

Imprimir

Salvar

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001348/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/05/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000569/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.101279/2022-14  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/02/2022

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

OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 76.535.764/0002-24, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

OI MOVEL S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 05.423.963/0005-45, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SIND DOS TRAB EM EMP DE TELECOM E OP MESAS TELEF EST RGS, CNPJ n. 89.623.375/0001-11, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente 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 Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de Telecomunicações do plano da CNTCP**, com abrangência territorial em **RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Piso Salarial dos empregados contratados em jornada de 08 (oito) horas diárias a partir de 01 de novembro de 2021 será de R\$1.252,30 (hum mil duzentos e cinquenta e dois reais e trinta centavos).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários nominais dos empregados ativos em 31/10/2021 e também ativos em 30/04/2022 da OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS, percebidos em 31.10.2021 serão reajustados a partir de 01/05/2022 em 8% (Oito por cento).

**Parágrafo Único** – O reajuste previsto no caput desta cláusula não será aplicado aos empregados ocupantes de cargos executivos, tais como: Diretor Presidente, COO, Diretor, Gerente, Consultor, Representante Institucional, Gte de Relações Institucionais e Gte Projetos.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

As empresas efetuarão o pagamento do salário dos seus empregados, no 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao de competência.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Às empresas fica autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e em rescisão contratual, dos valores relativos e itens cujos custos são compartilhados pelos empregados. Os demais, como mensalidades sindicais, clubes de empregados e similares, poderão ser feitos, desde que previamente autorizados pelo empregado interessado, por escrito ou por meio eletrônico quando couber.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A Empresa pagará, mensalmente, adicional de periculosidade previsto em lei, sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, adicionais ou participações nos lucros da empresa, aos empregados expostos a condições de risco, conforme legislação vigente, desde que devidamente comprovado por Laudo Pericial.

**Parágrafo Único** – O pagamento do adicional de periculosidade não será devido quando a exposição a condições de risco se der de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se der por tempo extremamente reduzido.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de novembro de 2021, inclusive àqueles que estejam em gozo de férias, 23 (vinte e três) tíquetes refeição/alimentação, quantidade equivalente aos dias úteis do mês, considerando sempre a jornada de 2ª a 6ª feira.

**Parágrafo Primeiro** – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao benefício os empregados cuja licença por motivo de auxílio doença ocorrer na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho com vigência 2021/2023, por período de até 30 (trinta) dias e licença maternidade enquanto perdurar a licença. Para os empregados afastados por Acidente de Trabalho ocorrido na vigência do referido Acordo Coletivo será mantido o benefício por até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – As empresas descontarão do empregado uma coparticipação mensal de 3% do valor do benefício recebido.

**Parágrafo Terceiro** – O valor facial unitário do Tíquete Refeição/Alimentação para colaboradores com jornada de 08 (oito) horas diárias será de R\$39,28 (Trinta e nove reais e vinte e oito centavos) a partir de 01/01/2022.

**Parágrafo Quarto** – O regime de concessão do Tíquete Refeição/Alimentação está considerado no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não constitui verba de natureza salarial.

## **CLÁUSULA NONA - TÍQUETE REFEIÇÃO EM HORAS EXTRAS**

A cada uma hora extra completa e consecutiva efetivamente trabalhada, nas primeiras quatro horas será devido ao empregado adicional no valor equivalente a 15% (quinze por cento) do valor facial do tíquete, limitado a 50% (cinquenta por cento). A partir da quinta hora extra completa e consecutiva efetivamente trabalhada, será devido o adicional no valor de 100% (cem por cento) do valor facial do tíquete.

**Parágrafo Primeiro** – Este adicional será creditado no respectivo cartão do benefício alimentação e será aplicada a coparticipação de que trata o parágrafo 2º da cláusula oitava.

**Parágrafo Segundo** – Somente em casos excepcionais e para atender a necessidade de serviço, em conformidade com a legislação, poderá a jornada em regime extraordinário ultrapassar as 02 (duas) horas diárias.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO-TRANSPORTE**

As empresas fornecerão vale transporte aos empregados que utilizam transporte público para comparecimento ao trabalho em sua jornada normal na forma da regulamentação própria.

