

TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000062/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/04/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070197/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13175.100646/2022-50
DATA DO PROTOCOLO: 24/03/2022

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 13175.101965/2020-11
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 09/11/2020

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

SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE, CNPJ n. 15.612.468/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 2021 a 31 de agosto de 2022 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) **De trabalhadores que prestam serviços no setor de telecomunicações, com abrangência territorial no Estado de Sergipe**, com abrangência territorial em SE.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais mensais vigentes nas EMPRESAS, a partir de 1º de setembro de 2021 não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no “caput” da presente cláusula passarão a vigorar com os seguintes percentuais de reajuste, valores e datas:

- Piso Salarial será de **R\$ 1.503,00** (um mil quinhentos e três reais), a partir de Maio de 2022 para jornadas de 8 horas e empregados(as) sem duração de jornada nos termos dos incisos I,II,III do art.62 da CLT

- Piso Salarial **será de R\$ 1.264,00** (hum mil duzentos e sessenta e quatro reais) a partir de Maio de 2022 para demais empregados(as) com jornada mensal de 180 horas (exceto jornada call centers)

- Piso Salarial **será de R\$ 1.182,00** (hum mil cento e oitenta e dois reais) a partir de Dezembro de 2021 para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais centrais de relacionamento com o cliente (*call center*) e profissionais de BackOffice;

PARÁGRAFO TERCEIRO – 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.

PARÁGRAFO QUARTO – Aos jovens aprendizes fica garantido o salário-mínimo-hora nacional, observando-se, quando existir, o piso salarial estadual.

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A **EMPRESA** concederá, a partir de **01 de Dezembro de 2021**, reajuste de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) aos seus empregados de:

a- Lojas: (Consultores de vendas, Gerentes gerais e Gerentes de vendas)

b)- Centrais de relacionamento com os clientes (Callcenter: consultores de relacionamento I,II,III e IV, consultores de atendimento especializado, consultores de atendimento especializado bilíngue e supervisores).

aplicáveis sobre os salários percebidos **em 31 de agosto de 2021**

A **EMPRESA** concederá, a partir de **01 de MAIO de 2022**, reajuste de **7,5%** (sete e meio por cento) aos demais empregados (administrativos)

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até **31 de agosto de 2021**

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos de alterações salariais decorrentes exclusivamente por liberalidade da empresa após 31.08.2021 e até o mês da aplicação do reajuste previsto neste acordo, aplicar-se-á o índice sobre o novo salário já ajustado por ação da empresa sendo assim acrescido o valor simples obtido pelo reajuste ao salário nominal de 01 de Abril de 2022.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2021 não serão elegíveis aos reajustes, podendo a empresa, por liberalidade, realizar equiparações internas

PARÁGRAFO QUARTO: Reajustes não aplicáveis para os empregados se ocupantes **em 31/08/2021**, nas funções de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente,

Diretor, executive manager, Sênior manager ou especialista *máster*, como também aos estagiários, jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO QUINTO: Empregados promovidos aos cargos constantes no parágrafo primeiro e antes elegíveis ao reajuste, após **31.08.2021**, receberão o reajuste conforme aplicado aos demais ocupantes do cargo antes da promoção.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA QUINTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR – 2022

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

1. 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 pleno conhecimento de todos os (as) empregados (as), nesse momento as partes acima qualificadas formalizam o presente instrumento;

1. OBJETIVO GERAL

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

- a. Cumprir com as determinações previstas na Lei 10.101/2000 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal;
- b. O Crescimento dos resultados globais em termos de eficiência e produtividade, com a consequente satisfação dos clientes e compartilhamento dos resultados positivos da empresa com os (as) empregados (as);
- c. Promover a contribuição dos (as) empregados (as) para os objetivos globais da empresa.

1. 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 experiência).

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

- PPR Executivo (MBO – Gerenciamento por Objetivos) – são elegíveis os empregados (as) com os cargos de Diretor, Executive Manager, Senior Manager, Manager e Especialista Master
- PPR Não Executivo – são elegíveis os empregados (as) ocupantes dos demais cargos, não excetuados no caput do item 3.

1. VIGÊNCIA

As partes fixam prazo de vigência do presente Instrumento EXCLUSIVAMENTE para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022 Exercício – 2022.

