ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000677/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054334/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.168775/2020-08
DATA DO PROTOCOLO: 22/10/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 01.662.014/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALESSANDRO TORRES DA MOTA;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 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 Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centrosde Atendimentos, Call Centers (Centro de Atendimento a Distância), Transmissão de Dados,Correio Eletrônico, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing,Projetos de Telecomunicações, Construção de Rede de Telecomunicações, Instalação e Operaçãode Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas: IOs Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações; II Os Trabalhadores em EmpresasInterpostas com a Empresa de Telecomunicações Tomadas de Serviço, em que se Forma oVínculo Empregatício, Diretamente, Indiretamente ou Solidariamente com as Empresas deTelecomunicações, Transmissão de Dados, Correio Eletrônico e Suporte de Internet (Provedores),Telefonia Móvel, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamada, Telemarketing, CallCenters, Projetos de Telecomunicações, Construção de Rede de Telecomunicações, Instalação, eOperação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, estas Enquanto Tomadorasde Serviço; III Os Demais Trabalhadores em Atividades Administrativas e Econômicas nasEmpresas Telecomunicações; IV Os Operadores de Mesas Telefônicas, Telefonistas eTeletipistas**, com abrangência territorial em **GO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais mensais vigentes na EMPRESA, não poderão, a partir de 1º de setembro de 2020 serem inferiores ao salário mínimo nacional, vigente a época.

PARAGRÁFO PRIMEIRO - Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no “caput” da presente cláusula serão:

- **R$ 1.070,00** (hum mil e setenta reais) para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais centrais de relacionamento com o cliente (*call center*) e profissionais de BackOffice;
- **R$ 1.145,00** (hum mil cento e quarenta e cinco reais) para demais empregados(as) com jornada mensal de 180 horas

- **R$ 1.398,00** (hum mil trezentos e noventa e oito reais),para jornadas de 8 horas e empregados(as) sem duração de jornada nos termos dos incisos I,II,III do art.62 da CLT.

PARAGRÁFO SEGUNDO – Eventuais jornadas mensais que possam existir 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO SALARIAL

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

PARAGRÁFO 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - 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).

PARAGRÁFO 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).

PARAGRÁFO 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.

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

CLÁUSULA SEXTA - 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.

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

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 2021 e 2022 será antecipada e paga, para todos os(as) empregados (as), juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2021 e 2022, respectivamente, como regra geral independentemente de solicitação.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: A antecipação também será devida aos trabalhadores que estiverem em gozo de férias no mês de janeiro de 2021 e 2022, desde que não tenham feito a opção pelo adiantamento quando da saída em férias.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO TERCEIRO: A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2021 e 2022 respectivamente.

PARAGRÁFO 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.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - ABONO ÚNICO DE VALOR FIXO INDENIZATÓRIO

A empresa pagará em 30/09/2020 a todos os(as) empregados(as) excetuando as funções de Presidente, 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 em 30/09/2020 na forma a seguir:

40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado em **31.08.2020** limitados os valores de R$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais) como teto (limite) máximo do pagamento e R$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais) como limite mínimo,

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Somente terão direito ao abono salarial fixo indenizatório, os empregados(as) que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2020 e estejam ativos na empresa até a data do pagamento (30/09/2020).

PARAGRÁFO SEGUNDO: Empregados(as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2020 não serão elegíveis ao referido abono.

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

PARAGRÁFO QUARTO: Empregados (as) elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxílio doença ou acidentário, exceto licença maternidade (que receberá durante o período de afastamento) receberão o pagamento por ocasião do seu retorno quando ocorrido dentro do ano de 2020, com base no salário vigente a época do pagamento.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - 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 PARAGRÁFO primeiro:

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Esta condição não altera o grau de risco da EMPRESA.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

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

PARAGRÁFO 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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2020

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

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Devido aos impactos decorrentes da pandemia da covid-19,as PARTES estabelecem para o exercício 2020, excepcionalmente no presente instrumento as condições do programa de participação nos resultados PPR 2020, não representando deste modo a sua renovação automática em 2021, como também conservados os elementos estruturais do programa, bem como um conjunto de objetivos e metas convencional ao desafio dos participantes, considera-se tempestiva sua celebração.

PARAGRÁFO 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;

Considerando que o SINDICATO reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do PRÊMIO, que adiante será explicado, são de plenoconhecimento de todos os(as) EMPREGADOS(AS), nesse momento as partes acima qualificadas formalizam o presente instrumento;

PARAGRÁFO TERCEIRO: OBJETIVO GERAL

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

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

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

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

PARAGRÁFO QUARTO: ELEGÍVEIS

O PPR ora instituído é aplicável 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) 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 experiencia)

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 PARAGRÁFO.

PARAGRÁFO QUINTO: VIGÊNCIA

As partes fixam prazo de vigência do presente Instrumento EXCLUSIVAMENTE para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020 Exercício - 2020

PARAGRÁFO SEXTO: PPR NÃO EXECUTIVO

OBJETIVOS: INDICADORES, PESOS E METAS

O PPR, não executivo, é constituído 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 80% e os objetivos funcionais (específicos da diretoria de atuação do empregado) corresponderão a um peso de 20%. Os objetivos funcionais de cada diretoria serão comunicados aos empregados por meio de comunicado interno e descrição dos indicadores e metas na intranet corporativa.

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

PARAGRÁFO SÉTIMO: QUADRO DE OBJETIVOS E METAS 2020

Para efeitos de registro no sistema mediador o quadro de objetivos e metas do programa 2020 será enviado separadamente para cada SINDICATO, conforme envio na carta proposta à federação sindical.

			Mínimo	Target	Máximo
Objetivo	Peso %	Unidade	Pay-out 50%	Pay-out 100%	Pay-out 150%
EBITDA[1]	20%	R$ mln	7.597	8.441	8.864
EBITDA (-) CAPEX [1]	20%	R$ mln	4.181	4.401	4.621
Net Service Revenues [1]	10%	R$ mln	16.380	17.242	18.104
Digital Transformation [2]	10%	%	50%	100%	150%
Customer Satisfaction [3]	20%	Nota Média	7,22	7,52	7,65
Objetivo Funcional	20%	TbD	TbD	TbD	TbD

[1] TIM Brasil, IFRS Itália, considerando os efeitos do IFRS 16

[2] Mesmos indicadores e metas adotados no MBO (detalhamento no backup)

? Média ponderada pelo número de clientes no 1T20 das notas médias alcançadas nas pesquisas de satisfação de 2020 de cada segmento (Consumer, Corporativo e Residencial). Estão programadas para 2020 4 pesquisas Consumer, 1 Corporativa e 1 Residencial. As metas serão ajustadas pela diferença entre a média dos resultados dos concorrentes entre 2020 e 2019. Caso a TIM alcance o 2º lugar, o objetivo será considerado alcançado em pelo menos 100%. Caso a TIM atinja o 1º lugar, o objetivo será considerado alcançado em 150%.