**Parágrafo Único** – Aos empregados que por exigência operacional em situação extraordinária, excepcionalmente necessitem se deslocarem da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência no horário compreendido entre 23 horas e 5 horas, as empresas assegurarão alternativa de transporte sem custo para os mesmos, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E AUXÍLIO MEDICAMENTOS**

A Empresa assegurará a prestação de Assistência Médica, Hospitalar, Odontológica e Auxílio Medicamentos aos empregados e seus dependentes.

**Parágrafo Primeiro** – Para a inclusão nos Planos de Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica da Empresa, o empregado deve apresentar toda documentação que comprove a elegibilidade do dependente.

Parágrafo Segundo – Os Planos indicados no parágrafo primeiro serão concedidos a todos os empregados em regime de participação mútua, desde que os mesmos façam a opção pelo tipo de Plano a ser utilizado e autorizem o desconto de sua participação através do contracheque.

Parágrafo Terceiro – O Auxílio Medicamentos será concedido, segundo as regras do benefício instituídas pela empresa, para todos os empregados mediante apresentação de receita médica através de convênio com farmácias, com um limite mensal por empregado de R\$200,00 (duzentos reais), não cumulativos, respeitando um limite anual também por empregado de R\$1.150,00 (hum mil cento e cinquenta reais), com custo compartilhado. A participação dos empregados nas compras dos medicamentos ocorrerá nas seguintes condições:

<b>Planos</b>	<b>Participação do Empregado</b>
Salários até R\$1.500,00	10%
Salários até R\$1.500,01 e R\$3.500,00	20%
Salários acima de R\$3.500,00	30%

**Parágrafo Quarto – Os beneficiários dos programas previstos no “caput” serão os empregados, cônjuge, companheiros (as), filhos e enteados, solteiros até 21 anos ou 24 anos quando estudante universitário e maior inválido (físico e mental) declarado judicialmente.**

### **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO E AUXÍLIO DOENÇA**

As empresas assegurarão ao empregado, durante o período de afastamento por Auxílio Acidente do Trabalho ou Auxílio Doença, complementação indenizatória de benefício até o limite salarial equivalente a diferença entre o somatório da importância recebida da Previdência Social (a título de Auxílio Doença / Acidente) e dos Planos de Previdência Complementar patrocinados pelas empresas e a remuneração líquida devida, até o décimo segundo mês de afastamento.

**Parágrafo Primeiro** - Para os empregados afastados a partir de 31 de outubro de 2010, as empresas assegurarão do décimo terceiro ao décimo oitavo mês de afastamento, até 75% do limite previsto no caput da presente cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Quando o empregado não for participante de um dos planos de Previdência Complementar patrocinados pelas empresas, estas complementarão o valor que lhe seria devido caso fosse participante, desde que 90% dos seus empregados estejam filiados a esses planos.

**Parágrafo Terceiro** – Fica entendido como Remuneração Líquida o salário nominal, deduzido o montante mensal descontado em folha de pagamento composto pelas parcelas de contribuição do empregado à Previdência Social e à Previdência Complementar, o Imposto de Renda retido na fonte, o Auxílio Alimentação, o Seguro de Vida em Grupo e a Pensão Alimentícia.

### **AUXÍLIO CRECHE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

A Empresa concederá Auxílio Creche aos filhos de empregada até 06 (seis) anos de idade, limitado o valor a R\$570,01 (Quinhentos e setenta reais e hum centavo) a partir de 01/01/2022, por criança, que será pago através de reembolso mediante comprovação da despesa.

Parágrafo Primeiro – O valor do auxílio para crianças acima de 06 (seis) meses será compartilhado, participando a Empresa com 95% (noventa e cinco por cento) da despesa realizada ou do valor limite, prevalecendo o que for menor e a empregada com 5% (cinco por cento), que serão descontados pela empresa sobre o valor total do benefício concedido a cada criança.

Parágrafo Segundo – Não será devido o auxílio nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer Empresa ou Entidade.

Parágrafo Terceiro – Aplicam-se às disposições acima aos empregados do sexo masculino que detenham a posse e a guarda legal dos filhos, o que deverá ser comprovado, quando do requerimento do benefício, reconhecida através de ato judicial.

