

TERMO ADITIVO - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

SINDICATO >>>>, neste ato representado(a) por >>>>, Sr(a).>>>;

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 TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s), >>>> com abrangência territorial em >>.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

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

- Piso Salarial de **R\$ 1.817,35 (um mil, oitocentos e dezessete reais e trinta e cinco centavos)**, a partir de **JANEIRO DE 2026**, para empregados(as) dos grupos definidos como *profissionais/administrativos* e *lojas* com jornadas de 8 horas diárias e 200 ou 220 horas mensais com ou sem duração e controle de jornada;
- Piso Salarial de **R\$ 1.518,00 (um mil quinhentos e dezoito reais)**, a partir de **SETEMBRO de 2025** para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais para os empregados do grupo das *centrais de relacionamento com o cliente* (call center - front end ou backoffice) e não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional, sendo automaticamente corrigível pela diferença entre o percentual de reajuste salarial aplicado em janeiro de 2026 e o adotado pelo mínimo nacional então vigente, não acumulativos.
- Piso Salarial de **R\$ 1.458,09 (um mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e nove centavos)**, a partir de **JANEIRO de 2026**, para demais empregados(as), com jornada mensal de 180 horas (exceto jornada call centers).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Eventuais novas jornadas mensais que possam vir a ser criadas terão, como divisor para efeitos do seu cálculo, o piso da jornada diárias de 8 horas, condição não aplicável a ajustes salariais individuais decorrentes das alterações que resultem em aumento de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Exclusivamente aos jovens aprendizes fica garantido o salário-mínimo-hora nacional.

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

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá, a partir de **JANEIRO de 2026**, reajuste de **5,05% (cinco vírgula zero cinco por cento)** aos seus empregados conforme grupos a seguir:

A. Lojas:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS
CONSULTOR DE VENDAS FLAGSHIP I
CONSULTOR DE VENDAS FLAGSHIP II
CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS
CONSULTOR DE VENDAS ESPECIALIZADO
CONSULTOR VENDAS I
CONSULTOR VENDAS II
CONSULTOR VENDAS III
GERENTE DE VENDAS
GERENTE DE VENDAS FLAGSHIP
GERENTE GERAL DE LOJA
GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR
GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR FLAGSHIP

B. Centrais de relacionamento com os clientes:

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

A EMPRESA concederá, a partir de **JANEIRO de 2026**, reajuste de **4% (quatro por cento)** aos demais empregados elegíveis denominados grupos “*profissionais/administrativos*” (inclusive cargo managers) e não elencados no rol do caput da presente cláusula (A e B cargos anteriores e elegíveis ao reajuste de 5,05%).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2025 e estejam ativos, efetivamente trabalhando, na empresa na data da aplicação do reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os percentuais de reajustes serão aplicados sobre salários de 31.08.2025.

PARÁGRAFO TERCEIRO: De forma a contemplar as alterações salariais decorrentes exclusivamente, por liberalidade da empresa, após 31.08.2025 e até o mês da aplicação do reajuste previsto neste acordo, aplicar-se-á nesta hipótese o índice apurado sobre salário do mês imediatamente anterior ao mês de aplicação do reajuste.

PARÁGRAFO QUARTO: Empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2025 não serão elegíveis aos reajustes, podendo a empresa, por liberalidade, aplicar os percentuais, objetivando equiparações internas.

PARÁGRAFO QUINTO: Os reajustes salariais não serão aplicados aos empregados se ocupantes em 31/08/2025, nas funções de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Vice-presidente, Diretor Executivo, Diretor Sênior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Especialista Máster e Knowledge Expert, como também aos estagiários, contrato por prazo determinado (exceto período experiência), jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO SEXTO: Empregados promovidos aos cargos constantes no parágrafo quinto até 31.08.2025, e ocupantes de cargos elegíveis ao reajuste, receberão o reajuste conforme aplicado aos demais ocupantes do cargo antes da sua promoção.

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

PARÁGRAFO OITAVO: EXCLUSIVAMENTE aos Empregados ocupantes dos cargos de **CONSULTOR DE RELACIONAMENTO I**, o índice de reajuste salarial constante nesta cláusula, e quando aplicado em janeiro, será de 5,05% (cinco virgula zero cinco por cento) ou equivalente ao percentual do salário-mínimo, o que for maior.