PARAGRÁFO OITAVO: PRÊMIO FINAL E PAGAMENTO

A quitação do PRÊMIO FINAL, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do prêmio ocorrerá em **01.05.2021** e será efetuado somente após a divulgação dos resultados nos referidos exercícios nos termos da lei 10.101/2000.

O “prêmio-base” para os EXCERCÍCIOS (100% de atingimento das metas) será equivalente a **2,3** 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 percebidos dos meses 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.

Qualquer remuneração a título de horas extras, sobreaviso, adicional noturno, remuneração variável, gratificações e qualquer outra que não sejam caracterizadas como salário base, não compõe base para cálculo do PRÊMIO.

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

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**.**

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

A Quitação do programa através do pagamento do prêmio final será efetuado em **01/05/2021**

PARAGRÁFO NONO: ADIANTAMENTO 2020

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) Em **30/09/2020**;

b) Salário médio anual, considerando projetado para o computo dos meses de outubro, novembro dezembro o salário do mês 31.08.2020.

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 31.08.2020. O(A) EMPREGADO(A) que, nesta data de pagamento, não atender esta condição não será elegível ao adiantamento, devendo receber até **01.05.20**, 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 30.06.2020 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 Acidente de trabalho/doença ocupacional

PARAGRÁFO DÉCIMO: PPR EXECUTIVO (MBO)

Os(as) EMPREGADOS(AS) que ocupam as posições de 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 respetivo aceite formal do executivo até 31/12/2020.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO DÉCIMO SEGUNDO: CONDIÇÕES NECESSÁRIAS (MBO)

São condições necessárias para pagamento de qualquer PRÊMIO para os EXECUTIVOS: de 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.

PARAGRÁFO DÉCIMO TERCEIRO: PRÊMIO FINAL (MBO)

O pagamento único do prêmio ocorrerá em 01.05.2021 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**.

PARAGRÁFO DÉCIMO QUARTO: PAGAMENTO PARA DESLIGADOS (MBO):

Para os EXECUTIVOS desligados durante ou após o exercício, o respectivo pagamento deverá ser efetuado até 30/06/2021 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO DÉCIMO SEXTO: DEMAIS CONDIÇÕES (**MBO)**

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

PARAGRÁFO DÉCIMO SETIMO: 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 no Exercício, deverá ser calculado o PRÊMIO proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês trabalhado para fins de cálculo de PPR, aquele em que o (a) empregado(a) tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

PARAGRÁFO 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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO VIGESIMO: EMPREGADOS(AS) DESLIGADOS (AS)

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

O Referido pagamento será efetuado em 30/06/2021, após 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 ou quando forem dispensados por justa causa a qualquer tempo.

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.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO PRIMEIRO:PROMOÇÕES

Para os(as) EMPREGADOS(AS) promovidos aos cargos de 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), desde que atendido o período mínimo de 90 (noventa) dias em cada uma delas durante o exercício, com o respectivo aceite formal das metas (MBO). 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.

PARAGRÁFO 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 no maior período trabalhado.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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. 7°, Inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO SETIMO: 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 em cada EXERCÍCIO a esse título será descontado do valor do PRÊMIO apurado no final do exercício.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO OITAVO: 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.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO NONO: DIVULGAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO RESULTADOS

Fica ajustados 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.

PARAGRÁFO TRIGÉSSIMO: 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 SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA oferecerá mensalmente aos(as) seus(suas) empregados(as), a partir de **Janeiro de 2021** parcela para a aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais

credenciados nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, Mantidos até dezembro de 2020 os valores praticados pelo ACT 2019/2020.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Para os(as) empregados(as) com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais ou do grupo *profissionai*s sem controle e duração de jornada, excetuando-se os(as) empregados(as) de lojas e pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade a EMPRESA fornecerá, a partir do mês de~~,~~ setembro de 2020 créditos com valor diário **R$ 34,00** (trinta e quatro reais) mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois créditos dias) para quem efetivamente trabalhar 05 (cinco) dias na semana, ou em duração de controle de jornada, e 26 (vinte e seis créditos dia), para quem efetivamente trabalhar 06 (seis) dias na semana.

PARAGRÁFO 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, A EMPRESA fornecerá, a partir do mês de Setembro de 2020 créditos com valor diário de **R$ 27,50** (vinte e sete reais e cinquenta centavos) mensalmente no cartão eletrônico do benefício. Para empregados(as) de loja que cumpram jornada de 36 horas será pago a partir do mês de Setembro de 2020 créditos com valor diário de **R$ 22,50** (vinte e dois reais e cinquenta 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

PARAGRÁFO 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 do mês de setembro de 2020 créditos com valor diário **R$ 20,50** (vinte reais e cinquenta centavos) mensalmente no cartão eletrônico do benefício sendo 26 (vinte e seis) créditos-dias efetivamente trabalhados para quem cumprir jornada de 06 (seis) dias na semana ou compense no decorrer da semana o 6º dia.

PARAGRÁFO 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 dos novos valores existentes, deverão ser automaticamente enquadrados aos de igual modo aos demais do grupo, aplicando-se assim a diferença necessária para este nivelamento.

PARAGRÁFO QUINTO: Aos jovens aprendizes serão fornecidos mensalmente 22 (vinte e dois dias efetivamente trabalhados) através de crédito no cartão eletrônico do benefício, com valor de **R$20,50** (vinte reais e cinquenta centavos) dia.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

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

PARAGRÁFO DÉCIMO: Excepcionalmente nos dois 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 ao9a) empregado(a), o referido benefício em folha de pagamento, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas nesta cláusula.

PARAGRÁFO 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 trabalhado.

PARAGRÁFO 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Em consonância ao art. º 5º PARAGRÁFO único do decreto de lei 95.247* Excepcionalmente no 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, não alterando a sua natureza não salarial ou quaisquer das condições previstas no referido decreto.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO REEMBOLSO CRECHE/BABA/ ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR.

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 1º de Janeiro de 2021** as despesas relacionadas aos serviços prestados relativos à mesma competência mensal, as matriculas 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$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais),** permanecendo até Dezembro de 2020 o valor de R$ 500,00 (quinhentos 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.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Caso a criança complete 07 (sete) anos durante o ano letivo, cessará imediatamente o benefício independente do seu término.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO QUARTO: Será dispensada a comprovação dos meses subsequentes, sendo considerado deste modo o valor mensal do último reembolso exceto, quando existir alteração de

valor, o que impreterivelmente deverá ser imediatamente comprovado mediante recibo atualizado nos moldes previstos quando do cadastramento (primeiro reembolso)

PARAGRÁFO QUINTO: Por ocasião da renovação anual do benefício, após ao término de cada ano deverá impreterivelmente, até o mês de fevereiro do ano subsequente, ser apresentado pelo(a) empregado(a) comprovante de quitação anual, emitido pela instituição, profissional contratado, ou documento análogo que comprove os reembolsos recebidos no ano anterior. O não cumprimento deste requisito formal impedirá a renovação do benefício, até que seja sanado o cumprimento desta obrigação.

PARAGRÁFO SEXTO: 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 suspenção automática do benefício.