Parágrafo Quarto – Poderão ser concedidos à empregada créditos até o limite acima estabelecido, destinado ao pagamento de pessoas como babá, para guarda do filho da empregada, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação à Empresa dos recibos comprobatórios dos pagamentos, desde que comprovada a utilização de profissional contratado para este fim, na forma da legislação previdenciária.

Parágrafo Quinto – A Empresa concederá o auxílio educação especial no valor de até R\$820,00 (oitocentos e vinte reais) aos colaboradores que tenham dependente especial, reconhecido pela previdência social, devidamente atestado por laudo médico, comprovado pela área médica da empresa, que esteja matriculado em escola especializada, sem limite de idade, sem coparticipação do empregado e não cumulativo com o auxílio creche. Entende-se por dependente especial a pessoa com deficiência mental de grau severo, com dependência de outras pessoas para realizar suas atividades da vida diária

Parágrafo Sexto – O reembolso do Auxílio-Creche é específico para filhos até 6 anos completos. Caso o limite de 6 anos ocorra antes do fim da vigência do presente acordo, o benefício será concedido até o fim da vigência do mesmo no ano em que o filho completar seis anos.

Parágrafo Sétimo – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao Auxílio Creche os empregados licenciados por motivo de doença e de acidente de trabalho por período de até 30 (trinta) dias e maternidade enquanto perdurar a licença.

**Parágrafo Oitavo – Nos casos expressamente proibidos por lei, não será concedido o auxílio creche.**

**Parágrafo Nono** – As solicitações de reembolso feitas até dia 10 (dez) e devidamente aprovadas, serão processadas na folha de pagamento do mesmo mês. As solicitações de reembolso feitas e aprovadas após o dia 10 (dez), serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas comprometem-se em manter um SEGURO DE VIDA EM GRUPO para todos os seus empregados, mediante a participação dos mesmos nos custos.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O colaborador desligado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando as empresas do pagamento dos dias não trabalhados.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTAGIÁRIO E APRENDIZ**

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo de Trabalho os Estagiários e Aprendizes em efetivo exercício em 01 de novembro de 2021 e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

As empresas concederão ausência justificada de:

- a) 03 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes, ascendentes, irmão e pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;
- b) 05 (cinco) dias consecutivos para casamento;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos por ocasião de nascimento de filho, considerando-se este benefício como licença paternidade nos termos do parágrafo único do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;
- d) 05 (cinco) dias consecutivos ao Pai adotante.

Parágrafo Único – O direito de ausência justificada conta-se a partir do dia do evento. Caso ocorra após o expediente conta-se a partir do dia seguinte.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE**

As licenças-maternidade poderão ter a duração prevista no inciso VXIII do art 7º. da CF prorrogada por 60 (sessenta) dias mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo Primeiro** - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso VXIII do art 7º. da CF.

**Parágrafo Segundo**- A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º. e 7º. da Lei nº. 11.770, de 09.09.2008.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA ADOÇÃO**

À colaboradora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme definido no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, será concedida licença-maternidade nos termos da legislação vigente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

A partir de 01/02/2019 a licença-paternidade poderá ter a duração prorrogada por 15 (quinze) dias, de acordo com a Lei 13.257 de 8 de março de 2016, conforme seu Art. 38, mediante solicitação escrita do empregado até 2 (dois) dias úteis após o parto e desde que comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

**Parágrafo Único**– A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Fica facultado a partir de 13/11/2017, o parcelamento das férias, a pedido do empregado e de acordo com a concordância da Empresa, em até três períodos, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser inferiores a 5 dias, conforme parágrafo 1º do Art 134 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – As partes concordam em estender a possibilidade de eventual parcelamento de férias aos empregados com mais de 50 anos de idade, a requerimento deste.