1. 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 (cujas soma resulta em 100%) e até 3 níveis de atingimento de metas (mínimo, Target e máximo), que correspondem a até 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente).

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

Dentre os objetivos que compõem o programa, os objetivos corporativos (comuns a todos os elegíveis) corresponderão a um peso de 75% e os objetivos funcionais (específicos da diretoria de atuação do empregado) corresponderão a um peso de 25%. Os objetivos funcionais de cada diretoria serão comunicados aos empregados por meio de comunicado interno e descrição dos indicadores e metas na intranet corporativa.

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

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

1. QUADRO DE OBJETIVOS E METAS 2022

Para efeitos do quadro de objetivos e metas do programa 2022 a empresa realizará o encaminhamento no primeiro semestre do ano exercício do programa

7. PRÊMIO FINAL E PAGAMENTO

A quitação do PRÊMIO FINAL, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do prêmio ocorrerá em 30.04.2023 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 **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 30/04/2023.

8. ADIANTAMENTO 2022

Será pago a título de ADIANTAMENTO aos (as) empregados (as) ativos (as) o pagamento do múltiplo salarial de

1,0 Salário (proporcional ao período trabalhado no exercício) do (a) empregado (a) elegível, na forma a seguir:

- a) No mês de setembro de 2022 até o dia 30.
- b) Salário médio anual, considerando projetado para o compute dos meses de outubro, novembro dezembro o salário do mês 31.08.2022.
- 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 31.08.2022.

O (A) empregado (a) que, nesta data de pagamento, não atender esta condição não será elegível ao adiantamento, devendo receber até 30.04.2023, o PRÊMIO FINAL proporcional aos meses trabalhados, desde que possua correspondente e a cada avo período igual ou superior a 15 dias de trabalho e esteja ativo na empresa na data do pagamento, hipótese que não satisfeita, o pagamento será realizado até 30.04.2023 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, paternidade e acometimento de saúde relacionado a COVID-19 conforme exposto item 17 do presente instrumento.

9. 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 respectivo aceite formal do executivo até 31/12/2022.

10. 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.

11. 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.

12. PRÊMIO FINAL (MBO)

O pagamento único do prêmio ocorrerá em 30.04.2023 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.

13. PAGAMENTO PARA DESLIGADOS (MBO)

Para os EXECUTIVOS desligados durante ou após o exercício, o respectivo pagamento deverá ser efetuado em 30/04/2023. 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.

14. 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.

15. DEMAIS CONDIÇÕES (MBO)

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

16. 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.

17. 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.

Os empregados acometidos pela COVID-19 (afastamentos por suspeita, atestado médico ou afastamento previdenciário) não terão os dias de ausências ao trabalho considerados como não efetivamente trabalhados e deste modo não entram na contagem para efeito de cálculo do avo correspondente.

18. ADMISSÃO

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.

19. EMPREGADOS (AS) DESLIGADOS (AS)

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

O Referido pagamento será efetuado em 30/04/2023, junto a quitação dos empregados ativos.

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

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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. DESCARACTERIZAÇÃO COMO SALÁRIO

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

26. 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.

27. AQUISIÇÕES E TRANSFERÊNCIAS

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

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

Nas hipóteses de aquisições e fusões a qualquer tempo no exercício do programa (2021) os novos empregados farão jus as condições do programa, de igual modo aos demais participantes, respeitados os critérios de elegibilidade e proporcionalidade previstos e vigentes no programa.

28. 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.

29. 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.

30. SOLUÇÃO DE DÚVIDA.

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.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA SEXTA - AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO

Nos termos do PARÁGRAFO único do Art. 75-D da CLT, o crédito de reembolso ao (a) empregado em teletrabalho definitivo (a) como ajuda de custo no limite mensal passará a partir de **1 de dezembro de 2021** para o valor de **R\$ 90,00 (noventa 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A empresa oferecerá mensalmente aos (as) seus (suas) empregados (as), **a partir de 01 de dezembro 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 novembro de 2021 os valores praticados pelo ACT 2020/2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os(as) empregados(as) administrativos com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais ou do grupo *profissionais* sem controle e 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 dezembro de 2021. créditos com valor diário **R\$ 40,00 (quarenta 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. Aos empregados com cargos de Supervisores das centrais de relacionamento com os clientes (*call center*), a empresa fornecerá, a partir de 01 de dezembro de 2021 créditos com valor diário de **R\$ 37,54 (trinta e sete reais e cinquenta e quatro centavos)** mensalmente no cartão eletrônico do benefício

