

TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PB000513/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/11/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064240/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.221745/2023-47
DATA DO PROTOCOLO: 20/11/2023

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 19964.118289/2022-76

DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 24/10/2022

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

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

E

SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA, CNPJ n. 08.301.707/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTA BERNARDINO SENA DA SILVA;

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 2023 a 31 de agosto de 2024 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) **Categoria I - Os trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satelitais; II - Os trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), e em datacenters de empresas de telecomunicações; III - Os trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; IV - Os trabalhadores em empresas interpostas com empresas de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de sistema de TV por assinatura, operadoras de infraestrutura de redes, provedoras de Internet, incluindo serviços de transmissão de dados, correio eletrônico, suporte de internet, telecomunicações móveis, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos e transmissão de sinais por meios físicos e /ou eletromagnéticos; V - Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação, operação e suporte operacional a clientes; VI - Os trabalhadores e operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call-center, telemarketing e Rádio chamada; VII - Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura a cabo, MMDS (distribuição de sinal multiponto e multicanal), DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VIII - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e das empresas provedoras de internet, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; IX - Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência social oriundos das empresas de telecomunicações e /ou vinculados aos fundos de seguridade social das empresas de telecomunicações; X - Empresas de Telecomunicações, Telefonia fixa e móvel, Centros de Tele-atendimento, Call Centers, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Suporte de Internet, Provedores de internet, Serviços SCM, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Empresas de Projeto, Construção, Instalação, Implantação, e Manutenção de Redes e Serviços de Telecomunicações e Operação de Equipamentos e meios físicos de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas, com abrangência territorial em PB.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os Pisos Salariais existentes, passarão a vigor de acordo com os seguintes valores e vigências:

• Piso Salarial de **R\$ 1.680,00 (um mil seiscentos e oitenta reais)**, a partir de JANEIRO de 2024 para empregados(as) com jornadas de 8 horas diárias e 200 mensais com ou sem duração e fixação de jornada;

• Piso Salarial de **R\$ 1.413,00 (um mil quatrocentos e treze reais)**, a partir de janeiro de 2024 para demais empregados(as), com jornada mensal de 180 horas (exceto jornada call centers); e não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional

• Piso Salarial de **R\$ 1.335,00 (um mil trezentos e trinta e cinco reais)**, a partir de DEZEMBRO de 2023 para o piso mínimo de jornada de 180 horas mensais para os empregados das centrais de relacionamento com o cliente (call center - front end ou backoffice) e não poderão ser inferiores ao salário-mínimo nacional.

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

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

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá, a partir de **dezembro 2023**, reajuste de **4,10% (quatro vírgula dez por cento)** aos seus empregados conforme grupos a seguir:

1. Lojas:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS

CONSULTOR DE VENDAS

CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS

CONSULTOR VENDAS I

CONSULTOR VENDAS II

CONSULTOR VENDAS III

GERENTE GERAL DE LOJAS E GERENTE GERAL DE LOJAS SENIOR

GERENTE DE VENDAS

b. Centrais de relacionamento com os clientes

CONS. DE ATEND. ESPEC. SR BILÍNGUE

CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT

CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT SR

CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO SR

CONSULTOR RELACIONAMENTO I

CONSULTOR RELACIONAMENTO II

CONSULTOR RELACIONAMENTO III

CONSULTOR RELACIONAMENTO IV

SUPERVISOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

SUPERVISOR RELACIONAMENTO



A EMPRESA concederá, a partir de **janeiro de 2024**, reajuste de **3,0% (três por cento)** aos demais empregados elegíveis denominados grupo “*profissionais/administrativos*” (inclusive cargo managers) e não elencados no rol de cargos anterior e elegíveis ao reajuste de 4,10%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Somente terão direito à correção salarial, prevista no caput desta cláusula os empregados que tenham sido admitidos até 31 de agosto de 2023 e estejam ativos, efetivamente trabalhando, na empresa na data da aplicação do reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os reajustes serão aplicados sobre salários de 31.08.2023

PARÁGRAFO TERCEIRO: De forma a contemplar as alterações salariais decorrentes exclusivamente por liberalidade da empresa após 31.08.2023 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 2023 não serão elegíveis aos reajustes, podendo a empresa, por liberalidade, realizar reajustes objetivando equiparações internas.

