslocamento e acompanhamento de rota não servirão para acompanhamento de horário de visitas, havendo apenas e tão somente a finalidade de acompanhar o cumprimento de visitação da carteira de clientes e/ou parceiros comerciais, inerentes as suas atividades. Os cargos indicados têm a natureza de atividade externa e autonomia para condução das atividades, enquadrando-se nos incisos I e II do art. 62 da CLT;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os cargos elencados no caput e PARÁGRAFO primeiro, em razão da autonomia das atividades, excetuam-se da condição de duração, jornada e respectivo controle, nos termos do art. 62 da CLT.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, 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 PRIMEIRA - 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.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO FINAL DO ANO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 26/12/2022 a 31/12/2022

No período de 26 a 30 de Dezembro de 2022 a EMPRESA liberará o trabalho da modalidade presencial aos empregados em regime de modelos híbridos (presencial x remoto) e deste modo serão cumpridos os expedientes de modo não presencial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO COPA 2022

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 24/11/2022 a 18/12/2022

Nos dias de expediente em que ocorrem jogos da seleção Brasileira de futebol, a EMPRESA liberará o trabalho da modalidade presencial aos empregados em regime de modelos híbridos (presencial x remoto) e deste modo serão cumpridos os expedientes de modo não presencial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO REMOTO CASOS DE CALAMIDADE PUBLICA, FORÇA MAIOR E GREVE DE TRANSPORTE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TRABALHO REMOTO VOLUNTÁRIO PARA GESTANTES

A EMPRESA possibilitará que as empregadas gestantes 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha férias programadas imediatamente após o término da licença, o período previsto no caput será computado a partir do retorno da fruição das férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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.

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 PRIMEIRA - DAS CONDIÇÕES GERAIS DO MODELO HÍBRIDO DE TRABALHO (TELETRABALHO E DO TRABA

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, objetivando regular e acompanhar as constantes evoluções do mercado 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 do a ser adotado pela EMPRESA passa a ser o de 3 dias presenciais e 2 dias de trabalho remoto, podendo os EMPREGADOS, conforme características da área de atuação optarem por mais 1 dia de flexibilidade no trabalho não presencial ou até mesmo totalmente remoto em áreas específicas.

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 um 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 2023/2024, 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 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 AUSENCIA DO CONTROLE DE JORNADA

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUARTO: Devido as características que se desenvolvem o trabalho remoto, O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de Teletrabalho, bem como nos dias de trabalho Flex office (não presencial) o EMPREGADO 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 oito horas diárias e 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 14:00 h 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 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

PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SEXTO - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

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.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO PRIMEIRO - JUSTIFICATIVA QUEDA DE ENERGIA OU SINAL DE INTERNET

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 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

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 pelas 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 eventos presenciais privilegiando encontros entre os(as) EMPREGADOS(as), nas suas sedes, podendo ser através da realização de palestras, convenções, treinamentos, 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.

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 SEGUNDA - DAS CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DO TELETRABALHO NAS CENTRAIS DE RELACIONAMENTO CO

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: Nos termos do PARÁGRAFO único do Art. 75-D da CLT, A EMPRESA realizará a partir de dezembro de 2022 o crédito de reembolso ao(a) EMPREGADO(A) como ajuda de custo no limite mensal de até **R\$ 100,00 (cem 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 todos os seus comprovantes mensais, que poderão a qualquer tempo serem solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais.

PARÁGRAFO QUARTO: 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\$80 (oitenta reais)** / mês, sem prejuízo do valor fixo indenizatório de ajuda de custo também prevista nesta instrumento..

