

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS - PPR 2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEFONICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO SINTTEL-MT, CNPJ n. 03.785.888/0001-03, localizado(a) à Rua Nossa Senhora de Santana - de 184/185 ao fim, 359, A, Goiabeiras, Cuiabá/MT, CEP 78032-055, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr. RODINEI RAMOS PENHA;

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

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:

CLÁUSULA PRIMEIRA: As PARTES estabelecem para o exercício 2024, no presente instrumento, as condições do programa de participação nos resultados PPR 2024.

CLÁUSULA SEGUNDO: CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Considerando que foram estabelecidas as metas financeiras e/ou quantitativas para atingimento pelos empregados (as) referentes aos resultados do negócio para o exercício vigente; que o sindicato reconhece que o presente regulamento e as regras necessárias para obtenção do PRÊMIO, que adiante será explicado, são de pleno conhecimento de todos os (as) empregados (as), nesse momento as partes formalizam o presente Programa.

CLÁUSULA TERCEIRA: 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.

CLÁUSULA QUARTA : ELEGÍVEIS

O PPR ora instituído é aplicável exclusivamente aos(as) empregados(as) da EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dele se EXCETUAM os Jovens aprendizes, estagiários, quaisquer ex-empregados(as) que não tenham estado na condição de ativos no exercício (inclusive aposentados), aposentados por invalidez e empregados(as) com contrato por prazo determinado (exceto período de experiência).

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

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

CLÁUSULA QUINTA: VIGÊNCIA

As partes fixam prazo de vigência desta cláusula e do presente Programa EXCLUSIVAMENTE para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024, Exercício – 2024.

CLÁUSULA SEXTA: PPR NÃO EXECUTIVO

OBJETIVOS: INDICADORES, PESOS E METAS

INDICADORES, PESOS E METAS DO PPR NÃO EXECUTIVO são constituídos por um conjunto de objetivos CORPORATIVOS E FUNCIONAIS, com indicadores a serem alcançados pelos empregados (as) e que, ao final, se atingidos, como consequência direta, gerarão aos (as) empregados (as) direito a participarem nos resultados, nas condições definidas no presente regulamento.

Para os objetivos, são definidos pesos percentuais (cuja soma resulta em 100%) e até 3 níveis de atingimento de metas (mínimo, Target e máximo), que correspondem a até 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente).

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

Dentre os objetivos que compõem o programa, os objetivos corporativos (comuns a todos os elegíveis) corresponderão a um peso de 75% e os objetivos funcionais

(específicos da diretoria de atuação do empregado) corresponderão a um peso de 25%. Os objetivos funcionais de cada diretoria serão comunicados aos empregados por meio de comunicado interno e descrição dos indicadores e metas na intranet corporativa.

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA: QUADRO DE OBJETIVOS E METAS 2024

Para efeitos do quadro de objetivos e metas do programa 2024 a empresa realizará o encaminhamento no primeiro semestre do ano exercício do programa.

CLÁUSULA OITAVA: PRÊMIO FINAL E PAGAMENTO

A quitação do PRÊMIO FINAL, inclusive com eventuais diferenças de cálculos do pagamento do prêmio ocorrerá em 30.04.2025 e será efetuado somente após a divulgação dos resultados nos referidos exercícios nos termos da lei 10.101/2000

O “prêmio-base” para o EXERCÍCIO (100% de atingimento das metas) será equivalente **2,4** salários nominais do (a) empregado (a), correspondente a média anual do salário percebido no exercício do programa, proporcional e calculado conforme período efetivamente trabalhado.

Os salários nominais percebidos dos meses totalmente não trabalhados, e deste modo não computados para o cálculo da proporcionalidade do prêmio, não incidirão também como base para efeito de cálculo da média salarial anual.

Para fins de pagamento do PRÊMIO FINAL serão considerados, para cálculo do salário médio anual, as alterações decorrentes de Méritos, Promoções, reajustes de Acordo Coletivo e deduzidos os valores já pagos a título de adiantamento.

Qualquer remuneração a título de horas extras, sobreaviso, adicional noturno, remuneração variável, gratificações e qualquer outra que não sejam o salário-base do empregado, não compõem base para cálculo do PRÊMIO.