PARAGRÁFO SÉTIMO: Os limites de reembolso são mensais e não possuem caráter cumulativo.

PARAGRÁFO OITAVO: Para empregados do sexo masculino, o prazo de aquisição ao benefício previsto no caput desta cláusula, dar-se-á a partir do retorno da licença maternidade da mãe biológica de seu filho, ou quando da inexistência da licença) após o período de 120 dias a partir da data do nascimento da criança 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 do seu filho, quando beneficiaria.

PARAGRÁFO NONO: Inclusive nos de parto múltiplo o reembolso será devido em relação a cada filho individualmente.

PARAGRÁFO DÉCIMO: 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.

PARAGRÁFO DÉCIMO PRIMEIRO: Por se tratar de indenização de despesas com creche/assistência pré-escolar, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

PARAGRÁFO DÉCIMO SEGUNDO: Devido ao seu caráter de reembolso, na hipótese de não s 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.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA/ ACIDENTE DO 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:

O Prazo máximo de complementação do Auxílio-doença previdenciário por incapacidade,

a) 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).:

b) 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;

c) 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.

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

A partir de setembro de 2020 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.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Na hipótese de óbitos ocorridos decorrentes da pandemia da COVID-19 e da não cobertura do benefício pela seguradora, a EMPRESA reembolsará as despesas do AUX.FUNERAL com base nos valores e condições vigentes no caput.

PARAGRÁFO SEGUNDO: 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

PARAGRÁFO ÚNICO poderá a empresa oferecer possibilidades de coberturas adicionais sendo que o(a) empregado(a) poderá optar por elas custeando a diferença.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO REEMBOLSO PARA FILHOS (AS) SEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE AUTO CUIDADO

A EMPRESA a partir de janeiro **de 2021** concederá o auxílio reembolso mensal padrão no valor de até **R$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais),** permanecendo até Dezembro de 2020 o valor de R$ 850,00 (oitocentos e cinquenta 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 d**e** 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Os beneficiáriosdeverão realizar o recadastramento anual com renovação dos laudos médicos, podendo ser excluído o dependente cujo laudo não for apresentado

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO QUARTO: Consideram-se elegíveis ao benefício os Filhos naturais, adotados ou em guarda judicial definitiva com fins exclusivos de adoção.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO SETIMO: 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.

PARAGRÁFO 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 DÉCIMA NONA - AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL

A EMPRESA realizará até dezembro de 2020 a migração do atual programa de Auxílio Nutrição Infantil (Meu Primeiro Benefício) para uma nova modalidade na qual os empregados com dependentes elegíveis receberão mensalmente crédito no valor **de R$ 210,00 (duzentos e dez 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.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: São elegíveis os filhos(as) naturais ou adotivos dos empregados(as), admitidos(as) na vigência do presente acordo, ou aqueles ainda admitidos(as) em datas anteriores já cadastrados(as) ou não na modalidade anterior do benefício

PARAGRÁFO 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

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

PARAGRÁFO 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

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

PARAGRÁFO SEXTO: Excepcionalmente aos(as) EMPREGADO(S) (AS) em recebimento do KIT na modalidade atual, será dada opção de permanência conforme cesta de itens nele constante, creditado o valor correspondente, na forma de reembolso, mediante apresentação das notas fiscais da compra dos produtos constantes e correspondentes ao último kit fornecido pela EMPRESA no mês anterior à migração de modalidade, devidamente em acordo com os produtos em uso e tabela de preços conforme regulamento interno.

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

PARAGRÁFO OITAVO: 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.

PARAGRÁFO NONO: 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.

PARAGRÁFO DÉCIMO: Em casos excepcionais, em atendimento a necessidade comprovada, ou nos casos previstos no PARAGRÁFO 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil para empregados (as) que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades à serviço das mesmas, e também nos casos que nestas mesmas condições sejam vítimas de práticas de discriminação, LGBTfobia, racismo e assédio comprovadamente praticados por clientes ou fornecedores no exercício das suas atividades, por este motivo busquem o apoio jurídico da EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DEPENDENTE CÔNJUGE OU 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não obedecendo aos seguintes critérios:

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO TERCEIRO: Na hipótese de pedido demissão por parte do(a) EMPREGADO(A), sem justificativa e sem prova de novo emprego poderá também a EMPRESA converter o período total ou parcial do aviso prévio na forma indenizada ou mesmo liberar seu total cumprimento.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO 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,

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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 VIGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA DE ESTAGIÁRIOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO 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 o empregador 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.

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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA RECONTRATAÇÃO DE EX-EMPREGADOS(AS)

Objetivando o restabelecimentos dos postos de trabalho em função dos impactos gerados pela pandemia da COVID-19, 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Não será considerada nestas hipóteses a unicidade contratual;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA PRORROGAÇÃO AUTOMÁTICA DAS MEDIDAS DE REDUÇÃO E SUSPENSÃO DE JORNADAS DE

Renovam-se automaticamente durante a vigência do presente instrumento as prorrogações de prazos e validade das medidas de suspensão e redução dos contratos de trabalho e com respectivo recebimento do Benefício Emergencial (Bem), nas condições estabelecidas no ultimo acordo emergencial da pandemia celebrado que foi válido até 31.08.2020.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ADMISSÃO REMOTA DE EMPREGADOS(AS)

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

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O Aceite 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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A EMPRESA compromete-se a realizar a capacitação dos(as) empregados(as) afetados(as) pela introdução de novas tecnologias ou processos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTOS PERIÓDICOS

Durante o estado de calamidade pública e até o restabelecimento da normalidade, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de presencial de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados(as), previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, podendo eles serem realizados de modo digital.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

PARAGRÁFO ÚNICO: Nos casos de reintegração funcional, poderá a empresa realocar o (a) empregado (a) para função similar, em razão da inexistência da posição anteriormente ocupada por este, sem prejuízos de cargo e salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE

A EMPRESA compromete-se a não despedir imotivadamente a 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 empregada. Fica extinta a estabilidade para os casos de extinção do contrato de trabalho por iniciativa da trabalhadora, devidamente assistida pela entidade sindical, ou de rescisão por justa causa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO PRÉ - APOSENTADORIA

A EMPRESA compromete-se a INDENIZAR os(as) empregados(das) que **FORMALMENTE COMUNICAREM** aquisição ao direito de aposentadoria por tempo de serviço constituídos nos 24 meses antecedentes da sua rescisão de contrato EXCLUSIVAMENTE por iniciativa da EMPRESA, exceto os casos de justa causa.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MODALIDADE DE TRABALHO 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.

PARAGRÁFO ÚNICO: Fica facultadoao(a) EMPREGADO(A) preferir pelo trabalho em local flexível ou presencial, quando existirem opcionalmente na sua área alternativas das modalidades citadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - OPERAÇÕES E CARGOS DE BACKOFICCE

A EMPRESA poderá atender ao pleito de revisão dos cargos de EMPREGADOS(AS) de BackOffice, que não desempenham atividade preponderante de teleatendimento, dentre eles consultores especializados e demais cargos que exerçam função de retaguarda das operações de atendimento especializados.