PARÁGRAFO QUINTO: 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 SEXTO: 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 SÉTIMO: 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 OITAVO: 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 NONO: 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 DÉCIMO: 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 PRIMEIRO : 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 suporta todos os ônus da mudança e todas as despesas relativas as necessidades de comparecimento na empresa serão de responsabilidade do empregado, salvo quando convocado por ela para trabalho presencial.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO : 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - JUSTIFICATIVA QUEDA DE ENERGIA OU SINAL DE INTERNET

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 QUARTO: 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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) sindicalizado(a) e que a universidade que ministre os cursos mantenha convênio com o SINDICATO.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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). Entende-se como situações de emergência aquelas que não poderiam ter sido previstas, tais como e não a elas restritas: questões relacionadas a saúde, falecimentos, intempéries da natureza e acidentes.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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), excetuando-se 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.

As jornadas de trabalho dos(das) empregados(as) da EMPRESA serão de até 40 (quarenta) horas semanais para todos os(as) empregados(as), sendo 8 horas por dia, de segunda a sexta-feira, salvo aqueles que têm jornadas específicas prevista neste acordo

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os (As) EMPREGADOS(AS) lotados(as) nas áreas de atendimento e ou relacionamento com os clientes e que utilizam **predominantemente** audíofones 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 quinze minutos diários.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E HORAS INDENIZADAS - BANCO DE

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

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

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 subsequente a devida apuração, com base no salário vigente da data de pagamento, acrescidas do respectivo adicional previsto na legislação.

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

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

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

PARÁGRAFO SEXTO: As horas-crédito não compensadas, 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 31.12.2024.

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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PONTES DE FERIADOS NACIONAIS 2022, 2023 E 2024

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:

2022

- Dia 14 de Novembro

2023

- Dia 09 de junho

- Dia 08 de Setembro

- Dia 13 de Outubro

- Dia 03 de Novembro

2024

- 31 de Maio

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 SEXAGÉSIMA QUARTA - DIA DE CORPUS CHRIST

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA FINAL DE ANO

Serão concedidas folgas remuneradas os dias 24 e 31 de dezembro.

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 SEXAGÉSIMA OITAVA - JUSTIFICATIVA AUSÊNCIA APOIO TRANSIÇÃO DE GÊNERO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LICENÇAS E AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O(A) Empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo de seu salário, a contar do primeiro dia útil 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 heteroaferiva 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.

O início das contagens (períodos em continuidade acima previstos) do período justificado será o dia útil do evento (quando 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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) conjugue ou em relação de união estável e filho(a) biológico(a) ou adotado(a) em comum com pessoa EMPREGADA OU NÃO, parturiente. Já computados os prazos previstos em legislação (art. 473 CLT 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEPTAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA EMPREGADAS OU QUE TENHAM FILHAS(OS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉS

LICENÇA PARA EMPREGADAS OU QUE TENHAM FILHAS(OS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA AMULHER, VIOLÊNCIA 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 SEPTAGÉSIMA 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - FERIAS

As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 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 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEXTO: As férias poderão ser fracionadas em mais de 3 períodos e não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - LICENÇA VOLUNTÁRIA NÃO REMUNERADA

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

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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. 7.052/2009 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, seja em caráter definitivo. A

licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

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

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

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

LICENÇA ABORTO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 30 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - COMPROVAÇÃO DA VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19

Considerando o advento da pandemia da COVID-19, fica facultado a EMPRESA continuar solicitando dos seus atuais empregados, bem como daqueles em processo seletivo o comprovante de vacinação contra a COVID-19, quaisquer que sejam as doses, podendo ainda o fazer na etapa do exame médico ocupacional admissional e periódico.

PARÁGRAFO ÚNICO: Diante do caráter personalíssimo. Os documentos envolvidos, conforme caput, serão mantidos nos respectivos prontuários, não sendo autorizada sua utilização para outros fins, exceto para dirimir dúvidas sobre a imunização contra a COVID19.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - 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, de modo a evitar aglomeração de empregados(as) caso esta condição seja necessária dependendo do estágio da pandemia de COVID-19 no país.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA disponibilizará máscaras de proteção contra COVID-19 aos (as) empregados(as) que executem atividades presenciais em localidades que exijam legalmente o uso de máscaras.