**Parágrafo Segundo** – As partes concordam que, eventualmente por opção do empregado, poderá ser permitido o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS**

As empresas concederão a seus empregados quando os mesmos fizerem opção no aviso de férias, um adiantamento no valor igual ao seu salário nominal que será ressarcido às empresas, em até 7 (sete) parcelas iguais e sucessivas após o primeiro mês do retorno das férias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

As empresas computarão no cálculo das férias e do 13º salário, a média anual dos adicionais legais, que compõem a remuneração, habitualmente pagos durante o ano.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO**

A empresa compromete-se a cumprir o disposto na legislação vigente com relação à segurança do trabalho, fornecendo gratuitamente aos empregados equipamento de proteção individual (EPI) e equipamento de proteção coletiva (EPC). O fornecimento do equipamento de proteção individual (EPI) torna o uso obrigatório pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado deverá utilizar os equipamentos de proteção individual apenas para a finalidade a se destina, não podendo fazer adaptações ou modificações estruturais no equipamento que danifiquem ou modifiquem sua forma, bem como não poderá emprestar, ceder ou adquirir equipamentos de proteção individual, ou utilizar qualquer outro EPI que a empresa não tenha fornecido.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de demissão ou dispensa, o empregado fica obrigado a devolver à empresa todo e qualquer EPI que o tenha sido entregue, no estado em que se encontra, sob pena de ter o valor do mencionado equipamento descontado de suas verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro** – Fica facultado à empresa solicitar, a qualquer tempo, vistoria no EPI de posse do empregado, devendo o mesmo ser apresentado à empresa em condições adequadas de uso e conservação.

**Parágrafo Quarto** – A inutilização, avaria ou perda do EPI, em virtude de culpa ou dolo do empregado, faculta a empresa o desconto do respectivo valor em folha de pagamento.

**Parágrafo Quinto** – Caso o empregado não respeite o disposto nos parágrafos acima fica facultado ao empregador à aplicação do Regimento Interno específico.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos dirigentes sindicais empregados das empresas será permitido o acesso às dependências das empresas durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

**Parágrafo Primeiro** – O acesso de dirigentes sindicais nos locais de trabalho, para tratar de assuntos de interesse da categoria, não poderá trazer interrupção ao curso normal dos serviços e deverá ser autorizado pela gerência de relações trabalhistas das empresas e pelo gerente da área, sendo que, em se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser escrita.

**Parágrafo Segundo** – Ficará assegurado ao SINTTEL – RS a distribuição de boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse do Sindicato nas portarias de acesso às dependências das empresas.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas se comprometem em liberar, enquanto vigorar este Acordo, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo dos salários e demais vantagens dos cargos que exerciam a ocasião da liberação, 07 (sete) empregados, dirigentes do SINTTEL - RS.

**Parágrafo Único**- Caberá ao Sindicato a definição dos dirigentes a serem liberados, necessitando para tanto, informar o nome dos dirigentes para as empresas, com antecedência mínima necessária de 30 (trinta) dias antes do efetivo período de liberação, para que possa ser garantida a continuidade operacional das atividades sob a responsabilidade dos mesmos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO**

Toda vez que o sindicato desejar estabelecer contribuição financeira ou não em seu benefício, deverá ser inserido no Edital de Convocação de Assembleia item específico sobre o assunto, para deliberação desta.

**Parágrafo Primeiro** -Fica assegurado aos empregados associados ou não, o direito de oposição aos descontos de que trata esta cláusula, mediante manifestação por escrito entregue no Sindicato ou diretamente a qualquer dirigente do SINTTEL – RS, com cópia para a área de Recursos Humanos das empresas até 15 (quinze) dias úteis, a contar da data da assinatura do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo Segundo** - O caso de mensalidades de seus associados, descontadas em Folha de Pagamento, as empresas se comprometem a repassar o valor para SINTTEL – RS, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

**Parágrafo Terceiro** - As empresas encaminharão, sempre que solicitado, relação contendo nomes, matrículas e o valor descontado ou não dos empregados sindicalizados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a divulgação, sem seus quadros de avisos da filial acima identificada, de comunicados de interesse geral da categoria, que deverão ser previamente encaminhados à área responsável pelas atividades de relações trabalhistas das empresas, ficando a cargo desta a afixação em locais de fácil visualização e trânsito para os empregados.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica nas esferas policial, criminal e cível, aos empregados que, a serviço das empresas e conduzindo veículos destas, se envolverem em acidentes de trânsito.

