São Paulo, 23 de novembro de 2026.

À FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES
ATT: aos representantes dos seguintes sindicatos: **AP, CE, GO, NNF, PA, PR e SC**

Ref.: Formalização da Proposta Final para o Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 e PPR 2026.

Prezados(as),

Segue a formalização da Proposta Final para celebração do Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 e renovação do Programa de Participação nos Resultados (PPR) 2026. A presente proposta constitui um conjunto único e indivisível para fins de apreciação e deliberação em assembleia.

PROPOSTA FINAL

REAJUSTE SALARIAL

Concessão de **reajuste salarial de 3,98%, a partir de janeiro de 2027**, para os empregados ativos até 31/08/2026 abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho.

Estão excluídos do reajuste os cargos Gerentes, Consultores, e Diretores com classificação funcional G1, G2, GS1, GS2, IGS2, CS1, CS2, CSR1, CSR2, DIR1, DIR2, CEO, VP E PRE.

O presente reajuste salarial não se aplica aos aprendizes para os quais será aplicado na íntegra o disposto na Lei nº 10.097/2000.

PISOS SALARIAIS

Reajuste de **3,98% sobre os pisos salariais vigentes**, com aplicação a partir de janeiro de 2027.

ABONO

Pagamento, em parcela única, de abono correspondente a **20% do salário nominal de 31/08/2026**, observado o valor **mínimo de R$ 1.300,00 e o valor máximo de R$ 6.000,00**.

O pagamento ocorrerá na folha de pagamento de dezembro mediante aprovação da proposta em assembleia.

Estão excluídos do pagamento do abono cargos Gerentes, Consultores, e Diretores com classificação funcional G1, G2, GS1, GS2, IGS2, CS1, CS2, CSR1, CSR2, DIR1, DIR2, CEO, VP E PRE.

Empregados ativos em 31 de agosto 2026 e que foram desligados nos meses de setembro e outubro receberão o abono pró-rata na fração de 1/12 avos ao mês proporcional a data do desligamento.

O presente Abono Salarial não se aplica aos aprendizes para os quais será aplicado na íntegra o disposto na Lei nº 10.097/2000.

PROGRAMA ALIMENTAÇÃO (VR/VA)

Reajuste de 3,98% nos valores do programa de alimentação, com vigência a partir de setembro de 2026. O valor do programa alimentação **passará a ser de R$ 55,58**.

AUXÍLIO CRECHE/EDUCAÇÃO/BABÁ

Reajuste de 11,70%, com vigência a partir de setembro de 2026. Com isso, o valor passa a ser de **R$ 900,00**.

Esse reajuste reconhece a importância do apoio desse benefício às famílias. É uma melhoria que gera impacto direto no dia a dia das nossas Pessoas, ajudando com os cuidados e à educação de seus filhos.

Os critérios de concessão permanecem inalterados.

AUXÍLIO AO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

Reajuste de 4,67%, com vigência a partir de setembro de 2026. **O Valor passa a ser de R$ 1.500,00.**

Esse aumento traz ainda mais tranquilidade para as famílias, ampliando o apoio financeiro e reforçando nosso compromisso com o bem-estar, a inclusão e a construção de um ambiente cada vez mais acolhedor e humano.

AUXÍLIO MEDICAMENTO PARA PATOLOGIAS GRAVES:

Reajuste de **3,98% a partir de setembro de 2026 passando a vigorar com os seguintes valores:**

a) Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (AIDS) - **R$ 3.942,42**
b) Neoplasias Malignas (Câncer) - **R$ 1.516,30**.
c) Hepatite Crônica - **R$ 758,16**.
d) Insuficiência Renal Crônica - **R$ 3.032,65**.

QUEBRA DE CAIXA:

Reajuste de **3,98% a partir de setembro de 2026 passando para o valor de R$ 86,15.**

AUSÊNCIA JUSTIFICADA POR FALECIMENTO

Em momentos de perda, ter tempo para estar ao lado da família faz toda a diferença. Por isso, a proposta amplia a licença por falecimento **para 5 dias úteis**, proporcionando mais apoio, acolhimento e tranquilidade para que os colaboradores possam dedicar-se às questões pessoais e familiares com a atenção que esse momento exige.

A ampliação passa a vigorar a partir de janeiro de 2027 mantendo os demais critérios da cláusula.

AUSÊNCIA JUSTIFICADA POR CASAMENTO

Casar é um marco na vida de qualquer pessoa. Por isso, a proposta amplia a licença por casamento **para 5 dias úteis!** Com isso nossos colaboradores passam a contar com mais tranquilidade para organizar esse momento, celebrar com a família e iniciar essa nova etapa com mais qualidade de vida e equilíbrio.