PARAGRÁFO ÚNICO: Existindo alteração de carga horária já praticadas pelos(as) EMPREGADOS(AS) com contrato vigente, esta alteração ocorrera mediante tratativa com o SINDICATO local.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA 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.

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

PARAGRÁFO SEGUNDO: 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.

PARAGRÁFO TERCEIRO: 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.

PARAGRÁFO QUARTO: 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.

PARAGRÁFO QUINTO: 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO (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 às empregadoras, bem como a compensação do referido crédito de eventuais horas-débito acumuladas pelo trabalhador.

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.

PARAGRÁFO 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 150 dias. As horas crédito superiores ao mencionado limite deverão ser pagas 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 as horas excedentes ao referido limite serão devidamente descontadas no mês subsequente.

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 lançadas no **BANCO** e não compensadas, quando indenizadas serão computadas para efeito de médias na integração de cálculos de férias, 13º salário e FGTS.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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.

PARAGRÁFO OITAVO: 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.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: Fica acordado que as horas-débito somente poderão ser acumuladas, por necessidade do negócio, 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 TERCEIRO: A critério da **EMPRESA**, o saldo credor do empregado no **BANCO DE HORAS** poderá ser pago antecipadamente.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: O saldo existente no **BANCO DE HORAS** caso não haja prorrogação do mesmo, será automaticamente pago ao empregado com o salário do mês do pagamento. Fica esclarecido que o saldo em questão já se encontra acrescido dos adicionais legais correspondentes, conforme parágrafo terceiro da presente cláusula, não incidindo novamente o adicional legal quando da indenização do saldo existente.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: Na ocorrência de rescisão contratual, o saldo credor do **BANCO DE HORAS** do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias. Em caso de saldo devedor à época da rescisão contratual do empregado, a **EMPRESA** fará 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 extras incluídas, compensadas e respectivos saldos do Banco de Horas.

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 pela 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO JORNADA PARA TRABALHADOR (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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O intervalo de descanso e refeição será de 1 hora não computado na jornada normal de trabalho

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

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA 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 A MULHER, VIOLÊNCIA CONTRA PESSOA NEGRA MOTIVADA POR RACISMO, VIOLÊNCIA CONTRA PESSOA LGBQTI+ MOTIVADA POR LGBTFOBIA E QUALQUER 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.

PARAGRÁFO 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO MÉDICO TEMPORÁRIO COVID -19

A EMPRESA afastará do trabalho (isolamento), enquanto perdurar a pandemia, os(as) EMPREGADOS(AS) que tenham quadro suspeito de contaminação pela COVID-19 até que se confirme a sua possibilidade de retorno, preservando assim a saúde do(a) empregado(a) e demais profissionais.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O afastamento, conforme previsto nesta cláusula será realizado EXCLUSIVAMENTE pelo serviço médico da EMPRESA.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Caso o afastamento ultrapasse os 15 primeiros dias a EMPRESA, considerará como licença remunerada os dias restantes até o retorno do(a) EMPREGADO(A) pelo serviço médico da EMPRESA.

PARAGRÁFO TERCEIRO: AConcessão desta licença não poderá ser alegada como prejudicial ao afastamento previdenciário, que neste caso será realizado quando acompanhando pelo médico do(a) empregado(a).

PARAGRÁFO QUARTO: Condição válida durante o período da pandemia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS EVENTOS MÉDICOS ESPECIAIS.

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

a) Exames: Colonoscopia, Endoscopia Digestiva Alta, Broncoscopia, Hiteroscopia, Laparoscopia, Exames Visuais que impliquem em prejuízo provisório da visão (mapeamento da retina);

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

c) demais casos recomendados em função do exame periódico solicitados por serviço de saúde ocupacional da EMPRESA.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JUSTIFICATIVA AUSÊNCIA APOIO TRANSIÇÃO DE GÊNERO

A(O) EMPREGADA(O) 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERVALOS 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.:

PARAGRÁFO 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.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIA DO ANIVERSÁRIO

O(a) empregado(a) terá 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 15 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADO NACIONAL DE CORPUS CHRISTI

É reconhecido como feriado nacional para todos os(as) empregados(as) da empresa o dia de Corpus Christi.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Existindo “dia ponte” na semana, ela quando utilizável será compensável, até 31/12 do mesmo ano ou debitada conforme regra do banco de horas.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Excetuam-se da condição prevista no PARAGRÁFO anterior as áreas que tenham funcionamento em razão do atendimento à clientes, as atividades inadiáveis, as que representem risco para o negócio e/ou o funcionamento na empresa ou condição excepcional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUPÇÕES 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.

PARAGRÁFO ÚNICO: a previsto no caput nesta cláusula não se aplica às modalidades de trabalho flexível a distância ou teletrabalho, devendo estas seguirem as condições especificas de cada modalidade, prevista no presente instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FOLGA PRÊMIO 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.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: É considerado para cálculo do referido benefício, o período (tempo de empresa) que os trabalhadores já possuem até a presente data e que vierem a somar posteriormente.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Fica a critério do(a) empregado(a) a opção de fruição da ocasião das referidas folgas, desde que previamente agendadas com o gestor.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FOLGAS FINAL DE ANO

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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Nas áreas ou atividades elencadas nas exceções do PARAGRÁFO 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”.

PARAGRÁFO 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIAS OU REDUÇÃO DE JORNADA PARA CÔNJUGES OU COMPANHEI

JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIAS OU REDUÇÃO DE JORNADA PARA CÔNJUGES OU COMPANHEIROS (AS) COM ESPOSAS EM SITUAÇÃO DE QUADRO DE DEPRESSÃO PÓS-PARTO.

A EMPRESA poderá flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, e/ou abonar as ausências ao trabalho limitadas a 3 dias, para EMPREGADOS(AS), que tenham sua esposa ou companheira, em quadro de depressão pós-parto, comprovado mediante laudo médico.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIA DO OPERADOR DE CALL CENTER

Nos anos de 2021 e 2022 em homenagem ao operador do call center, o dia 04/07 quando trabalhado será remunerado com acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Condição válida somente para os cargos de consultor I,II,III e IV lotados nos centros de relacionamento com o cliente (CRC).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderá também neste dia ser concedido folga remunerada pela empresa.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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).

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

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA VOLUNTÁRIA NÃO REMUNERADA

A pedido do(a) EMPREGADO(A) poderá a empresa 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - RETORNOS EXCEPCIONAIS EMPREGADA PARTURIENTE

Nos casos de parto de bebê natimorto poderá a empregada ou homens trans retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devido.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Esta condição dar-se-á somente por solicitação da 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 homologado pelo Sindicato.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO TERCEIRO: A efetiva aplicação da condição dependerá da sua condição e posicionamento junto a previdência social – INSS.

PARAGRÁFO QUARTO: Poderá a critério da empregada e cumpridos os mesmos requisitos formais por ocasião da concessão do retorno, ser revertida a sua decisão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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

PARAGRÁFO 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 será concedida somente a licença de 5 (cinco) dias úteis conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal.