Os (as) empregados (as) que durante a vigência do exercício tenham por qualquer motivo rescisão do contrato de trabalho, excetuando os casos justa causa, e

atendidas as condições mínimas de terem trabalhado durante no exercício pelo menos 15 (quinze) dias, terão o pagamento do PRÊMIO de modo proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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

Para o cômputo dos períodos mínimos acima descritos, prevalece a regra de fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados comum aos demais itens previstos no presente instrumento, excetuando para tal e qualquer cômputo de composição do prêmio, do período de aviso prévio indenizado.

A Quitação do programa através do pagamento do prêmio final será efetuado em 30/04/2025.

CLÁUSULA NONA: ADIANTAMENTO 2024

Será pago a título de ADIANTAMENTO aos (as) empregados (as) ativos (as) o pagamento do múltiplo salarial de 1,0 Salário (proporcional ao período trabalhado no exercício) do (a) empregado (a) elegível, na forma a seguir:

- a) No mês de JULHO de 2024 até o dia 31.
- b) Salário médio anual, considerando projetado para o compute dos meses de agosto, setembro, outubro, novembro dezembro o salário do mês 30.06.2024.
- 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 30.06.2024. O (A) empregado (a) que, nesta data de pagamento, não atender esta condição não será elegível ao adiantamento, devendo receber até 30.04.2025, 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 30.04.2025 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.

CLÁUSULA DÉCIMA: PPR EXECUTIVO (MBO)

Os (as) empregados (as) que ocupam as posições de Presidente, Vice Presidente, Diretor Executivo, Diretor Senior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Manager e Especialista Master, doravante designados de "EXECUTIVOS",

participarão do Programa MBO – Gerenciamento por Objetivos, cujas condições específicas encontram-se descritas no conjunto de cláusulas adiante previstas para este grupo e aplicadas conforme formulário e/ou carta explicativa do programa previamente apresentados individualmente a cada um dos EXECUTIVOS, com respectivo aceite formal do executivo até 31/12/2024.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: OBJETIVOS: INDICADORES, PESOS E METAS (MBO)

Para os objetivos, são definidos 3 níveis de meta (Meta mínima, Meta Target e Meta máxima), que correspondem a 3 níveis de pagamento (50%, 100% e 150%, respectivamente). Os objetivos são pagos individualmente, conforme o seu peso definido e a apuração de cada objetivo é realizada de forma linear entre esses intervalos.

Objetivos com atingimento inferior à Meta Mínima não geram pagamento e aqueles com atingimento superior à Meta Máxima tem seu pagamento limitado a 150%.

Os pesos e a atribuição dos objetivos poderão variar segundo o cargo, posição na estrutura organizacional e função.

Cada EXECUTIVO receberá individualmente, por meio de comunicado eletrônico, os objetivos, indicadores e pesos que serão aplicados em seu programa de MBO, assim como o valor total previsto para pagamento nos casos de atingimento dos objetivos contratados, podendo ainda estes valores estarem sujeitos a aceleradores e bonificações adicionais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CONDIÇÕES NECESSÁRIAS (MBO)

São condições necessárias para pagamento de qualquer PRÊMIO para os EXECUTIVOS: ter o respectivo formulário e/ou carta do programa devidamente aprovado, por meio eletrônico, ou alternativamente por outro meio na ausência deste e registrado junto à área de Recursos Humanos; não ter infringido os princípios contidos nos códigos de Ética e de Conduta para os Negócios, formulário

e/ou carta explicativa do programa; terem sido atendidas as condições gerais do programa; observância do período mínimo trabalhado de 15 dias no ano exercício, ininterruptos ou não.

Deverá também o EXECUTIVO estabelecer compromisso de sigilo das informações estratégicas, competitivas de negócio, confidenciais ou qualquer outra informação privilegiada que tenha acesso no exercício das suas funções.

A empresa poderá requerer a devolução do pagamento vinculado ao desempenho que foi, total ou parcialmente, obtido no âmbito deste plano como efeito de comportamento fraudulento ou má conduta atribuível à mesma acusação, sem os quais o mesmo pagamento relacionado ao desempenho não teria sido alcançado ou teria sido alcançado em um nível mais baixo ou erro, na ausência do qual o mesmo

pagamento relacionado ao desempenho não teria sido alcançado ou teria sido alcançado em um nível mais baixo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: PRÊMIO FINAL (MBO)

O pagamento único do prêmio ocorrerá em 30.04.2025 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: PAGAMENTO PARA DESLIGADOS (MBO)

Para os EXECUTIVOS desligados durante ou após o exercício, o respectivo pagamento deverá ser efetuado em 30/04/2025. 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: DEMAIS CONDIÇÕES (MBO)

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

PARÁGRAFO DÉCIMA SÉTIMA: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: 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.