PARÁGRAFO QUINTO: Reajustes salariais não serão aplicados aos empregados se ocupantes em 31/08/2023, nas funções de níveis executivos, assim considerados os designados formalmente para as funções de Presidente, Vice-presidente, Diretor Executivo, Diretor Senior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager ou Especialista Máster, como também aos estagiários, contrato por prazo determinado (exceto período experiência) jovens aprendizes e aposentados por invalidez.

PARÁGRAFO SEXTO: Empregados promovidos aos cargos constantes no parágrafo quinto e até 31.08.2023 ocupantes de cargos elegíveis ao reajuste, receberão o reajuste conforme aplicado aos demais ocupantes do cargo antes da sua promoção.

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

CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO INDENIZATÓRIO

A empresa pagará em 31/10/2023 a todos os (as) empregados na forma a seguir:

R\$ 1.700,00 (hum mil e setecentos reais) aos empregados classificados em 31.08.2023 grupo "*profissionais/administrativos*" inclusive cargo managers

R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) aos empregados classificados em 31.08.2023 como:

1. Lojas:

CONSULTOR DE ATENDIMENTO DE VENDAS

CONSULTOR DE VENDAS

CONSULTOR TECNOLÓGICO DE VENDAS

CONSULTOR VENDAS I

CONSULTOR VENDAS II

CONSULTOR VENDAS III

GERENTE GERAL DE LOJAS E GEREANTE GERAL DE LOJAS SENIOR

GERENTE DE VENDAS

b. Centrais de relacionamento com os clientes

CONS. DE ATEND. ESPEC. SR BILÍNGUE

CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT

CONS. DE ATEND. ESPECIALIZADO NAT SR

CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

CONS. DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO SR

CONSULTOR RELACIONAMENTO I

CONSULTOR RELACIONAMENTO II

CONSULTOR RELACIONAMENTO III

CONSULTOR RELACIONAMENTO IV

SUPERVISOR DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO

SUPERVISOR RELACIONAMENTO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficando excluídos do pagamento aqueles que ocupam os cargos de Presidente, Vice-presidente, Diretor Executivo, Diretor Senior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager e Especialista Máster, além dos Estagiários, Jovens Aprendizes, 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 2023 e estejam ativos na empresa efetivamente trabalhando, na data do pagamento que será realizado em 31.10.2023

PARÁGRAFO TERCEIRO: Empregados (as) admitidos a partir de 01 de setembro de 2023 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, (com base no salário de 31.08.2023) por ocasião do seu retorno, se ocorrido até 31.12.2023.

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 - ATUALIZAÇÃO DA TABELA SALARIAL, PROGRAMA 5 ESTRELAS E REMUNERAÇÃO VÁRIÁVEL,

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/01/2024

A EMPRESA compromete-se em Janeiro 2024, incrementar a tabela salarial dos consultores de relacionamento (CRs II,III e IV), podendo ainda avaliar o aumento no valor da estrela e remuneração variável dos respectivos níveis, promovendo posterior comunicação aos sindicatos eventuais ajustes que possam a ser promovidos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - AUMENTO POTENCIAL DE GANHOS REMUNERAÇÃO VARIÁVEL OPERAÇÃO FRONT END

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/08/2024

A EMPRESA compromete-se promover ampliação no potencial de ganho da remuneração variável dos consultores de relacionamento I,II,III e IV que atuem exclusivamente e integralmente nas operações voltadas ao *front end*.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 31/12/2023

QUADRO DOS OBJETIVOS E METAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR 2023

Conforme anteriormente apresentado e definido em reunião realizada entre as partes e como parte integrante do instrumento vigente do ACT 2022/2024 previamente aprovado, passa a constar no presente instrumento o quadro dos objetivos e metas do programa de participação nos resultados PPR 2023.

| Objetivo | Peso % | Unidade | Minimo | Target | Máximo |
|-------------------------------------|--------|------------|-------------------|--------------|-------------------|
| | | | Pay-out 50% | Pay-out 100% | Pay-out 150% |
| EBITDA TIM Brasil ¹ | 25% | R\$ mln | 10.493 (-6,5%) | 11.222 | 11.951 (+6,5%) |
| Equity Free Cash Flow ¹ | 10% | R\$ mln | 4.511 (-12%) | 5.126 | 5.741 (+12%) |
| Net Service Revenues ¹ | 15% | R\$ mln | 21.917 (-2,5%) | 22.479 | 23.041 (+2,5%) |
| Digital Transformation ² | 15% | % | 50% | 100% | 150% |
| Relational NPS ³ | 10% | Nota Média | 35,3 | 36,6 | 38,8 |
| Objetivo Funcional | 25% | | | | |