PARAGRÁFO 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 c) feto anencéfalo (até seis meses - 23 semanas de gestação), comprovado por atestado médico oficial, a 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA INTERRUPÇÃO DE FÉRIAS

Excepcionalmente as férias poderão ser interrompidas, por serviço inadiável ou força maior.

PARAGRÁFO ÚNICO: Ocorrendo a interrupção parcial ou definitiva das férias, os dias de interrupção não gozados serão concedidos em dobro ao funcionário, mediante aviso formal e concordância do(a) EMPREGADO(A) e poderão serem utilizados da seguinte maneira:

a) Através de folga remunerada que poderá ser utilizada de modo consecutivo ou não salvaguardada a prerrogativa do empregador quanto ao momento da concessão.

b) Serem lançados a crédito no banco de Horas a critério do empregado(a).

c) Em caso de rescisão contratual estes dias serão pagos em dobro nas verbas rescisórias.

d) Existindo, em razão da interrupção, comprovadamente prejuízo material do EMPREGADO, a EMPRESA deverá ressarci-lo no valor devido, e observada previamente esta hipótese, poderá não proceder

com a interrupção.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 após o evento, por:

a) 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.

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

c) 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimento de pais e mães, cônjuge, companheiro ou filhos;

d) 15 dias para empregada em união estável quando do nascimento filho(a) de companheira mãe biológica, conforme registro civil comum.

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 do evento (quando utilizado pelo(a) empregado(a) 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.

*Já computados os prazos previstos em legislação (art. 473 CLT e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ALEITAMENTO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

20 (vinte) dias consecutivos para funcionários em virtude de paternidade*;*

*Já computados os prazos previstos em legislação (art. 473 CLT e CF/ 88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, ADCT.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O início das contagens (consecutividades acima previstas) do período justificado será o dia do evento (quando utilizado pelo empregado ou quando não o primeiro consecutivo a este e quando ocorridas em período de interrupção ou suspensão contratual não serão por qualquer motivo objeto de prorrogação.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Nos casos de parto de bebê natimorto será devida a licença nos termos previsto nesta cláusula.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CIPA

A **EMPRESA** constituirá a CIPA conforme dispõe a legislação em vigor.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO SEGUNDO: A EMPRESA compromete-se a comunicar ao SINDICATO sempre que solicitado por este**,** o cronograma de realização das reuniões da CIPA.

PARAGRÁFO TERCEIRO: Ficam permitidas as reuniões/reuniões por meio digital, inclusive a SIPAT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - TREINAMENTO PARA CIPEIROS

A **EMPRESA** concorda que, de acordo com a NR 05 do Ministério do Trabalho, o **SINDICATO** ministre juntamente com a empresa, cursos para cipeiros. A empresa e o **SINDICATO** se comprometem a analisar, em conjunto, medidas que auxiliem na redução das estatísticas de doenças e absenteísmo.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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. uma forma segura de atendimento que tem por objetivo sobretudo proteger a saúde, minimizando a exposição, preservando a saúde não somente do(a) empregado(a) como também seus familiares

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O atendimento se dará diretamente, e exclusivamente, entre médico e paciente, sendo o mesmo gravado juntamente com o prontuário, estando asseguradas a integralidade, segurança e o sigilo das informações, previstos no Código de Ética Médica e nas disposições da LGPD.

PARAGRÁFO SEGUNDO: O(A) EMPREGADO(A) autorizará previamente através de termo especifico a adoção da modalidade.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA manterá, para todos os(as) empregados (as) e seus dependentes (cônjuge, companheiros(as) em união estável registrada, filhos naturais ou adotivos conforme regramento do benefício),um plano com no mínimo cobertura básica de assistência médica nos termos de lei, com coparticipação do(a) empregado(a) quando da utilização do benefício.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

O(A) EMPREGADO(A) poderá 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.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: além da entrega no portal, O(A) EMPREGADO(A) deverá também comunicar de imediato o seu gestor, salvo quando tenha o feito no próprio portal informando corretamente o nome do seu gestor imediato.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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**

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES SINDICAIS E TRÂNSITO DE DIRIGENTES 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 disponibilizar sua intranet para apoiar a divulgação das assembleias sindicais ou eleições sindicais.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 a 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 SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE ATIVIDADES PARA REUNIÕES

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 SEPTAGÉSIMA 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)

PARAGRÁFO PRIMEIRO: As liberações quando ocorridas deverão constar formalmente nas cartas de solicitações os período e condições avençados entre as partes, bem como referência a presente cláusula.

PARAGRÁFO SEGUNDO: As liberações vigentes deverão ser atualizadas através de carta de formalização do período em que se encontram.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS E INTRANET CORPORATIVA.

A EMPRESA permitirá a afixação em seus quadros de avisos, dos comunicados oficiais do SINDICATO que possuam caráter informativo e de interesse da categoria, desde que não contenham expressão ofensiva a quem quer que seja, ou manifestação político-partidária, como também disponibilizar em sua intranet os endereços eletrônicos dos sindicatos.

PARAGRÁFO ÚNICO: A EMPRESA poderá também divulgar suas vagas e oportunidades de emprego nos sites dos sindicatos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES PERIÓDICAS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ESTABILIDADES SINDICAIS

Por solicitação dos dirigentes sindicais e concordância das partes, serão consideradas válidas as negociações de indenizações relativas ao período de garantia de empregos de comum acordo negociadas

entre as partes para fins de rescisão do contrato de trabalho.

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS

Em razão dos acontecimentos relacionados à pandemia de COVID-19 e do advento do teletrabalho na rotina do(a) EMPREGADO(A), as assembleias de votação de acordo coletivos de trabalho poderão ser realizadas de modo presencial ou virtual, conforme necessidade e característica da atividade, privilegiando o bem-estar do coletivo e participação efetiva dos(as) EMPREGADOS(AS).

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTATIVIDADE 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - VIGÊNCIA DAS CONDIÇÕES ECONOMICAS

As partes fixam a vigência das cláusulas econômicas do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021

PARAGÁFO PRIMEIRO: Consideram-se condições econômicas para efeitos da vigência prevista no caput desta cláusula Recomposição salarial, Auxílio alimentação, reembolso Auxílio Creche, reembolso auxílio filhos com condições mínimas de dependência e autocuidado.

PARAGÁFO SEGUNDO: As condições previstas nesta cláusula, serão objeto de negociação entre as partes por ocasião da data base em 2021.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - UTILIZAÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - lei nº 13.709/2018, BR) 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 os 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 e atividades laborais, tais como concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativo, movimentações, promoção, 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.

PARAGRÁFO 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 possibilitar o tratamento dos dados pessoais da criança e, consequentemente, a concessão do benefício.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Em razão da relação sindical, a EMPRESA quando solicitada deverá transferir 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, bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso à sua base. Fica autorizado pelos(as) trabalhadores(as) a transferência à EMPRESA de dados pessoais fornecidos aos sindicatos, quando houver necessidade. Tanto o SINDICATO como a EMPRESA, tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para realização de suas atividades respeitando as respectivas posições O SINDICATO tratará os dados pessoais recebidos da TIM única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador, 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 LGPD.