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

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

CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO INDENIZATÓRIO

A empresa pagará abono único indenizatório em 31/10/2025 a todos os (as) empregados na forma e condições a seguir:

R\$ 2.000,00 (dois mil reais) aos empregados classificados em 31.08.2025 grupo “*profissionais/ administrativos*”, inclusive cargo managers.

R\$1.800,00 (um mil e oitocentos reais) aos empregados classificados em 31.08.2025 como:

A. Lojas:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS
CONSULTOR DE VENDAS FLAGSHIP I
CONSULTOR DE VENDAS FLAGSHIP II
CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS
CONSULTOR DE VENDAS ESPECIALIZADO
CONSULTOR VENDAS I
CONSULTOR VENDAS II
CONSULTOR VENDAS III
GERENTE DE VENDAS
GERENTE DE VENDAS FLAGSHIP
GERENTE GERAL DE LOJA
GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR
GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR FLAGSHIP

B. Centrais de relacionamento com os clientes:

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Somente terão direito ao abono indenizatório, os empregados (as) que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2025 e estejam ativos na empresa, efetivamente trabalhando, na data do pagamento que será realizado em **31/10/2025**.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Empregados (as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2025 não serão elegíveis ao referido abono.

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

PARÁGRAFO QUINTO: Empregados (as) elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxílio-doença ou acidentário, receberão o abono por ocasião do seu retorno, se ocorrido até **31.12.2025**.

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

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

CLÁUSULA SEXTA - QUADRO DOS OBJETIVOS E METAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR 2025

Conforme anteriormente apresentado em reunião realizada entre as partes e como parte integrante do instrumento vigente do ACT 2024/2026 previamente aprovado, passa a constar no presente instrumento o quadro dos objetivos e metas do programa de participação nos resultados PPR 2025.

Objetivo	Peso %	Unidade	Minimo	Target	Máximo
			Pay-out 50%	Pay-out 100%	Pay-out 150%
EBITDA	20%	R\$ mln	12.848 (-5,0%)	13.524	14.200 (+5,0%)
Equity Free Cash Flow	15%	R\$ mln	5.210 (-12%)	5.920	6.630 (+12%)
Net Service Revenues	20%	R\$ mln	25.398 (-2,0%)	25.916	26.435 (+2,0%)
Customer Base Mobile	10%	R\$ mln	39.981 (-4,0%)	41.647	43.313 (+4,0%)
Relational NPS	10%	Nota Média	37,7	40,1	42,5
Energia Elétrica Renovável	5%	%	84,11%	85,52%	86,93%
Objetivos Funcionais	20%	Variável por Função	Variável por Função	Variável por Função	Variável por Função

EBITDA - TIM Brasil: IFRS Itália, considerando os efeitos do IFRS 16, em R\$ milhões.

Equity Free Cash Flow: TIM Brasil, IFRS Itália, considerando efeitos do IFRS 16, em R\$ milhões. Serão esterilizadas eventuais variações vs. BDG nos seguintes efeitos: pagamentos relativos ao leilão 5G e renovação de licença, METIS (evento extraordinário de pagamento/recebimento), Linos, TFF, MTM de derivativos, TIM Brasil Debêntures, C6 Bank, Fundo 5G e contingências não projetadas.

Net Service Revenues: TIM Brasil, IFRS Itália, considerando os efeitos do IFRS 15, em R\$ milhões.

Customer Base Mobile: crescimento da base de clientes móveis da TIM, considerando a soma da base de clientes pós-pagos (Pós ex M2M) e recarregadores pré-pagos. Será considerada a média do resultado do último trimestre.

Relational NPS: NPS consolidado para serviços Móvel Consumer e Corporativo. O NPS consolidado é ponderado pela base "geradora de receita": base total de clientes Controle, Post e Corporativo e a base de recarregadores pré (% de recarregadores calculada com a média do último trimestre). A base recarregadora pré-paga dos concorrentes será estimada usando os mesmos critérios do % de recarregadores da TIM. O NPS Consumer Móvel é calculado pela média ponderada do NPS Pré, Controle e Pós. NPS do ano calculado pela média simples do resultado obtido nos 4 trimestres. A margem de erro total da pesquisa (média simples das margens de erro trimestrais do mercado – TIM, VIVO e Claro) é considerada para efeito de determinação do nível mínimo da meta. Se o cumprimento ficar abaixo da meta de 50%, mas dentro da margem de erro, atingirá 50%. A comparação entre o desempenho da empresa e a média dos pares (Vivo e Claro) funciona como um acelerador de até +15% se o desempenho for +1,8 p.p. vs média dos pares, limitada a 150%, ou desacelerador de até -15%, se performar -1,8 p.p. vs média dos pares, limitada a 50%. Os resultados entre esses intervalos serão calculados proporcionalmente.