¹ TIM Brasil, IFRS Itália, considerando os efeitos do IFRS 16, em R\$ milhões. EFCF exclui os efeitos de quaisquer variações vs. Target sobre os seguintes temas: pagamentos relacionados ao leilão 5G, Metis (evento extraordinário de pagamento/recebimento), Linos, TFF, Derivative MTM, TIM Brasil Debentures, C6 Bank, 5G Fund e Drop Call / outras contingências imprevistas.

² Composto pelo resultado ponderado de 3 indicadores: % de Recarga em Canais Digitais – peso 30%, Usuários únicos do APP Meu TIM – peso 40% e Penetração do PIX – peso 30%.

³ NPS consolidado dos serviços Móvel Consumer, Corporate e Banda Larga. O NPS consolidado é ponderado pela base "geradora de receita", utilizando a base de clientes Móvel Consumer (Controle, Pós pago e Base Recarregadora do Pré pago), Corporate e Banda Larga de dez/22. A base recarregadora pré pago dos concorrentes será estimada usando o mesmo critério de % de recarregadores da TIM. NPS Móvel Consumer é calculado pela Média ponderada de Pré, Controle e Pós NPS. NPS para o ano calculado pela média simples do resultado obtido nos 4 trimestres. NPS Corporate é calculado pela Média do NPS Total das Pesquisas semestrais de 2023 e NPS Banda Larga Fixa é calculado pela Média do NPS Total das Pesquisas semestrais de 2023. O target será ajustado pela diferença entre a média dos concorrentes (Vivo e Claro) em 2023 e 2022 Q4. A margem de erro da pesquisa é de 1.4 p.p.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA NONA - AJUDA DE CUSTO TELETRABALHO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2023 a 31/08/2024

Nos termos do PARÁGRAFO único do Art. 75-D da CLT, A EMPRESA realizará a partir de dezembro de 2023 o crédito de reembolso ao(a) EMPREGADO(A) como ajuda de custo no limite mensal de **até R\$ 105,00 (cento e cinco reais)**, 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, excetuando despesas de internet e infraestrutura/mobiliário, já fornecidos pela empresa diretamente. Os pagamentos serão realizados através do crédito mensal, na forma de custeio em caráter indenizatório, sem incidência de recolhimento de INSS, FGTS. Fica o EMPREGADO(A) responsável em guardar todos os seus comprovantes mensais, que poderão a qualquer tempo serem solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2023 a 31/08/2024

A empresa oferecerá mensalmente aos (as) seus (suas) empregados (as), a partir da carga mensal de dezembro de 2023 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 2023 os valores praticados pelo ACT 2022/2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os(as) empregados(as) administrativos com jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas semanais ou do grupo profissionais sem controle e fixação de jornada, excetuando-se os(as) empregados(as) de lojas e de pontos de vendas e aqueles que sejam abrangidos em regime especial em função da atividade, a empresa fornecerá, a partir da carga mensal do mês de dezembro de 2023 créditos com valores créditos diários de **R\$ 47,47 (quarenta e sete reais e quarenta e sete centavos)** mensalmente no cartão eletrônico do benefício, sendo 22 (vinte e dois créditos dia) para quem efetivamente trabalhar 05 (cinco) dias na semana, ou sem fixação de controle de jornada, e 26 (vinte e seis créditos dia), para quem efetivamente trabalhar 06 (seis) dias na semana. Aos empregados com cargos de Supervisores das centrais de relacionamento com os clientes (call center), a empresa fornecerá, a partir da carga mensal de dezembro de 2023 créditos com valor diário de **R\$42,99 (quarenta e dois reais e noventa e nove centavos)** mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os (as) empregados (as) com jornada de trabalho semanal igual ou inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e superior a 36 horas semanais que estejam lotados em lojas e pontos de vendas, inclusive os cargos de Gerentes de Vendas, receberão a partir da carga mensal de dezembro de 2023 créditos com valor **R\$ 34,77 (trinta e quatro reais e setenta e sete centavos)** mensalmente no cartão eletrônico do benefício. Para empregados (as) de loja que cumpram jornada de 36 horas será pago a partir da carga mensal de dezembro de 2023 créditos com créditos diários valor de **R\$ 28,44 (vinte e oito reais e quarenta 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 da carga mensal de dezembro de 2023 créditos com valor diário de **R\$ 42,99 (quarenta e dois reais e noventa e nove centavos)** mensalmente no cartão eletrônico do benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os (as) demais empregados (as) não lotados em lojas com jornada de trabalho igual a 36 (trinta e seis) horas semanais e superior a 20 horas semanais, a empresa fornecerá a partir da carga mensal do mês de dezembro 2022 créditos diários com **R\$ 25,91 (vinte e cinco reais e noventa e um centavos)** dia mensalmente no cartão eletrônico do benefício sendo 26 (vinte e seis) créditos dia efetivamente trabalhados para quem cumprir jornada de 06 (seis) dias na semana ou compense no decorrer da semana o 6º dia.