PARAGRÁFO TERCEIRO: Em razão dos acontecimentos relacionados à pandemia de COVID-19 e do advento do teletrabalho na rotina do(a) EMPREGADO(A) com o objetivo de possibilitar a manifestação do(a) EMPREGADO(A) em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT, a EMPRESA transferirá os seguintes dados pessoais dos(as) seus (suas) empregados(as) ao SINDICATO: nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - REEMBOLSO DE KILOMETRAGEM

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.

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

PARÁGRFO 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),

PARAGRÁFO 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.

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

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado para empregados (as) que efetivamente exerçam durante sua jornada mensal de trabalho as funções de caixa em caráter integral e continuado, independente da nomenclatura do cargo, em qualquer dos estabelecimentos da EMPRESA**,** o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", no valor fixo de R$ 60,00 (sessenta reais).

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - 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 emergências demonstrado pelo(a) empregado(a). Entende-se como emergências aquelas que não poderiam ter sido previstas, tais como e não a elas restritas: questões relacionadas a saúde, falecimentos, intempéries da natureza, acidentes.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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 NONAGÉSIMA PRIMEIRA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - NOME SOCIAL

A empresa reconhecerá para fins de identificação (crachá), no e-mail, sistemas internos, cartões de visita, etc, o registro formal ou qualquer formalização pública de nome social dos (as) empregados (as) que solicitarem formalmente ao RH a sua preferência.

PARAGRÁFO ÚNICO: As alterações relativas ao cadastro de EMPREGADOS (as) que estabeleçam interface com órgãos governamentais, somente poderão ser efetivadas se provenientes da alteração registro civil do (da) EMPREGADO(A), evitando assim inconsistências perante os órgãos públicos.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOS(AS)

Não será efetuada cobrança de valores para emissão de identificação funcional (crachás) exceto nos casos de perda.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - APARELHO CELULAR E UTILIZAÇÃO DE LINHA DE VOZ E DADOS

Aos EMPREGADOS da EMPRESA serão oferecidas vantagens para a utilização de linha de voz e dados e aquisição de aparelho celular e/ou modem/roteador exclusivamente comercializado pela EMPRESA para uso em serviço, podendo ainda, ser utilizado para fins pessoais, conforme regras de programa/regulamento interno.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: O EMPREGADO realizará sua adesão no momento de sua contratação, no curso da relação de emprego, quando modificada sua condição funcional ou ao optar por outro tipo de serviço oferecido pela EMPRESA, por meio de termo próprio, segundo normas estabelecidas em regulamento interno editado pela EMPRESA, ocasião em que terá ciência e anuirá integralmente ao regulamento de utilização.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Ajustam as partes, ante a utilidade preponderantemente laboral do benefício, a não caracterização de salário utilidade, nos termos do PARAGRÁFO 2º do art. 457 da CLT.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - FERIADOS

Considerando o disposto no inciso XI do art.º 611-A da CLT, poderá ser negociado com o SINDICATO local o aproveitamento e a antecipação de feriados municipais ou estaduais, e de igual modo com a FEDERAÇÃO quando for o caso de feriado nacional.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA - INCLUSÃO DEPENDENTE LEGAL – FILHOS 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 NONAGÉSIMA 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 e gestão nos termos inciso II do art.62 da CLT todo o quadro de liderança (Gestores): Conselheiros, 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, reponsabilidade 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, conforme inciso III do art. 62 da CLT, não será afastado a função de confiança dos cargos acima elencados.

PARAGRÁFO 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;

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES GERAIS DO TELETRABALHO E DOTRABALHO EM LOCAL 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 inovações 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), em regime de teletrabalho e trabalho em local flexível (“Flex Office”) , conforme condições fixadas nos PARAGRÁFOS a seguir regidas por regras gerais e especificas (conforme modalidade).

DA CARACTERIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, 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 respeitado o direito a desconexão do(a) empregado(a).

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

PARAGRÁFO TERCEIRO: A prestação de serviços nas condições da presente cláusula, realizada de modo eventual e/ou inferior ao previsto no PARAGRÁFO anterior e deste modo considerada como não preponderante, será considerada como **trabalho em local flexível (“Flex Office”).**

PARAGRÁFO 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).

PARAGRÁFO QUINTO: A necessidade de comparecimento às dependências da EMPRESA para a realização de atividades específicas que exijam a presença do(a) EMPREGADO(A) no estabelecimento, ainda que em dias sucessivos, não descaracteriza o regime de teletrabalho, desde que tal comparecimento não seja realizado de modo preponderante, conforme previsto no PARAGRÁFO segundo acima.

PARAGRÁFO SEXTO: Salvaguardadas as condições e especificidades inerentes e exclusivas ao teletrabalho ou trabalho em local flexível 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO NONO: Além dos(as) empregados(as) e privilegiando a inclusão digital, fica permitido a adoção do regime do teletrabalho ou trabalho em local flexível para Os 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.

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

PARAGRÁFO DÉCIMO PRIMEIRO: A adoção das modalidades de TELETRABALHO ou TRABALHO EM LOCAL FLEXÍVEL, não modificam em qualquer hipótese o enquadramento da categoria profissional do(a) EMPREGADO(A), sendo este representado e enquadrado na categoria do SINDICATO DE TELECOMUNICAÇÕES e respectiva FEDERAÇÃO assim como os(as) demais EMPREGADOS(AS) da EMPRESA.

PARAGRÁFO DÉCIMO SEGUNDO: Devido as inovações trazidas pelo advento do teletrabalho, 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 2021/2022.

DA ADOÇÃO, TRANSIÇÃO E FORMALIZAÇÃO DOS MODELOS

PARAGRÁFO DÉCIMO TERCEIRO: A adoção do modelo de teletrabalho, ou mesmo adoção de modalidade de Trabalho em Local Flexível (“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), respeitados a função e cargo constantes no seu contrato.

PARAGRÁFO DÉCIMO QUARTO: A EMPRESA poderá promover as alterações entre os regimes presenciais, de teletrabalho ou de trabalho em local flexível 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. Nos casos de força maior ou necessidade imperiosa poderão excepcionalmente serem dispensados estes prazos e formalidades.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO DÉCIMO SEXTO: A EMPRESA fornecerá todos os treinamentos necessários para a melhor adaptação do(a) EMPREGADO(A) ao trabalho em local flexível (“Flex Office”) e Teletrabalho.

PARAGRÁFO DÉCIMO SÉTIMO: O Teletrabalho e o Trabalho em Local Flexível poderão ser oferecidos pela empresa nos formatos de adesão voluntária ou compulsória.

