

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000144/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/01/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063617/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.200492/2024-70
DATA DO PROTOCOLO: 24/01/2024

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 Gerente, Sr(a). CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU e por seu Diretor, Sr(a). MARCOS AURELIO FREIRE MENDES;

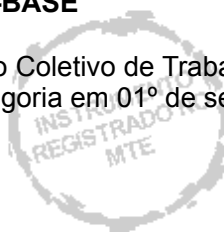
E

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

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 setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **I- Trabalhadores das operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satélites; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em datacenters de empresas de telecomunicações; II - Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de 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; III - Os trabalhadores em empresas interpostas (exceto os trabalhadores de empresas em teleatendimento, telemarketing, rádio chamada e comerciários) com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; 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; IV - Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; V - 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; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, que sejam próprias, terceirizadas, franquizadas, parceiras ou tomadoras de serviços; VII - Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações, com abrangência territorial em RS.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais praticados nunca serão inferiores ao salário mínimo nacional estabelecido pelo Governo Federal.

Parágrafo Primeiro - Os Pisos Salariais existentes, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definidos, superiores ao mínimo nacional previsto no “caput” da presente cláusula serão:

- R\$1.397,75 (hum mil trezentos e noventa e sete reais e setenta e cinco centavos) a partir de 01 de maio de 2024, para empregados com jornada de 40 horas semanais;
- R\$1.398,80 (hum mil trezentos e noventa e oito reais e oitenta centavos) a partir de 01 de maio de 2024, para empregados com jornada de 44 horas semanais que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários nominais dos empregados ativos em 31/08/2023 e também ativos em 30/04/2024 da OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS, percebidos em 31.08.2023 serão reajustados a partir de 01/05/2024 em 4,06% (quatro virgula zero seis 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 setembro de 2023, 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. Para os empregados que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio, inclusive àqueles que estejam em gozo de férias, serão no mínimo 23 (vinte e três) e no máximo 26 (vinte e seis) tíquetes refeição/alimentação, quantidade equivalente aos dias trabalhados no mês, considerando a escala de trabalho e a jornada de trabalho de 44 horas semanais.

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 2023/2025, 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 será:

- R\$43,45 (quarenta e três reais e quarenta e cinco centavos) a partir de 01/01/2024, para empregados com jornada de 40 horas semanais.
- R\$36,42 (trinta e seis reais e quarenta e dois centavos) a partir de 01/01/2024, para empregados com jornada de 44 horas semanais que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio.

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, considerando os seguintes valores e limites:

- Para empregados com jornada de 40 horas semanais que atuam nas demais áreas, o limite mensal por empregado a partir de 01 de janeiro de 2024 será de R\$200,00 (duzentos reais), não cumulativos, respeitando um limite anual também por empregado de R\$1.196,69 (hum mil cento e noventa e seis reais e sessenta e nove centavos), com custo compartilhado.
- Para empregados com jornada de 44 horas semanais que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio, o limite mensal por empregado a partir de 01 de janeiro de 2024 será de R\$100,00 (cem reais), não cumulativos, respeitando um limite anual também por empregado de R\$780,45 (setecentos e oitenta reais e quarenta e cinco centavos), com custo compartilhado.

A participação dos empregados nas compras dos medicamentos ocorrerá nas seguintes condições:

Planos	Participação do Empregado
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.

Parágrafo Quinto – Ficam garantidas condições igualitárias no acesso aos benefícios previstos nesta cláusula a todos os colaboradores em união homoafetiva, devidamente reconhecidos na forma legal e obedecidos os critérios previstos na política interna da EMPRESA.

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 ao valor de até:

- R\$630,52 (seiscentos e trinta reais e cinquenta e dois centavos) para empregadas com jornada de 40 horas semanais, a partir de 01/01/2024, por criança, que será pago através de reembolso mediante comprovação da despesa.
- R\$364,21 (trezentos e sessenta e quatro reais e vinte e um centavos) para empregadas com jornada de 44 horas semanais que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio, a partir de 01/01/2024, 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\$907,05 (novecentos e sete reais e cinco centavos) para empregados com jornada de 40 horas semanais, a partir de 01/01/2024, 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.

- R\$676,39 (seiscentos e setenta e seis reais e trinta e nove centavos) para empregados com jornada de 44 horas semanais que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio, a partir de 01/01/2024, 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 Aprendizizes em efetivo exercício em 01 de setembro de 2023 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 DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA concederá licença remunerada de 15 (quinze) dias para as colaboradoras vítimas de violência doméstica, mediante apresentação do Boletim de Ocorrência, emitido pela autoridade policial competente, atestada pela área médica e social da empresa.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

Parágrafo Terceiro – A EMPRESA concederá licença remunerada de 30 (trinta) dias para colaboradoras em caso de aborto, comprovado por laudo médico, contados a partir do ocorrido, atestado pela área médica e social da empresa.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO

Se eventualmente o sindicato pretender estabelecer contribuição financeira ou não em seu benefício, deverá ser assegurado integralmente ao trabalhador o direito de se opor ao pagamento da referida contribuição, devendo ser convocada assembleia com esta finalidade e com garantia de ampla informação a respeito da cobrança, garantindo que o trabalhador se oponha ao desconto da contribuição, se assim desejar, no prazo estabelecido em assembleia.