PARÁGRAFO QUARTO: Ficam mantidos, sem qualquer tipo de reajuste, os eventuais valores residuais superiores aos atuais existentes acima praticados conforme jornada aplicável. Caso por qualquer motivo se tornem eles inferiores aos novos valores existentes, deverão ser automaticamente enquadrados de igual modo aos demais do grupo, aplicando-se assim a diferença necessária para este nivelamento.

PARÁGRAFO QUINTO: Aos jovens aprendizes serão fornecidos mensalmente a partir da carga mensal de dezembro de 2023, 22 créditos dias efetivamente trabalhados no valor de **R\$ 25,91 (vinte e cinco reais e noventa e um centavos)** através de crédito no cartão eletrônico do benefício.

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

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

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

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

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

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

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

AUXÍLIO CRECHE

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2023 a 31/08/2024

Em consonância ao disposto Portaria MTb nº 671 de 08/11/2021 que autoriza a empresa e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do artigo 389, da CLT. A EMPRESA reembolsará a partir de 01 de dezembro de 2023 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\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais)** a partir de dezembro de 2023, e permanecendo até novembro de 2023 valor de R\$ 700,00 (setecentos 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 empregada (o) compromete-se em guardar todos os seus comprovantes mensais, que poderão a qualquer momento ser solicitados pela empresa, para fins de comprovação ou processos de auditorias internas, ou mesmo fiscais. A não apresentação quando solicitada pela empresa implicará na suspensão automática do benefício.

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

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

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

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

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

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FILHOS SEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE AUTOCUIDADO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2023 a 31/08/2024

A EMPRESA a partir de dezembro de 2023 concederá o auxílio reembolso mensal padrão) permanecendo até novembro de 2023 o valor de até **R\$ 1.176,00 (hum mil cento e setenta e seis reais)** e a partir de dezembro de 2023 o valor de **R\$ 1.235,00 (hum mil duzentos 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 e cuidados permanentes de um tutor e sem limite de idade do(a) filho(a).

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS (BENEFLEX PROFISSIONAIS).**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2024 a 31/08/2024**

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, a EMPRESA implementará a partir de MARÇO DE 2024 o Programa de Benefícios Flexíveis (Beneflex) destinado ao grupo de EMPREGADOS do quadro administrativo denominados "Profissionais". 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 da abertura da janela de seleção dos benefícios, será atribuído aos participantes uma quantidade de pontos equivalente no percentual total de **1,5% (um e meio por cento) sendo no mínimo R\$ 100,00** (cem reais) aplicáveis mensalmente, para fins de parametrização, utilizando-se o salário base mensal do mês imediatamente anterior do empregado elegível, a razão de 1 ponto por 1 real, conforme regramento previsto. O crédito dar-se-a **EXCLUSIVAMENTE EM PONTOS** para fins de alocação no rol dos benefícios existentes. Os pontos recebidos pelo empregado serão utilizados na seleção das opções de benefícios que melhor atendam as suas necessidades. Os créditos de pontos obtidos não possuem qualquer natureza salarial ou integram base de cálculo para quaisquer fins, e sob qualquer condição não poderão ser convertidos em pecúnia.