PARAGRÁFO DÉCIMO OITAVO: As condições e disposições gerais de formalizações e adequações necessárias aos trabalhos presenciais (teletrabalho e do trabalho em local flexível), já praticados pela EMPRESA em razão da pandemia da COVID-19 objeto dos instrumentos normativos dos acordos emergenciais celebrados entre as partes, ou ainda em fase de implementação, terão um período de adaptação e transição válido até **31.12.2020**. Este prazo será considerado o final para a efetiva implementação de todas as obrigações e termos previstos neste Acordo, formalizações e adequações necessárias, sem prejuízo daquelas que possam antes deste prazo serem concluídas.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E DEMAIS BENEFÍCIOS

PARAGRÁFO DÉCIMO NONO: Fica assegurado aos(as) EMPREGADOS(AS) nas condições de teletrabalho e trabalho em local flexível 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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO PRIMEIRO: O(A) empregado(a) deverá assinar termo de responsabilidade 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.

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

PARAGRÁFO 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; b) mediante aviso prévio de no mínimo 10 dias; c) concordância expressa, presença e acompanhamento do(a) EMPREGADO(A); d) 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 DE JORNADA

PARAGRÁFO VIGÉSIMO QUARTO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de Teletrabalho, não terá, conforme previsto no inciso III do art. 62 da CLT, duração de jornada de trabalho definida e por conseguinte tampouco qualquer forma de controle.

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

PARAGRÁFO VIGÉSIMO SEXTO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado no regime de Trabalho em Local Flexível, mantém inalterada a sua situação de enquadramento da elegibilidade ou não do controle de jornada, bem como aos mesmos aspectos formais do trabalho presencial.

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

PARAGRÁFO VIGÉSIMO OITAVO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado(a) no regime de Teletrabalho ou em Trabalho em Local Flexível (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.

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

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO: Para efeito de relações do trabalho, ohorário 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 EMPRESAorientará 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 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 o respeito ao descanso semanal remunerado.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO PRIMEIRO: A ausência de controle jornada não elide o direito ao intervalo intrajornada 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

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO 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 em até 30 dias de modo substitutivo, dias de descanso.

PARAGRÁFO 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.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO QUINTO: Paraos(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

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO SEXTO: As interrupções do trabalho por motivos de queda energia elétrica, perda de sinal de meios de comunicação ou outros motivos decorrentes de infraestrutura que impactem o cumprimento da atividade, deverão assim que possível, ser comunicados e devidamente comprovados junto ao gestor e sua realização efetuada ainda dentro do próprio mês.

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO SÉTIMO: Fica dispensada por parte da EMPRESA, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do trabalho e ainda o custeio das despesas gerais envolvidas quando a opção se der pelo EMPREGADO(A) (adesão voluntária).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.**

DO CONTROLE DA PRODUTIVIDADE E ENTREGAS

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO OITAVO: O(A) EMPREGADO(A) enquadrado(a) no regime de teletrabalho 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

PARAGRÁFO TRIGÉSIMO NONO: 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 em local flexível (“Flex Office”), sendo o seu descumprimento passível de medida disciplinar aplicável.

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO: 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)

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO PRIMEIRO: É dever do(a) EMPREGADO(A) adotar uma conduta proba e postura tal qual requerido dentro dos estabelecimentos da EMPRESA.

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO SEGUNDO: 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 à transmitir sua imagem via vídeo em interações virtuais, sendo vedado a EMPRESA a ativação remota da câmera para qualquer finalidade.

DO LOCAL DE TRABALHO

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO TERCEIRO: O localde prestação laboral do empregado, poderá ser diverso do local de sua contratação, podendo o(a) EMPREGADO(A) exercer suas atividades em qualquer local no perímetro da sua UF, principalmente no que tange ao local da contratação, ou que represente por parte do(a) EMPREGADO(A) o descumprimento do exercício de suas funções ou prejuízo de sua disponibilidade.

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO QUARTO: Visando o bem estar dos(as) EMPREGADOS(AS), a preservação das relações sociais e interação de pessoas, a EMPRESA ocasionalmente e sempre que possível promoverá eventos presenciais privilegiando encontros entres os(as) EMPREGADOS(as), nas suas sedes, podendo ser através da realização de palestras, convenções, treinamentos, eventos culturais e lazer etc.

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO QUINTO: 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.

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO SEXTO: 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

PARAGRÁFOQUADRAGÉSIMO SÉTIMO: Eventuais deslocamentos do(a) empregado(a) em regime de Teletrabalho 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.

PARAGRÁFO QUADRAGÉSIMO OITAVO: EMPREGADOS(AS) em regime de Trabalho em Local Flexível são elegíveis ao recebimento normal 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

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

PARAGRÁFO QUINQUAGÉSIMO: Quando do aceite do(a) EMPREGADO(A) para transição do regime presencial para o regime de Teletrabalho, torna-se necessário sua renuncia a participação na CIPA. sendo neste caso assegurado como indenizável o período de estabilidade existente a época da mudança, em caso de demissão sem justa causa por iniciativa da empresa.

DO REEMBOLSO DE DESPESAS EXTRAORDINÁRIAS

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

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA - DAS CONDIÇÕES ESPECIFICAS DO TELETRABALHO NAS CENTRAIS DE RELAC. COM CLIENT

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Aplicam-se estas condições específicas 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.

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

PARAGRÁFO TERCEIRO: 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.

PARAGRÁFO QUARTO: 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 à todos os requisitos de saúde e segurança do trabalho.

PARAGRÁFO QUINTO: 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. Pode ainda o EMPREGADO requerer a aquisição mediante aceite da EMPRESA e ajustes entre as partes.

PARAGRÁFO SEXTO: 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.

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

PARAGRÁFO OITAVO: Nos termos do PARAGRÁFO único do Art. 75-D da CLT, A EMPRESA realizará crédito de reembolso ao(a) EMPREGADO(A) como ajuda de custo no limite mensal de até **R$ 80,00 (oitenta 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.

PARAGRÁFO NONO: 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 oferecerá 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 previsto no PARAGRÁFO anterior.

PARAGRÁFO DÉCIMO: As utilidades mencionadas nos PARAGRÁFOS deste artigo serão realizadas nos termos do PARAGRÁFO 2º do art. 457 e do PARAGRÁFO 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.

CLÁUSULA CENTÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

A homologação e assistência jurídica sindical das rescisões unilaterais de contrato de trabalho dos empregados(as) com mais de um ano na EMPRESA será realizada junto ao **SINDICATO** profissional da categoria, de modo virtual ou presencial, sendo a cobrança de qualquer taxa ou tarifa à empresa ou empregado(a) será objeto de quitação através do termo de compromisso aditivo a este acordo firmado entre as partes celebrantes do presente instrumento.

a) Não serão homologadas as rescisões do contrato de trabalho por justa causa.

b) Nas localidades onde não existam unidades dos sindicatos profissionais, será dispensada a homologação no sindicato, podendo ser realizada em qualquer estabelecimento da empresa.

c) Caso expressamente solicitado pelo(a) empregado(a) da empresa, sendo de sua livre vontade por motivos pessoais pela não realização da homologação no sindicato fica considerada a aplicação da previsão legal de não obrigatoriedade com base na lei 13.467

d) Na hipótese de excedido o prazo de 10 (dez dias) para disponibilização da documentação rescisória do contrato de trabalho e no limite de 40 dias totais para a realização da homologação, fica afastado o pagamento da multa prevista no art. º 477 da CLT e sem prejuízo da quitação (pagamento) das verbas rescisórias que deverá ocorrer no prazo legal definido em lei ,ou seja, 10 dias.

e) Em caso de recusa do sindicato em realizar o ato homologatório ficará a empresa livre para aplicar o procedimento conforme disposto na lei.13.467

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Conforme ajustes das partes, as homologações poderão também ser realizadas por meio virtual, sendo nesta hipótese necessário o envio prévio de toda a documentação necessária.