**Parágrafo Único** – A assistência de que trata esta cláusula, não abrange casos de dolo, negligência, imprudência ou imperícia do empregado, o que deverá ser verificado por ocasião da sentença de 1ª Instância do juízo competente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INCLUSÃO DIGITAL**

Manutenção da comissão paritária formada para desenvolvimento de propostas relativas à inclusão digital.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIREITO DE DEFESA**

As empresas assegurarão o Direito de Defesa a todos os empregados acusados de prática de atos passíveis de punição disciplinar, a ser exercido mediante a apresentação de suas alegações, já no procedimento de apuração da falta, ou excepcionalmente no prazo improrrogável de três dias após ser notificado da punição.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE SAÚDE**

Manutenção da comissão paritária formada para acompanhar e discutir as questões relativas à saúde dos trabalhadores.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LGPD**

Considerando que as empresas do Grupo Oi formam conglomerado internacional, em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGDP nº 679/2016, EU), como permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº 13.709/2018, BR), respeitados os limites da substituição processual sindical no que se refere às regras de consentimento previstas na legislação, e aos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, convencionou-se que ficam estas autorizadas a proceder com: a coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus empregados e dependentes, exclusivamente para fins de execução do contrato de trabalho, tal como a concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos para admissão, movimentações, promoção, estabilidade e outros previstos no contrato de trabalho e/ou decorrentes do vínculo empregatício, assim como para cumprimento de obrigações legais, mesmo que para com o fisco e poder público, em relação à impostos e tributos destes derivados.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que esta autorização decorre, ainda, da necessidade de execução dos direitos e deveres advindos do contrato de trabalho e de determinações legais, figurando os empregados como titulares e mandatários de seus dependentes maiores de idade (cônjuges, enteados e filhos, conforme o caso) para os mesmos fins.

**Parágrafo segundo:** Em razão das contribuições sindicais realizadas pelos empregados ao SINDICATO, relativas a mensalidade sindical, convênios e colônia de férias, as empresas disponibilizarão a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O sindicato se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos das empresas, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Em razão dos acontecimentos relacionados à pandemia de COVID-19 e do advento do teletrabalho na rotina do empregado com o objetivo de possibilitar a manifestação do empregado em assembleias realizadas por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT, as empresas transferirão dados pessoais dos seus empregados ao SINDICATO (nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo), para utilização no credenciamento em aplicativos de votação virtual, acesso nas plataformas virtuais de reunião e envio de e-mails informativos que se refiram estritamente aos temas de acordos coletivos de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO À COVID-19**

Tendo em vista a pandemia internacional da COVID-19 e a concordância das PARTES quanto à necessidade de manter cuidados preventivos e a promoção de um ambiente seguro nas dependências da EMPRESA, fica acordado que deverão ser observadas as seguintes exigências: I – Utilização de máscaras de proteção facial, sempre que exigido pelas autoridades públicas; II – Higienização das mãos; III – Permissão da aferição de temperatura nos acessos aos estabelecimentos da EMPRESA; IV – Preenchimento aos questionários de monitoramento de saúde promovidos pela EMPRESA; V – Apresentação de certificado de vacinação emitido pelo aplicativo Conecte-SUS, do Ministério da Saúde, sempre que solicitado; VI – Para pessoas não vacinadas, apresentação de teste RT-PCR ou teste antígeno negativos para COVID-19 efetuado nas últimas 72h, realizado às expensas do empregado.

**Parágrafo primeiro:** A EMPRESA, por si, ou em parceria com o SINDICATO ou outras instituições, fará ações de conscientização sobre a necessidade da vacinação contra a covid-19.

**Parágrafo segundo:** A EMPRESA poderá, a seu critério, realizar testagens periódicas visando diminuir os riscos de transmissão do vírus nos estabelecimentos da empresa.

**Parágrafo terceiro:** Empregados liberados de atividades presenciais só poderão ser convocados para trabalhar nos estabelecimentos físicos da EMPRESA quando transcorrido o prazo de 14 (catorze) dias após o recebimento da 2ª (segunda) dose da vacina contra a covid-19 ou dose única.

**Parágrafo quarto:** Empregados em grupo de risco que tenham sido dispensados do trabalho presencial para se protegerem, deverão tomar todas as medidas preventivas recomendadas pelo Ministério da Saúde, sob pena de violação do dever observância das medidas de saúde e segurança (CLT, art. 158, II).