% de Energia Elétrica Renovável: % de energia elétrica proveniente de fontes renováveis (GD+ML) sobre o total de energia elétrica consumida (final do período), desconsiderando o uso de "I-RECs".

CLÁUSULA SÉTIMA - AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO

Nos termos do PARÁGRAFO único do Art. 75-D da CLT, a EMPRESA realizará a partir de **JANEIRO de 2026**, o crédito de reembolso ao(a) EMPREGADO(A) das centrais de relacionamento com o cliente, como ajuda de custo, no limite mensal de **até R\$ 120,00 (cento e vinte reais)**, permanecendo o valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) até DEZEMBRO de 2025, para auxílio na cobertura de despesas do(a) EMPREGADO(A) relacionadas ao teletrabalho nas centrais de relacionamento com o cliente, compreendida neste valor também, a despesa com energia elétrica, despesas de internet, excetuando infraestrutura/mobiliário/modem, quando fornecidos pela empresa diretamente. Os pagamentos serão realizados através do crédito mensal, na forma de custeio em caráter indenizatório, sem incidência de recolhimento de INSS, FGTS. Fica o EMPREGADO(A) responsável em guardar todos os seus comprovantes mensais, que poderão a

qualquer tempo serem solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais.

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A empresa oferecerá mensalmente aos (as) seus (suas) empregados (as), a partir da carga mensal de **JANEIRO de 2026**, valores e condições abaixo definidos para aquisição de refeições (VR) ou de gêneros alimentícios (VA) em estabelecimentos comerciais credenciados, nos termos da legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, mantidos até 31 de dezembro de 2025 os valores definidos no ACT 2024/2026.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o grupo de empregados(as) administrativos com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais ou sem controle e fixação de jornada, excetuando-se os(as) empregados(as) de lojas ou de pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, a empresa fornecerá, a partir da carga mensal do mês de **JANEIRO de 2026**, créditos com valores créditos diários de **R\$ 51,96 (cinquenta e um reais e noventa e seis centavos)**, creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois créditos dia) para quem efetivamente trabalhar 05 (cinco) dias na semana, ou sem fixação de controle de jornada, e 26 (vinte e seis créditos dia), para quem efetivamente trabalhar 06 (seis) dias na semana. Aos empregados com cargos de Supervisores das centrais de relacionamento com os clientes (call center), a empresa fornecerá, a partir da carga mensal de **JANEIRO de 2026**, 26 (vinte e seis) créditos com valores diários de **R\$47,18 (quarenta e sete reais e dezoito centavos)**, creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

Aos empregados dos novos cargos da Centrais de Relacionamento com o Cliente criados a partir da implementação da condição prevista no presente instrumento normativo, a ser realizada no primeiro trimestre de 2026, a empresa fornecerá, a partir da carga mensal do mês da mudança 22 (vinte e dois) créditos com valores diários de **R\$ 34,14 (trinta e quatro reais e quatorze centavos)**, creditados mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os (as) empregados (as) com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e superior a 36 horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas, inclusive os cargos de Gerentes de Vendas, receberão a partir da carga mensal de **JANEIRO de 2026**, 26 créditos dias efetivamente trabalhados, com valor diário de **R\$ 38,15 (trinta e oito reais e quinze centavos)**, mensalmente no cartão eletrônico do benefício. Para empregados (as) de loja que cumpram jornada de 36 horas será pago a partir da carga mensal de **JANEIRO de 2026**, o valor diário de **R\$ 31,21 (trinta e um reais e vinte e um centavos)**, sendo 22 (vinte e dois) créditos dias efetivamente trabalhados, para quem trabalhar de 05 (cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis) créditos dias efetivamente trabalhados, para quem trabalhar 06 (seis) dias na semana. Aos empregados com cargo de Gerente Geral de loja, a empresa fornecerá, a partir da carga mensal de **JANEIRO de 2026**, 26 créditos dias efetivamente trabalhados, com valor diário de **R\$ 47,18 (quarenta e sete reais e dezoito centavos)**, mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os (as) demais empregados (as) não lotados em lojas com jornada de trabalho igual a 36 (trinta e seis) horas semanais e superior a 20 horas semanais, a empresa fornecerá a partir da carga mensal do mês de **JANEIRO de 2026**, 26 (vinte e seis) créditos dias efetivamente trabalhados, no valor diário de **R\$ 28,45 (vinte e oito reais e quarenta e cinco centavos)**, creditado mensalmente no cartão eletrônico do benefício para quem cumprir jornada de 06 (seis) dias na semana ou compense no decorrer da semana o 6º dia.