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - DAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

DAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 20 DE MARÇO DE 2020, E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTANCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19).

Tendo por justo motivo, a preservação do emprego e manutenção dos contratos de trabalho, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, Ajustam as partes a continuidade e prorrogação das seguintes medidas emergenciais celebradas nos termos aditivos emergenciais celebrados e que excepcionalmente poderão ser aplicadas durante o período da pandemia e até **31.12.2020.**

FÉRIAS

PARAGÁFO PRIMEIRO: 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).

PARAGÁFO SEGUNDO: As férias poderão ser antecipadaseconcedidas 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.

PARAGÁFO TERCEIRO: As férias poderão ser fracionadas em mais de 3 períodos e não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

PARAGÁFO QUARTO: OS(AS) EMPREGADOS(AS) que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste termo.

PARAGRÁFO QUINTO: 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

REDUÇÃO DE JORNADA

PARAGÁFO SEXTO: O(A) EMPREGADO(A) poderá termediante seu consentimento, através de aceite de termo individual digital até o dia anterior ao seu início, redução de até o limite de **70%** da jornada(ou do trabalho/atividades quando não elegível ao controle) e do salário, redução proporcional equivalente da remuneração variável, quando aplicável, mantidos integralmente os benefícios do(a) EMPREGADO(A).

PARAGÁFO SÉTIMO: Podem estes períodos serem interrompidos mediante aviso prévio de 24 horas

PARAGÁFO OITAVO: Ocorrendo rescisão de contrato por iniciativa da empresa, as verbas rescisórias pagas sobre a remuneração integral anterior à redução da jornada e do salário;

PARAGRÁFO NONO: Na hipótese de aplicação da redução proporcional temporária de jornada e de salário, poderá a empresa alocar as horas trabalháveis do(a) empregado(a) em banco de horas para compensação futura ou realização de cursos e treinamentos preferencialmente online

GARANTIA DOS POSTOS DE TRABALHO

A EMPRESA se compromete a envidar todos os esforços para, não promover EM 2020 redução dos postos de trabalho, mantendo assim o seu turnover histórico pré período de pandemia, evitando desligamentos coletivos ou plúrimes exceto em razão de fechamento de estabelecimentos, e caso ocorra deverá ser objeto de comunicação prévia perante à FEDERAÇÃO sindical.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: Excetuam-se da presente condição as demissões individuais por performance, comportamental, contratos a termo, pedido de demissão do(a) empregado(a), acordo mútuos ou por motivo de justa causa.

PARAGRÁFO SEGUNDO A condição prevista no caput desta cláusula, não se converte em garantia de emprego ou de salário.

PARAGRÁFO TERCEIRO: As demissões individuais 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 - EMPREGADOS(AS) PERTENCENTES A GRUPOS DE MAIOR VULNERABILIDADE

A EMPRESA adotará medidas de prevenção e proteção aos(as) empregados(as) pertencentes a grupos de maior vulnerabilidade (maiores de 65 anos, gestantes e portadores de doenças crônicas subjacentes)

ofertando e podendo limitar o cumprimento de jornada através do teletrabalho, disponibilizando também um canal de comunicação dedicado especialmente para a identificação e esclarecimento de dúvidas.

PARAGRÁFO ÚNICO: Considerando na ponderação dos interesses a prevalência da proteção a vida, à saúde à proteção ao coletivo, em sobreposição ao valor social do trabalho, poderá a EMPRESA, inclusive, afastar o(a) empregado(a) do cumprimento de suas atividades laborais.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO, HIGIENE E VACINAÇÃO DA GRIPE ANUAL.

A EMPRESA compromete-se a disponibilizar amplo acesso dos/as trabalhadores/as aos meios de prevenção indicados pelas autoridades públicas e OMS, 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,** este último como item obrigatório para os que desempenham suas atividades em ambiente externo e, ainda, promover as medidas sanitárias eficazes para higienização do local de trabalho e equipamentos.

PARAGRÁFO PRIMEIRO: A EMPRESA compromete-se a assegurar o distanciamento recomendado pela OMS s entre os trabalhadores que permanecerem executando as atividades em suas instalações físicas.

PARAGRÁFO SEGUNDO: A EMPRESA dentro das possibilidades do contexto emergencial poderá promover tão logo possível, avacinação 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).**

PARAGRÁFO TERCEIRO: A EMPRESA disponibilizará máscaras de proteção contra COVID-19 aos(as) empregados(as) que retornem às atividades presenciais.

PARAGRÁFO QUARTO: Visando a proteção e bem-estar de todos, o(a)empregado(a) deverá seguir rigorosamente as orientações das medidas de enfretamento 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.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA - CONVALIDAÇÃO DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS E SEUS ADITIVOS DO PERÍODOPANDEMIA

As partes ratificam e convalidam as condições negociadas durante o período de 22 de março de 2020 à 31.08.2020 nos instrumentos normativos celebrados e seus aditivos, notificações eletrônicas estabelecidas, como condições de excepcionalidade que permitiram e promoveram a proteção à saúde, manutenção dos postos de trabalho e renda.

As condições foram aprovadas pelas assembleias de pauta e/ou do presente acordo.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA - GARANTIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES EXISTENTES

Este Acordo Coletivo se sobrepõe a qualquer outro, seja tácito ou expresso, ou ainda a quaisquer disposições em contrário existentes, sendo o único e exclusivo instrumento coletivo que rege as condições de trabalho e cláusulas econômicas dos(as) empregados(as) da EMPRESA, aos contratos individuais de trabalho e regulamentos internos. Em caso de omissão, deverão ser observadas a CLT e legislação trabalhista complementar.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA - INELEGIBILIDADE GERAL

O Acordo coletivo de trabalho ora instituído é aplicável aos (as) empregados(as) da EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele EXCETUAM-SE quaisquer EX-EMPREGADOS(AS)

sem vínculo de contrato de trabalho ativo, salvo quando ativos durante a vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Fica estipulada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por cláusula, em caso de descumprimento de qualquer das obrigações contidas neste acordo, revertendo esse valor em favor da parte prejudicada celebrante do presente instrumento.

CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA - FORO

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

CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA - 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 Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) do Ministério da Economia.

ALESSANDRO TORRES DA MOTA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES E TELEATENDIMENTO NO ESTADO DE GOIAS

JOSE LUIZ FROES
PROCURADOR
TIM S A

ANEXOS
ANEXO I - PROCURAÇÃO

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA DA 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.