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

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

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

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

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

b) Cartão Multibenefícios (Flex Gift Card): para esses novos benefícios, será facultada a possibilidade de realizar a adesão e alocar (créditos em pontos) conforme critérios estabelecidos acima, desde que A EMPRESA mantenha relação comercial com o fornecedor.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TROCA APARELHOS CELULARES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2023 a 30/06/2024

A EMPRESA realizará até dezembro/2023 a troca dos aparelhos celulares dos empregados do público de liderança/executivos (assim definidos grupos funcionais 4, 5 e 6) na categoria de troca. Aos demais grupos 1, 2 e 3 fica garantida a entrega até junho de 2024

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARCERIAS COMERCIAIS E CONVÊNIOS

A EMPRESA promoverá uma ampliação de parcerias comerciais, convênios e descontos, inclusive sobre produtos e serviços comercializados pela companhia, destinado aos EMPREGADOS e quando possível aos seus dependentes. A manutenção das iniciativas dependerá da vigência e manutenção contratual com fornecedores.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO NUTRIÇÃO E CUIDADO INFANTIL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2023 a 31/08/2024

A EMPRESA realizará a partir de dezembro de 2023 o pagamento do Auxílio Nutrição Infantil aos(as) EMPREGADOS(AS) com dependentes elegíveis mensalmente o crédito no valor de **R\$ 225,00 (duzentos e vinte cinco reais)** em cartão eletrônico, **EXCLUSIVAMENTE** para a aquisição de itens voltados para a alimentação, cuidados, bem-estar e higiene do público infantil nos estabelecimentos credenciados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARGOS ATIVIDADES ESPECIAIS

Considerando as constantes evoluções das relações de trabalho, as novas competências profissionais, e sobretudo, a criação de novas posições profissionais com habilidades específicas para o desempenho de atividades especiais, executando serviços com produtividade e perfeição técnica singulares, é possível o pagamento de remuneração diferenciada aos demais membros da sua equipe, incluindo, mas não se limitando, aos profissionais que ocuparem função hierarquicamente superior ao da sua posição.

PARÁGRAFO ÚNICO Em se tratando de atividade especial, de alta complexidade técnica, com total autonomia de atividades, o empregado enquadrado com essa função será definido como cargo de confiança, excetuando-se do controle de jornada, na forma do Art. 62, inciso II da CLT.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORÁRIO FLEXÍVEL DE JORNADA POR PERFORMANCE (CENTRAIS DE RELACIONAMENTO COM

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/12/2023 a 31/08/2024

HORÁRIO FLEXÍVEL DE JORNADA POR PERFORMANCE (CENTRAIS DE RELACIONAMENTO COM OS CLIENTES)

Considerando o bem-estar dos EMPREGADOS(AS) de modo que possam melhor conciliar suas necessidades pessoais e o cumprimento da sua jornada de trabalho, permitindo assim maior flexibilidade serão elegíveis a horário flexível de jornada de trabalho por performance os EMPREGADOS que atendam cumulativamente o rol de requisitos abaixo discriminados a EMPRESA implementará a partir de Dezembro de 2023 jornada flexível para EMPREGADOS das centrais de relacionamento com clientes, conforme a seguir: Condição válida exclusivamente aos EMPREGADOS que:

- Tenham jornada mensal de 180 horas,
- Sejam ocupantes Cargos CONSULTOR DE RELACIONAMENTO (CR's I,II,III,IV)
- Estejam nas operações denominadas de BackOffice
- Tenham resultado de metas atingidas no período base de apuração/ elegibilidade
- Não tenham recebido qualquer tipo de medida disciplinar nos últimos 06 meses a contar do término do período apurável dos resultados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DAS DEMAIS CONDIÇÕES EXISTENTES

As partes ratificam as demais condições existentes no instrumento normativo vigente (ACT 2022/2024) que não tiverem sido alterados pelo presente acordo e desta forma permanecem expressamente inalteradas até o término de sua vigência em 31.08.2024.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INELEGIBILIDADE GERAL

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - FORO

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

}

**JOSE LUIZ FROES
GERENTE
TIM S A**

**MARTA BERNARDINO SENA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA**

ANEXOS

ANEXO I - PROCURAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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