**Parágrafo quinto:** O empregado em trabalho presencial que, dentro das dependências da EMPRESA, detectar temperatura corporal superior a 37,5°C ou apresentar sintomas sugestivos de infecção pela COVID-19 deverá avisar imediatamente a área de saúde ocupacional.

**Parágrafo sexto:** Os EMPREGADOS sem autorização para trabalho remoto ou híbrido que não completaram o esquema de vacinação, quando não cumprirem a exigência contida no item V ou VI do caput desta cláusula, terão impedida a sua entrada ou permanência nas dependências da EMPRESA, razão pela qual não poderão cumprir sua jornada de trabalho e terão o dia considerado como falta injustificada.

**Parágrafo sétimo:** Por serem medidas coletivas de prevenção em favor do conjunto de trabalhadores, a vacinação e a testagem são obrigatórias e a recusa injustificada está sujeita a aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 22 meses, com início em 01 de novembro de 2021 e término em 31 de agosto de 2023, com os seus Termos e Condições, ora estabelecidos, substituindo todos os Acordos, Convenções e/ou Dissídios Coletivos anteriormente celebrados entre as partes.

**Parágrafo Único** - O período de vigência das Cláusulas Econômicas será de 10 meses, com início em 01 de novembro de 2021 e término em 31 de agosto de 2022.

E por estarem ajustadas, as empresas: OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e o SINTTEL – RS celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2023, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, encaminhando-o para o competente registro/arquivo na Superintendência Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul.

**ALEXANDRE GUIMARAES DE BARROS  
GERENTE  
OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL**

**MARCOS AURELIO FREIRE MENDES  
DIRETOR  
OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL**

**ALEXANDRE GUIMARAES DE BARROS  
GERENTE  
OI MOVEL S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL**

**MARCOS AURELIO FREIRE MENDES  
DIRETOR**

GILNEI PORTO AZAMBUJA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB EM EMP DE TELEC E OP MESAS TELEF EST RGS

## ANEXOS

### ANEXO I - TERMO DE COMPROMISSO - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO 2022

Para assegurar as condições ajustadas entre as empresas OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - RS e OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - RS e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL – RS, inscrito no CNPJ sob o nº 89.623.375/0001-11, as empresas anteciparão 0,5 (meio) salário nominal de 01/12/2021, referente à primeira parcela do 13º salário do exercício de 2022 aos seus colaboradores que estejam em plena atividade nas empresas em 31/10/2021 e na data da efetiva assinatura dos Acordos Coletivos de Trabalho 2021/2023 e seus Termos e Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2021/2023, inclusive para os colaboradores em gozo de férias e em licença maternidade. O pagamento será feito até dia 22/12/2021 após a efetiva assinatura e envio dos Acordos Coletivos de Trabalho 2021/2023 e seus Termos e Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2021/2023, considerando a efetiva aprovação e assinatura dos referidos Acordos e Termos até o dia 17/12/2021.

Na parcela objeto do presente termo não será efetuado qualquer desconto e/ou incidirá encargos, os quais serão efetivados em sua totalidade, considerando o valor total do 13º salário referente ao exercício 2022, quando do pagamento da segunda parcela e/ou em Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, se for o caso.

E, por estarem ajustadas, as empresas OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - RS e OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - RS, e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL RS celebram o presente Termo de Compromisso em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito.

### ANEXO II - PROGRAMA DE MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO

#### A) Introdução

Conforme estabelecido em negociação com esse Sindicato e com o objetivo de auxiliar na melhoria das condições de saúde dos colaboradores e seus dependentes, e maior adesão ao tratamento de algumas doenças crônicas, a partir do dia 1º de novembro de 2021 as empresas OI MÓVEL S/A em Recuperação Judicial - Filial - RS e OI S/A em Recuperação Judicial - Filial - RS oferecem o Programa de Medicamentos de uso Contínuo e o Programa Vida Saudável.

Os Colaboradores e dependentes portadores de algumas doenças crônicas tem um valor extra, conforme, a patologia e regras do Programa, creditado mensalmente em seu cartão do benefício medicamentos sem coparticipação pelo beneficiário. Este valor é extensivo aos colaboradores e seus dependentes cadastrados conforme as regras de elegibilidade.