Assim, nessas hipóteses de afastamento, os PRÊMIOS serão pagos de forma integral, respeitadas as demais regras de elegibilidade do Programa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: ADMISSAO

Empregados(as) admitidos na vigência do presente instrumento normativo, têm direito ao recebimento do PRÊMIO desde que permaneçam na empresa no período igual ou superior a 15 dias de trabalho da sua admissão, no próprio exercício. Caso atendam essa condição, o pagamento do PRÊMIO será proporcional aos meses trabalhados, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, ressalvadas as situações descritas nas regras do Adiantamento – ELEGIBILIDADE.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: EMPREGADOS(AS) DESLIGADOS (AS)

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

O referido pagamento será efetuado em 30/04/2025, 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 e por fato determinante ocorrido durante o exercício vigente.

Para o cômputo dos períodos mínimos acima descritos, prevalece a regra de fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados comum aos demais itens previstos no presente instrumento, excetuando para tal o período de aviso prévio indenizado

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: PROMOÇÕES

Para os (as) EMPREGADOS (as) promovidos aos cargos de Presidente, Vice Presidente, Diretor Executivo, Diretor Sênior, Diretor, Executive Manager, Sênior Manager, Manager ou Especialista Master, elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados EXECUTIVO denominado MBO – Gerenciamento por Objetivos, o PRÊMIO será pago de forma proporcional aos meses trabalhados em cada respectiva função (anterior e atual), com o respectivo aceite formal das metas (MBO), desde que atendido o período mínimo de 15 (quinze) dias, calculando-se 1/12 por mês de serviço, considerando-se como mês de serviço efetivo trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias durante o exercício. Caso não haja o período mínimo acima estabelecido em cada posição o PRÊMIO será calculado com base no maior período trabalhado e, de mesmo modo, caso o (a) empregado (a) não atenda todas as condições necessários à participação no Programa de Participação dos Resultados Executivo (MBO) – Gerenciamento por Objetivos, seu PRÊMIO será calculado na mesma forma, critério e proporcionalidades do PPR não Executivo, considerando o cargo, salário e tempo de vínculo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: MUDANÇA DE ÁREA

Os objetivos funcionais serão calculados de forma proporcional aos meses trabalhados em cada área (anterior e atual), desde que atendido o período mínimo de 90 (noventa) dias em cada uma delas. Caso não haja o período mínimo acima estabelecido, em cada área, o objetivo funcional para efeito do PRÊMIO será calculado com base na área do maior período trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: 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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: EXCLUSIVIDADE DO PROGRAMA

Fica acertado entre as partes que, durante a vigência deste programa, os (as) empregados (as) não terão direito a nenhum outro valor a título de Participação nos Lucros e Resultados. Fica definido que qualquer adiantamento realizado no EXERCÍCIO a esse título será descontado do valor do PRÊMIO apurado no final do exercício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA 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 (2024) os novos empregados farão jus as condições do programa, de igual modo aos demais Classificado como Público participantes, respeitados os critérios de elegibilidade e proporcionalidade previstos e vigentes no programa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: SOLUÇÃO DE DÚVIDAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

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

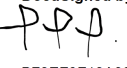
CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORO

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONCORDÂNCIA DAS PARTES

E por estarem justas e acertadas, firmam o presente acordo em 2 (duas) vias de igual teor e assinadas por seus representantes para arquivamento das partes.

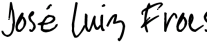
Cuiabá, 01 de setembro de 2022.

DocuSigned by:

B73EF9F13A9344B...

RODINEI RAMOS PENHA

Membro de Diretoria Colegiada

**SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEFONICOS DO ESTADO DE MATO
GROSSO SINTTEL-MT**

DocuSigned by:

1481291C229A446...

JOSE LUIZ FROES

Gerente

TIM S A