A ampliação passa a vigorar a partir de janeiro de 2027.

REVISÃO DA CLÁUSULA DE JORNADA CONTEMPLANDO AS MUDANÇAS DA EC141/2026

A cláusula de jornada de trabalho do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 passará a vigorar com o seguinte texto:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – JORNADA DE TRABALHO

Considerando a natureza pública das atividades desenvolvidas pela EMPRESA e a necessidade de assegurar sua continuidade e disponibilidade operacional durante 24 (vinte e quatro) horas por dia e 7 (sete) dias por semana, as partes ajustam que a EMPRESA poderá adotar regimes de rodízio, plantão e trabalho em escalas, inclusive mediante sistemas de compensação de jornada, observados os limites constitucionais (Emenda Constitucional n. 141, de 2026), legais e convencionais aplicáveis.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A organização das escalas deverá assegurar ao empregado, em média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, preferencialmente um deles aos domingos, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado poderão ser concedidos de forma consecutiva ou não consecutiva, conforme a escala de trabalho, desde que seja preservada e garantida a efetiva fruição dos descansos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No período compreendido de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027, a EMPRESA poderá adotar as escalas de trabalho previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho, desde que, em qualquer hipótese, a jornada normal observe o limite máximo de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sem prejuízo da observância dos intervalos, dos repousos semanais remunerados, dos adicionais legais ou convencionais e das demais condições previstas neste instrumento.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os empregados submetidos à jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas, inclusive os operadores de telemarketing e de atendimento, a carga horária semanal deverá ser distribuída em 5 (cinco) jornadas diárias de 7 (sete) horas e 12 (doze) minutos

normais, totalizando as mesmas 36 (trinta e seis) horas semanais normais, com 2 (dois) dias de descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO QUINTO: Para os empregados submetidos à jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas, quando aplicável nos termos e prazos previstos na Emenda Constitucional n. 141/2026, a carga horária será distribuída em 5 (cinco) jornadas diárias de 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, assegurados 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem redução salarial.

PARÁGRAFO SEXTO: As parcelas de tempo que ultrapassarem a sexta hora diária no regime de 36 (trinta e seis) horas semanais e a oitava hora diária no regime de 42 (quarenta e duas) horas semanais, quando exclusivamente destinadas à compensação prevista nesta cláusula, não serão consideradas horas extraordinárias, respeitados os respectivos limites semanais e as demais disposições legais, regulamentares e convencionais aplicáveis.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Nas hipóteses previstas nos parágrafos quarto e quinto desta Cláusula, deverá ser concedido intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, na forma da legislação vigente, o qual não será computado na duração da jornada.

PARÁGRAFO OITAVO: Os períodos de trabalho e os repousos semanais remunerados poderão ser reorganizados, de modo que eventual prestação de trabalho adicional em determinada semana seja compensada na semana subsequente, desde que sejam preservados, em média, 2 (dois) dias de repousos semanais remunerados**,** dentro do mês-calendário, observados os limites legais e convencionais de duração do trabalho e mantidos registros individualizados das horas trabalhadas e compensadas.

PARÁGRAFO NONO: As EMPRESAS poderão, sempre que tecnicamente e operacionalmente possível, estabelecer horário fixo para os empregados regularmente matriculados em instituição de ensino, mediante solicitação do interessado e apresentação de comprovante de matrícula e dos horários escolares.

PARÁGRAFO DÉCIMO: As EMPRESAS não prorrogarão a jornada do empregado-estudante quando a prorrogação puder prejudicar comprovadamente sua frequência ou seu aproveitamento escolar, ressalvadas as hipóteses admitidas pela legislação e as situações excepcionais devidamente justificadas, sempre que as condições técnico-operacionais permitirem.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Os registros de frequência dos empregados serão apurados do primeiro ao último dia de cada mês, salvo período diverso expressamente previsto em norma coletiva ou no calendário de fechamento da folha de pagamento. Eventuais pagamentos ou descontos decorrentes da apuração serão realizados juntamente com o salário do mês subsequente, com a correspondente discriminação no demonstrativo de pagamento.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Para atender às necessidades de suas atividades, as EMPRESAS poderão adotar escalas com trabalho dos trabalhadores de sexo masculino ou de sexo feminino aos domingos, desde que seja assegurado que um descanso semanal remunerado coincida preferencialmente com o domingo, bem como trabalho em feriados civis e religiosos, observados os limites de jornada semanal, os adicionais ou as folgas compensatórias e demais condições previstas na legislação e neste Acordo Coletivo de Trabalho. Os feriados trabalhados sem folga compensatória serão pagos em dobro, na forma da Lei 605/49.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: Para fins de apuração do salário-hora, observar-se-ão os seguintes divisores, ressalvada disposição mais benéfica prevista em lei, contrato individual ou norma coletiva:

I – para a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas, divisor de 180 (cento e oitenta) horas mensais;

II – para a jornada semanal de 42 (quarenta e duas) horas, divisor de 210 (duzentas e dez) horas mensais;

III – para a jornada semanal de 40 (quarenta) horas, divisor de 200 (duzentas) horas mensais;

IV – para os empregados submetidos a escalas especiais, o divisor aplicável à jornada será aquele previsto no contrato, na legislação ou neste Acordo Coletivo de Trabalho, não se adotando automaticamente o número de horas efetivamente trabalhadas em determinado mês.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO: Os empregados que tiverem suas condições de trabalho modificadas em razão de realocação, reestruturação organizacional, implantação ou alteração de tecnologia ou restrições médicas poderão ser submetidos a nova jornada ou escala, desde que a medida seja compatível com sua situação contratual e pessoal, observe as normas de saúde e segurança do trabalho, bem como respeite os limites legais e convencionais aplicáveis.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: A alteração de jornada ou escala prevista no parágrafo anterior, quando realizada nos limites nele estabelecidos, não caracterizará novação do contrato de trabalho, permanecendo preservadas as demais condições contratuais não expressamente modificadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO: A definição, alteração ou revezamento das escalas deverá ser comunicada previamente aos empregados, com indicação dos dias de trabalho, horários, intervalos e respectivos dias de repouso, ressalvadas situações emergenciais ou operacionais devidamente justificadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: A adoção de regime compensatório ou de banco de horas dependerá do atendimento aos requisitos previstos na legislação e neste Acordo Coletivo de Trabalho, devendo ser mantidos controles individualizados das horas trabalhadas, compensadas e eventualmente devidas.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: A adoção das escalas previstas nesta cláusula não poderá resultar em redução salarial, supressão de direitos assegurados neste Acordo Coletivo de Trabalho ou descumprimento dos limites de duração do trabalho estabelecidos na Constituição Federal, na legislação vigente e nas normas coletivas aplicáveis.

PAGAMENTO DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA TÉCNICOS IAT

Pagamento a partir de 01/01/2027 de adicional de periculosidade elétrica aos empregados dos cargos de Técnico IAT que exerçam atividades predominantemente externas que subam no poste de forma habitual e efetivamente expostos ao risco elétrico. Os valores serão pagos de forma retroativa a abril de 2026 também na folha de janeiro de 2027.

As condições detalhadas para o pagamento da periculosidade serão pactuadas através de acordo coletivo específico firmado entre as partes.

MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS

Permanecem inalteradas e plenamente vigentes todas as demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027 e respectivos aditivos que não tenham sido expressamente modificadas pela presente proposta.

PPR 2026

Os critérios do programa de PPR 2026 permanecem inalterados, isso significa uma elegibilidade mínima de 30 dias assim como os demais itens que mantém o nosso programa entre os mais competitivos do mercado, com a possibilidade de pagar até 3,6 salários para os colaboradores.

RESULTADOS ACUMULADOS ATÉ OUTUBRO DE 2026:

PPR – CLARO BRASIL E SUPORTE AO NEGÓCIO – 67,19%

PPR – SEGMENTO GRANDES EMPRESAS E GOVERNO – 67,85%

PPR – SEGMENTO CONSUMO+PME – 61,90%

PPR – SEGMENTO PME – 62,74%

ELEGIBILIDADE

Elegibilidade mínima ao programa de 30 (trinta) dias, excetuam-se dessa elegibilidade empregados no período de experiência ou desligados durante o mesmo, além dos Jovens Aprendizes.

DATA DE PAGAMENTO

O pagamento do PPR 2026 deverá ocorrer até 31/03/2027.

MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DO ÚLTIMO ACORDO DE PPR

EM VIRTUDE DOS NOSSO PRAZOS ADMINISTRATIVOS, SOLICITAMOS QUE AS ASSEMBLEIAS SEJAM REALIZADAS E A FORMALIZAÇÃO ENVIADA ATÉ A SEXTA-FEIRA 03/12/2026.

PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS DOS BENEFÍCIOS

Caso a proposta seja aprovada, as diferenças dos benefícios do mês de setembro, outubro e novembro serão pagas na folha de pagamento de dezembro.

Já as diferenças do programa de alimentação dos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro serão pagas como crédito extra, no cartão do benefício, até o dia 15 de dezembro de 2026, também mediante aprovação em assembleia.

Atenciosamente,
CLARO S.A.