#### B) Critérios de Elegibilidade:

- São elegíveis todos os colaboradores e seus dependentes legais (cônjuge e companheiro (a), filhos (as) naturais e adotados legalmente até 18 anos desde que solteiros e filhos portadores de necessidades especiais de qualquer idade);

- O colaborador ou seu dependente precisa apresentar laudo de seu médico assistente informando a patologia, seu histórico, evolução, intercorrências e medicamentos utilizados na ocasião e, receita médica

contendo prescrição da medicação, apresentação e posologia, ambos recentes (máximo de 60 dias), que deverão ser renovados semestralmente para manutenção do benefício;

- Só poderão participar desse benefício os colaboradores e seus dependentes que aderirem ao Programa de Vida Saudável, programa esse que também tem como objetivo orientar, acompanhar e facilitar o controle de sua doença crônica. Excetuam-se dessa regra: glaucoma, câncer, endocrinopatias, insuficiência renal e doenças neurológicas que permanecerão no Programa de Medicamentos de uso contínuo

### **C) Orientação sobre cadastramento**

-Para inclusão do Colaborador ou dependente no Programa de Doenças Crônicas da Oi, o Colaborador deve enviar documentação digitalizada (laudo médico e receita) e, o original apenas do laudo médico, por malote ou correio, para Saúde Ocupacional em nome do responsável divulgado na Interativa. O laudo e a prescrição da medicação deverão estar legíveis (em letra de forma ou digitado);

- Esses documentos serão encaminhados para análise e validação do médico do trabalho.

### **D) Manutenção do benefício**

- Para se manter ativo no Programa, o participante deverá reapresentar nova receita e laudo médicos recentes antes de concluir o semestre da adesão.

- A evidência de não continuidade da compra/tratamento (por mais de 6 meses) e/ou a não apresentação ou renovação dos documentos médicos acarretará suspensão do benefício até regularização e justificativa.

### **E) Cobertura**

Confira as doenças cobertas e os relativos valores:

<b>GRUPO DE DOENÇAS</b>	<b>VALOR</b>
Doenças cardiovasculares crônicas (hipertensão arterial, ICC, arritmias, coronariopatias)	R\$190,00
Suporte à Insuficiência Renal Crônica	R\$132,00
Diabetes tipo I (congenita) e insulino dependente	R\$250,00
Diabetes tipo II (adquirida) e não insulino dependente	R\$190,00
Diabetes gestacional (na gestação)	R\$180,00
DPOC (Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica)	R\$100,00
Suporte ao câncer	R\$250,00
Glaucoma	R\$100,00
Doenças Endócrinas (adrenal, tireóide e paratiróide)	R\$75,00
Doenças neurológicas (epilepsia, miastenia, Parkinson)	R\$55,00
Dislipidemia crônica (aumento crônico das gorduras do sangue)	R\$100,00

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação dos Acordos Coletivos de Trabalho e de Jornada 2021/2023 das empresas OI MÓVEL S/A em Recuperação Judicial - Filial - RS e OI S/A em Recuperação Judicial - Filial - RS e terá vigência até 31/08/2022.

## **ANEXO III - TRANSIÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL**

A partir de 1º de novembro 2021, o empregado da OI MÓVEL S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - RS e OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - RS que for desligado sem justa causa e atender os critérios mencionados abaixo a empresa concederá as condições especiais a seguir:

<b>Tempo de Empresa</b>	<b>Salário Nominal</b>	<b>Plano Médico*</b>
>= 10 < 15 anos	0,5 (meio)	4 (quatro) meses
>= 15 < 20 anos	1,5 (um e meio)	6 (seis) meses
>= 20 anos	2 (dois)	6 (seis) meses

(\*) A prorrogação do plano médico se dará pelo período indicado acima a partir da efetiva data do desligamento do empregado.

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação dos Acordos Coletivos de Trabalho e de Jornada 2021/2023 das empresas OI MÓVEL S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - RS e OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - RS, e terá vigência até 31 de agosto de 2022.

## **ANEXO IV - ATA FECHAMENTO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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