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os (as) empregados (as) com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e superior a 36 horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas, inclusive com cargos de Gerentes de Vendas, receberão a partir do mês 01 de dezembro de 2021 créditos com valor diário de **R\$ 30,36 (trinta reais e trinta e seis 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 **01 de dezembro de 2021** créditos com valor diário de **R\$ 24,84 (vinte e quatro reais e oitenta e quatro centavos)** sendo 22 (vinte e dois) créditos-dias efetivamente trabalhados para quem cumprir de 05 (cinco) dias na semana e 26 (vinte e seis) créditos-dias efetivamente trabalhados para quem cumprir 06 (seis) dias na semana. Aos empregados com cargo de Gerente Geral de loja, a empresa fornecerá, a partir o mês 01 de dezembro de 2021 créditos com valor diário de **R\$ 37,54 (trinta e sete reais e cinquenta e quatro centavos)** mensalmente no cartão eletrônico do benefício

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 dezembro de 2021 créditos com valor diário **R\$22,63 (vinte e dois reais e sessenta e três centavos) dia** 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 a partir de 01 de dezembro de 2021 22 (vinte e dois dias efetivamente trabalhados) através de crédito no cartão eletrônico do benefício, com valor de **R\$22,63 (vinte e dois reais e sessenta e três 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 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.

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 Creche

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO 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 Dezembro de 2021** as despesas relacionadas aos serviços prestados relativos à mesma competência mensal, as matrículas e mensalidades por instituições de ensino (creches /pré-escolas ou baba) aos filhos (as) biológicos ou adotivos de empregadas (os), no valor limite mensal de até **R\$ 610,00 (seiscentos e dez reais)**, permanecendo até novembro de 2021 o valor de R\$550,00 (quinhentos e cinquenta reais). **O reembolso dar-se-á** a partir do retorno da licença maternidade e até que completem 06 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

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

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.

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: 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).

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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 suspensão automática do benefício.

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

PARÁGRAFO 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 beneficiária.

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

PARÁGRAFO 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.

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA NONA - ABONO ÚNICO DE VALOR FIXO INDENIZATÓRIO

A empresa pagará em **30/11/2021** a todos os (as) empregados (as) excetuando as funções de Presidente, Diretor, Executive Manager, Sênior manager e Especialista máster, como também aos Estagiários, Jovens Aprendiz, contratados por prazo determinado (exceto período de experiência) e aposentados por invalidez.

Abono salarial indenizatório na forma a seguir:

1 salário nominal do empregado em **31.08.2021** limitado a R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais)

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Somente terão direito ao abono salarial fixo indenizatório, os empregados (as) que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2021 e estejam ativos na empresa até a data do pagamento (30/11/2021).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Empregados (as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2021 não serão elegíveis ao referido abono.

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

PARÁGRAFO QUARTO – Empregados (as) elegíveis, afastados em benefício previdenciário auxílio-doença ou acidentário, exceto licença maternidade e afastamentos decorrentes da COVID-19 (que receberão durante o período de afastamento) receberão o pagamento com base no salário de 31.08.2021, por ocasião do seu retorno se ocorrido dentro da vigência do acordo (31.08.2022)

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

A EMPRESA a partir de **01 de Dezembro de 2021** concederá o auxílio reembolso mensal padrão no valor de até **R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais)** permanecendo até Novembro de 2021 o valor de R\$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais) para os (as) filhos (as) de empregados (as) que sejam considerados pessoas que dependam de condições mínimas de autocuidado. Considera-se filhos (as) pessoas sem condição mínima de autocuidado, aquelas que dependam de auxílio de outra pessoa devido a impossibilidade de autonomamente atingir condições mínimas de cuidado pessoal. A comprovação dar-se-á mediante laudo comprobatório de médico assistente, contendo as informações solicitadas em carta orientativa entregue pela empresa, através de laudo válido emitido de até 60 dias anteriores à solicitação do benefício, ratificado por avaliação médica da empresa. Serão somente reembolsadas as despesas que atendam a finalidade e

devidamente comprovadas. Não serão reembolsáveis as despesas cobertas pelo plano de assistência médica, sejam por sua tipologia ou mesmo por limite excedente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se condições mínimas de autocuidado e independência, aquelas em haja o comprometimento de modo significativo da capacidade física ou mental ficando impossibilitado de se manter sozinho sem a supervisão permanente de um tutor e sem limite de idade do filho.