PARÁGRAFO QUARTO: Aos jovens aprendizes serão fornecidos mensalmente a partir da carga mensal de **JANEIRO de 2026**, 22 (vinte e dois) créditos dias efetivamente trabalhados, inclusive os dias de atividade teórica no agente integrador, no valor de **R\$ 28,45 (vinte e oito reais e quarenta e cinco centavos)**, através de crédito no cartão eletrônico do benefício.

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

PARÁGRAFO SEXTO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o (a) empregado (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA NONA - REEMBOLSO CRECHE/BABA/ASSISTÊNCIA PRÉ ESCOLAR

Em consonância ao disposto no artigo 2º da Lei 14.457/2022 que autoriza a empresa e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do artigo 389, da CLT. A EMPRESA reembolsará a partir de **JANEIRO de 2026**, as despesas relacionadas aos serviços prestados relativos à mesma competência mensal, as matrículas e

mensalidades por instituições de ensino (creches /pré-escolas devidamente registradas e funcionamento regular) ou babá/profissionais do lar dedicados ao cuidado dos filhos (as) biológicos ou adotivos de empregadas (os), no valor limite mensal de até **R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais)**, e permanecendo até dezembro de 2025, o valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), O reembolso dar-se-á a partir do retorno da licença maternidade e até que completem 06 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO FILHOS SEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE AUTOCUIDADO

A EMPRESA a partir de JANEIRO de 2026 concederá o reembolso mensal padrão, permanecendo até DEZEMBRO de 2025 o valor de até **1.300,00 (um mil e trezentos reais)**, e a partir de **JANEIRO de 2026**, o valor de **R\$ 1.390,00 (um mil trezentos e noventa reais)** para os (as) filhos (as), biológicos, adotivos ou em situação de guarda judicial com fins exclusivos de adoção, de empregados (as) que sejam considerados pessoas que dependam de condições mínimas de autocuidado. Considera-se filhos (as) ou pessoas sem condição mínima de autocuidado, aquelas que, em razão de condição específica, dependam de auxílio de outra pessoa devido a total impossibilidade de autonomamente atingir condições mínimas de cuidado pessoal. A comprovação dar-se-á mediante laudo comprobatório de médico assistente, contendo as informações solicitadas em carta orientativa entregue pela empresa, através de laudo válido emitido de até 60 dias anteriores à solicitação do benefício, ratificado por avaliação médica da empresa. Serão somente reembolsadas as despesas que atendam a finalidade e devidamente comprovadas. Não serão reembolsáveis as despesas cobertas pelo plano de assistência médica, sejam por sua tipologia ou mesmo por limite excedente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS (BENEFLEX “PROFISSIONAIS” – BENEFLEX+).

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

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

No mês de **MARÇO de 2026**, ocasião da abertura da janela de seleção dos benefícios, será atribuído aos participantes uma quantidade de pontos equivalente no percentual total de **3,35% (três vírgula trinta e cinco por cento) sendo no mínimo o valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais)** aplicáveis mensalmente, para fins de parametrização, utilizando-se o salário base mensal do mês imediatamente anterior do empregado elegível, a razão de 1 ponto por 1 real, conforme regramento previsto. O crédito dar-se-á **EXCLUSIVAMENTE EM PONTOS** para fins de alocação no rol dos benefícios existentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária não possuindo natureza salarial e, portanto, não integra o salário para qualquer efeito, devendo o (a) EMPREGADO (a) observar as finalidades do benefício e a legislação vigente.