PARÁGRAFO QUARTO: Visando a proteção e bem-estar de todos, o(a) empregado(a) deverá seguir rigorosamente as exigências legais das medidas de enfrentamento da pandemia da COVID-19, visando deste modo a sua proteção pessoal bem como aos demais colaboradores. A EMPRESA priorizará a adoção de medidas orientativas e educativas buscando evitar eventuais condutas comportamentais em desacordo. Em caso de reincidência, serão aplicadas as medidas disciplinares cabíveis.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - 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 OCTAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DE JORNADA PARA TRABALHADORES (AS) COM SEQUELAS DECORRENTES DE LER/

REDUÇÃO DE JORNADA PARA TRABALHADORES (AS) COM SEQUELAS DECORRENTES DE LER/DORT

Os (as) empregados (as) que por ocasião do retorno de afastamento médico, desde que, com a devida solicitação do INSS, ratificada ou solicitada por médico do serviço de saúde ocupacional da empresa, com jornadas superiores, poderão ter a sua jornada de trabalho reduzida, sem prejuízo de salários, conforme necessidade médica comprovada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Estes(as) empregados (as) não servirão conforme PARÁGRAFO quarto do art. 461 da CLT de paradigma para fins de equiparação salarial e quando do restabelecimento da sua jornada normal não terá o respectivo acréscimo salarial.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - 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).

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - 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 NONAGÉSIMA SEXTA - 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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - 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 NONAGÉSIMA OITAVA - 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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - 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 PRIMEIRO: O(A) EMPREGADO(A) dirigente sindical dará quitação plena e deverá ter a sua rescisão homologada no sindicato.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA CENTÉSIMA - MENSALIDADES E LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL

A EMPRESA compromete-se a descontar em folha de pagamento de seus(suas) empregados(as) e efetuar o respectivo repasse dos valores correspondentes a mensalidade sindical, mediante autorização daqueles que venham tornar-se associado inclusive sobre o 13º salário se assim constar do Estatuto Social da entidade, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao mês de competência.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA enviará ao **SINDICATO** a relação nominal do desconto das mensalidades sindicais, contendo: nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - REUNIÕES PERIÓDICAS

Fica ajustado entre as partes, mediante convocação prévia a possibilidade de reuniões para tratar temas relativos ao interesse dos sindicatos filiados ou mesmo da FEDERAÇÃO.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ACT

A EMPRESA reconhece como único representante legítimo de auto composição 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 QUARTA - REALIZAÇÃO DE ASSEMBLÉIAS

Em virtude da evolução das modalidades de trabalho e do advento do trabalho remoto, as assembleias de pauta ou votação de acordos coletivos de trabalho poderão ser realizadas de modo presencial, virtual ou híbridas, conforme necessidade e característica da atividade, privilegiando o bem-estar do coletivo e participação efetiva dos(as) EMPREGADOS(AS) salvaguardada a observância ao tratamento de dados pessoais nos termos conforme disposto na cláusula geral sobre a LGPD.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - FORO

As partes reconhecem que o foro competente da localidade onde situado o ente sindical para dirimir eventuais controvérsias oriundas do presente Acordo Coletivo é o da Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - 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 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente acordo em 2 (duas) vias de igual teor, comprometendo-se a encaminhá-lo para arquivamento e registro na Subsecretaria de Relações do Trabalho – SRT, Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - 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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA - VIGENCIA DAS CONDIÇÕES ECONOMICAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2022 a 31/08/2023

As partes fixam a vigência das cláusulas econômicas do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As condições previstas nesta cláusula serão objeto de negociação entre as partes por ocasião da data base em 2023.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 presentativa 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.

**JOSE LUIZ FROES
GERENTE
TIM S A**

**BRIGIDO ROLAND RAMOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF**

**ANEXOS
ANEXO I - PROCURAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.