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

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

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

PARÁGRAFO QUINTO: Este auxílio não afasta a possibilidade de recebimento do auxílio creche, nas situações em que o (a) empregado (as) for elegível a ambos os benefícios. Poderá ainda ser utilizado para prestação de serviços profissionais de acompanhamento em razão da condição de necessidade especial do dependente; sendo para tal exigido de igual modo a comprovação de vínculo profissional formal.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão.

PARÁGRAFO OITAVO: 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 NONO: 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).

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TROCA APARELHOS CELULARES

A EMPRESA realizará até março 2022 a troca dos aparelhos celulares dos empregados do público de *call center*, lojas e profissionais em geral (assim definidos grupos funcionais 1, 2 e 3) na categoria de troca.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVAÇÃO DA VACINAÇÃO CONTRA O CORONAVÍRUS

Considerando os efeitos da pandemia da COVID-19, a EMPRESA solicitará dos seus atuais empregados, bem como daqueles em processo seletivo o comprovante de vacinação contra a COVID, podendo ainda o fazer na etapa do exame médico ocupacional admissional e periódico.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Diante do caráter personalíssimo. Os documentos envolvidos ,conforme caput, serão mantidos nos respectivos prontuários, não sendo autorizada sua utilização para outros fins, exceto para dirimir dúvidas sobre a imunização contra a COVID-19.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÁTICAS DE EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALDO NEGATIVO BANCO DE HORAS EM LOJAS

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O saldo de horas negativas no Banco de Horas dos empregados de lojas poderá ser compensado até 31.12.2022

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES EXISTENTES

As partes ratificam as demais condições existentes no instrumento normativo vigente (ACT 2020/2022) que não tiverem sido alterados pelo presente acordo e desta forma permanecem expressamente inalteradas até o término de sua vigência em 31.08.2022.

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 empregados das EMPRESAS, 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - OBRIGAÇÕES

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

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EXECURSAO A CLÁUSULA DE PPR

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro. Excetuando a cláusula do Programa de Participação nos Resultados que terá sua vigência de 01.01.2022 à 31.12.2022 (exercício do programa) e aquelas com vigência e/ou condição expressa

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS TRANFERIDOS EMPRESA FIBERCO

Ficam asseguradas até 31.08.2022 as condições celebradas no presente aditivo, assim como as demais constantes no acordo coletivo principal vigente (ACT 2020/2022) aos empregados que venham se transferidos para empresa FiberCO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Ficam também asseguradas aos empregados que venham a ser transferidos para empresa FiberCO as condições previstas na cláusula do Programa de Participação nos Resultados – PPR 2022. Devendo a empresa FiberCO apresentar no primeiro semestre de 2022 os objetivos e metas para o referido exercício e em 30.04.2023 realizar a quitação do programa.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Fica pactuado que os empregados transferidos para empresa FiberCO receberão desde que elegíveis ao pagamento do prêmio do programa de participação do programa 2021, pelo período trabalhado enquanto empregados da TIM S/A , como também os avos correspondentes ao período de 2021 enquanto empregado FiberCO ficando o pagamento neste período sob sua responsabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Caso ocorra a transferência de empregados dirigentes sindicais com estabilidade de emprego, fica a assegurada esta garantia pelo período do mandato.

PARÁGRAFO QUARTO:

Empregados mapeados a serem transferidos para nova empresa eleitos para CIPA na hipótese de não renúncia do seu mandato terão na hipótese de rescisão do contrato de trabalho assegurada a indenização do período de estabilidade.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INELEGIBILIDADE GERAL

O Acordo coletivo de trabalho ora instituído é aplicável aos empregados das EMPRESAS, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele EXCETUAM-SE quaisquer EX-EMPREGADOS sem vínculo de contrato de trabalho ativo, salvo quando ativos durante a vigência do presente instrumento.

IARACI MARIA SILVA

Presidente

SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE

JOSE LUIZ FROES
Diretor
TIM S A

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - PROCURAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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