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TROCA APARELHOS CELULARES

A EMPRESA realizará até junho/2026 a troca dos aparelhos celulares dos empregados definidos nos grupos funcionais 1, 2 e 3 (grupo de Lojas, Centrais de Relacionamento com Clientes e Administrativos em geral, **exceto** Força de vendas, Executivos, Managers e Coordenadores).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL

EMPRESA realizará a partir de **JANEIRO de 2026**, o pagamento do Auxílio Nutrição Infantil aos(as) EMPREGADOS(AS) com dependentes elegíveis mensalmente o crédito no valor de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)** em cartão eletrônico, **EXCLUSIVAMENTE** para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil nos estabelecimentos credenciados.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: Ajustam as partes, pelo caráter preponderantemente instrumental do benefício, que não se trata de salário utilidade, razão pela qual o fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, trabalhista e previdenciária, nem tão pouco incorporação aos salários para quaisquer fins.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado para empregados (as) que efetivamente exerçam durante sua jornada mensal de trabalho as funções de caixa em caráter integral e continuado, independente da nomenclatura do

cargo, em qualquer dos estabelecimentos da EMPRESA, o pagamento de uma parcela mensal, a título de "quebra de caixa", no valor fixo de **R\$ 70,00 (setenta reais)**.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento desta parcela dar-se-á tão somente enquanto o(a) empregado(a) desenvolve integral e continuamente a função de caixa, não a merecendo quando deixar essa atividade, sendo que essa supressão não é considerada alteração prejudicial ao contrato de trabalho, seja pela natureza da parcela, pela habitualidade, ou seja, pelo fato de que ela não tem aplicabilidade no exercício de outra atividade.

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DIGITAIS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PRINCÍPIOS ÉTICOS PARA O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

A empresa objetivará promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo, com foco na prevenção de riscos psicossociais e na promoção da saúde mental dos empregados, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente o capítulo 1.5 sobre Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Nesse contexto, serão desenvolvidas iniciativas como oferta de serviço de suporte e atendimento psicológico aos empregados com foco em acolhimento, prevenção e tratamento de transtornos mentais e emocionais. Bem como campanhas educativas, palestras e oficinas sobre saúde mental, prevenção ao burnout, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e combate ao estigma relacionado a transtornos mentais. A implementação dessas iniciativas estará condicionada à avaliação de oportunidade e viabilidade e todas as ações previstas nesta cláusula integram o compromisso da empresa com os princípios de ESG, especialmente no eixo Social, visando à valorização do capital humano, à equidade e à sustentabilidade das relações de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FÉRIAS DE FINAL DE ANO 2025

Com foco no bem-estar dos empregados(as) durante o período de festas, a EMPRESA programará período de férias de 5 dias corridos que iniciará em 26/12/2025. Serão concedidas e adicionadas, por liberalidade, folgas remuneradas nos dias 24/12/2025, 31/12/2025 e 2/1/2026, totalizando assim um período total de 12 dias corridos. Nos dias 22 e 23 de dezembro será concedido o trabalho remoto para as áreas que atuam neste modelo de trabalho.

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA– OPORTUNIDADES DE REVISÃO DAS ESCALAS DE JORNADA 6X1

A EMPRESA realizará avaliação interna quanto à viabilidade de revisão das escalas de trabalho atualmente adotadas sob o regime de jornada 6x1, com o objetivo de identificar oportunidades de ajustes que promovam um melhor equilíbrio entre as necessidades operacionais e o bem-estar dos empregados, respeitadas as exigências inerentes à operação e à prestação de serviços aos clientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - ATIVIDADE DE TELECOMUNICAÇÕES

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

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

Incentivar práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, como:

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO CARGA EXTRA FINAL DO ANO - DEZEMBRO 2025

A empresa excepcionalmente pagará uma carga extra de crédito no cartão alimentação/refeição de todos os empregados(as) ativos, empregados em gozo de férias e empregados(as) em licença maternidade, adoção ou paternidade na data do crédito, no valor de **R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco reais)** a ser realizada no benefício relativo ao mês de **DEZEMBRO de 2025**.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – NOVO CARGO, JORNADA E ESCALA NAS ATIVIDADES SEM PREPONDERÂNCIA DO ATENDIMENTO VIA TELEFONE E/OU RÁDIO COM USO SIMULTÂNEO DE TERMINAIS DE COMPUTADOR.