Parágrafo Primeiro – O caso de mensalidades de associados aos sindicatos, descontadas em Folha de Pagamento, a empresa se compromete a repassar o valor para o SINTTEL-RS, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

Parágrafo Segundo – A empresa encaminhará, sempre que solicitado, após análise, relação contendo nomes, matrículas e o valor descontado ou não dos empregados sindicalizados, ressalvadas as questões que se referem à LGPD.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCLUSÃO DIGITAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - COMISSÃO DE SAÚDE

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 24 meses, com início em 01 de setembro de 2023 e término em 31 de agosto de 2025, 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 12 meses, com início em 01 de setembro de 2023 e término em 31 de agosto de 2024.

E por estarem ajustadas, a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e o SINTTEL – RS celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025, 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.

}

CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU
GERENTE
OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL

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

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

ANEXOS

ANEXO I - TERMO DE COMPROMISSO PARA ANTECIPAÇÃO DE PARCELA DO PRÊMIO DO PLACAR 2023

Para assegurar as condições ajustadas entre a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Rio Grande do Sul - SINTTEL - RS, inscrito no CNPJ sob o nº 89.623.375/0001-11, excepcionalmente neste exercício, a empresa antecipará aos seus empregados elegíveis ao Placar 2023 (conforme regras de elegibilidade do Programa), que efetivamente esteja em plena atividade na respectiva empresa na data da efetiva assinatura do presente termo e ativo na data do respectivo pagamento, em conformidade com o Acordo celebrado entre as partes, antecipar 0,5 (meio) salário nominal de 01/12/2023 (pro-rata referente aos meses trabalhados em 2023). A referida antecipação será em parcela única a ser creditada até 05/01/2024, após a aprovação e assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025 e seus Termos, Acordo Coletivo de Teletrabalho 2023/2024 e do Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2023/2025. Em ambas as situações, após a efetiva assinatura do presente Termo de Compromisso, conforme acordado entre as partes.

1. O compromisso ora firmado se faz a título de antecipação do valor a que terá direito o empregado no Placar 2023, sendo certo que o mesmo não integra a remuneração do empregado para quaisquer fins, não incidindo encargos sociais e nem o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Sobre o valor da antecipação deverá ser aplicada a respectiva tabela de desconto do Imposto de Renda de Pessoa Física – IRPF na fonte com a consequente retenção, se for o caso.
2. Os empregados com direito ao recebimento da antecipação do Programa de Participação nos Resultados – Placar 2023 estabelecida neste Termo são aqueles que, no ano de 2023, tenham trabalhado um período

igual ou superior a 01 (um) mês completo(s) e consecutivo(s), com contrato individual de trabalho vigorando na data da assinatura deste Termo e em plena atividade na Empresa, incluídos os empregados em gozo de licença maternidade e em férias e excluídos do adiantamento todos os demais afastados nesta data.

3. Os empregados desligados até a data do pagamento da referida antecipação, se tiverem direito ao recebimento do Placar 2023, conforme critérios de elegibilidade definido no Programa, não terão direito ao recebimento da antecipação, objeto deste termo, devendo receber o prêmio a que tiverem direito, ainda que proporcionalmente, em até 60 (sessenta) dias após o pagamento/quitação dos empregados em atividade.

4. Todas as licenças de qualquer natureza (exceto licença por acidente de trabalho, licença maternidade, afastados inscritos no Programa de "Doenças Crônicas" que estiverem afastados comprovadamente por esses motivos, afastamento dos Dirigentes Sindicais licenciados com ônus para a empresa, conforme cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, no período de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023) e faltas, não justificadas, serão descontadas para efeito do cálculo do Placar 2023. Nestes casos, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados, desde que sejam cumpridos os demais critérios de elegibilidade.

5. O valor da antecipação ora firmada, será descontada/compensada com o valor total do Placar 2023 a que terá direito o empregado quando da apuração final dos resultados empresariais 2023.

6. No caso de haver compensação do prêmio, será adotado o disposto nos itens 1 e 5. Se este valor não for suficiente para o desconto da antecipação, a diferença será abatida do salário do empregado na folha de pagamento do mês de abr/2024.

E por estarem ajustadas, a OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Rio Grande do Sul - SINTTEL RS celebram o presente Termo de Compromisso, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste termo 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 e Emprego do RIO GRANDE DO SUL.

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 setembro de 2023 a empresa OI S/A em Recuperação Judicial - Filial RS oferece 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:

GRUPO DE DOENÇAS	VALOR
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 paratireóide)	R\$75,00
Doenças neurológicas	R\$55,00

(epilepsia,
miastenia,
Parkinson)
Dislipidemia
crônica
(aumento
crônico das
gorduras do
sangue) R\$100,00

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação do Acordo Coletivo de Trabalho e de Jornada 2023/2025 e de Teletrabalho 2023/2024 da empresa OI S/A em Recuperação Judicial - Filial RS e terá vigência até 31/08/2024.

ANEXO III - TRANSIÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

A partir de 1º de setembro 2023, o empregado da 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:

Tempo de Empresa	Salário Nominal	Plano Médico*
>= 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 Coletivo de Trabalho e de Jornada 2023/2025 e Acordo Coletivo de Teletrabalho 2023/2024 da empresa OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS, e terá vigência até 31 de agosto de 2024.

ANEXO IV - ATA DE 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>.