Considerando que as atividades ora descritas não se caracterizam como teleatendimento ou telemarketing, seja nas modalidades ativo ou receptivo, em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers), destinadas à prestação de serviços, fornecimento de informações ou comercialização de produtos, durante o primeiro trimestre de 2026, será promovida a adequação das funções e condições de trabalho dos empregados(as) do setor de atendimento a clientes com jornada de trabalho de 180 horas mensais e escala de trabalho 6x1, cujas atividades principais realizadas não tenham como preponderância o atendimento via telefone e/ou rádio com uso simultâneo de terminais de computador.

Nesta hipótese, será, para estes, quando aplicável, descontinuado cargos atuais do grupo de *Centrais de Relacionamento com os Clientes*, sendo criado novo cargo específico, alteração de jornada e escala de trabalho, conforme as condições abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O novo cargo criado permanece representado pelo grupo profissional das Centrais de relacionamento com o Cliente não sendo deste modo enquadrados na condição de “Profissionais e/ou Administrativos”.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados abrangidos por esta cláusula terão seus cargos alterados para nova nomenclatura, conforme política de cargos da empresa, mediante assinatura de termo aditivo ao contrato de trabalho, deixando de figurar como ocupantes dos cargos atuais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A escala de trabalho será alterada do regime 6x1 para 5x2, passando os empregados a cumprir cinco dias de trabalho por semana, em jornada flexível, conforme escala definida pela empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: A carga horária mensal será ajustada de 180 horas para 200 horas, com acréscimo salarial proporcional de (11,11%), calculado com base no salário vigente do empregado no mês da alteração. Haverá o descanso não remunerado de 1 hora nos termos do art.71 da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados passarão a ser elegíveis ao banco de horas, conforme política interna da empresa e legislação vigente.

PARÁGRAFO SEXTO: Será reajustado em 20% o valor do Vale alimentação ou refeição a época da criação do novo cargo e, adequado a quantidade de dias trabalhados permanecendo inalterados os demais benefícios atualmente praticados.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os empregados abrangidos por esta cláusula não estarão mais sujeitos as condições presentes no Anexo II da NR 17, em razão da atividade preponderante não se caracterizar como teleatendimento/telemarketing.

PARÁGRAFO OITAVO: Permanece inalterado o modelo de trabalho para estes empregados, os quais realizarão suas atividades na forma preponderante de teletrabalho, fazendo jus ao recebimento da ajuda de custo teletrabalho.

PARÁGRAFO NONO: A empresa se compromete a facilitar a transição para a nova atividade, priorizando empregados que voluntariamente se candidatarem à nova posição, ou ainda, como alternativa, optar pela transferência para área de front end mediante existência de vagas;

PARÁGRAFO DÉCIMO: Os empregados abrangidos por esta cláusula permanecerão elegíveis ao programa de remuneração variável, conforme indicadores, metas e critérios definidos pela empresa, alinhados às necessidades de produtividade.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Na hipótese de impossibilidade de adequação por parte do empregado ou desinteresse pessoal em relação à nova atividade ou possível realocação nas atividades de front end, que inviabilize a continuidade da relação de emprego, a empresa realizará a rescisão contratual por iniciativa própria, assegurando ao empregado o pagamento de todas as verbas rescisórias legais aplicáveis à espécie.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES EXISTENTES

As partes ratificam as demais condições existentes no instrumento normativo vigente (ACT 2024/2026), que não tiverem sido alterados pelo presente Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho, e desta forma, permanecem inalteradas até o término de sua vigência em 31.08.2026.

Este Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 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 empregados da EMPRESA, exceção feita aos Acordos Coletivos que implementem programas de Participação em Resultados, os contratos individuais de trabalho e regulamentos internos. Em caso de omissão, deverão ser observadas a CLT e legislação trabalhista complementar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INELEGIBILIDADE GERAL

O Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho ora instituído é aplicável aos empregados da EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele EXCETUAM-SE quaisquer EX-EMPREGADOS (salvo quando ativos durante a vigência e aplicação das condições do presente instrumento), EMPREGADOS sem vínculo de contrato de trabalho ativo e aposentados por incapacidade permanente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente comprometendo-se a encaminhá-lo para arquivamento e registro no sistema mediador do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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.

JOSE LUIZ FROES
TIM S/A

>>>
SINDICATO >>>