

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000676/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/11/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058410/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.119934/2022-78
DATA DO PROTOCOLO: 10/11/2022

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

OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 76.535.764/0326-90, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, 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 setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 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) **Trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satelitais; Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia (SCM), através de rede ótica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, que sejam próprias, com abrangência territorial em DF.**

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - ELEGIBILIDADE

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo de Teletrabalho os estagiários, aprendizes, cedidos ao sindicato e aposentados não ativos de qualquer natureza, inclusive TRCA-PR.

CLÁUSULA QUARTA - TELETRABALHO

Conforme previsão contida na Consolidação da Leis do Trabalho – CLT, no artigo 611-A e seu inciso VIII, objetivando regular e acompanhar as tendências dos novos modelos do mercado de trabalho, e a qualidade de vida dos empregados, as partes convencionam e estabelecem o regime de teletrabalho, onde esse modelo for conveniente e aplicável, conforme condições fixadas nos parágrafos a seguir regidas por regras gerais e específicas.

PARAGRAFO PRIMEIRO - As condições aqui estabelecidas, correspondem ao regime de Teletrabalho definido na forma dos artigos 6, 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E da CLT e das regras dispostas neste instrumento e visam assegurar a qualidade de vida no trabalho de seus empregados em condições apropriadas, observadas todas as exigências relativas à saúde e segurança no desempenho das atividades.

PARAGRÁFO SEGUNDO - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços pelo empregado que e se enquadrar nas condições estabelecidas, preponderantemente fora das dependências do empregador, em regime integral e regular, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo e que tenham como resultado de sua produtividade o cumprimento das atividades laborais, respeitado o direito a desconexão do empregado. As atividades realizadas em campo pelo empregado lotado na área técnica, não descaracterizam o home office, desde que a sua jornada mensal de trabalho seja realizada preponderantemente em regime de teletrabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado permanecerá sujeito ao controle de horário, por intermédio do aplicativo “Oi Colaborador – Eu Aponto”, ou outro meio que a empresa venha a instituir. Em caso de eventual necessidade de trabalho nas lotações da empresa, o registro da frequência se dará pelo acesso através da catraca aos respectivos estabelecimentos, ou outros mecanismos de controle, conforme definido pela empresa. Isto não se aplica caso o empregado se enquadre nas exceções previstas nos incisos I e II do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

PARÁGRAFO QUARTO – A empresa se obriga a fornecer os sistemas de programas específicos e controle de segurança da informação necessários para o desempenho das atividades laborais.

PARAGRÁFO QUINTO - Não caracterizará como atividade de trabalho, ainda que parcialmente, o mero recebimento, de e-mails corporativos informativos ou mensagens através de aplicativos, assim como avisos ou comunicados que tenham como objetivo orientar e esclarecer acerca de medidas adotadas pela empresa, assuntos relativos ao contrato de trabalho, entregas ou substituição de equipamentos destinadas ao trabalho, dentre outros assim destinados, não tendo o empregado obrigatoriedade de responder fora da sua jornada normal de trabalho, salvo em condições extraordinárias previamente acordadas com os respectivos gestores, em função da urgência e/ou característica do negócio.

PARÁGRAFO SEXTO - É de responsabilidade do empregado, manter em perfeito estado de conservação todos os equipamentos eventualmente fornecidos ou validados pela empresa, salvo desgaste natural do equipamento, bem como a política de segurança da informação divulgada pela empresa, garantindo ainda a

aderência a todas as normas de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, contidas na “Trilha Home Office”.

PARÁGRAFO SÉTIMO – É obrigação do empregado, sempre que solicitado pelos canais de comunicação da empresa, realizar os treinamentos, contidos no Oi Educa, sobre saúde e segurança do trabalho, a exemplo da “Trilha Home Office”, bem como observar rigorosamente as regras de segurança no trabalho vigentes, disponibilizadas na Intranet da empresa.

PARÁGRAFO OITAVO - O empregado declara que está ciente das precauções a tomar a fim de evitar eventuais doenças e/ou acidentes de trabalho, comprometendo-se a seguir todas as instruções fornecidas pela empresa constantes na “Trilha Home Office” e normas de segurança no trabalho, bem como responsabiliza-se pelos atos praticados em desacordo com as normas vigentes e instruções fornecidas pela empresa.

PARAGRÁFO NONO - Os eventuais acidentes ocorridos no local da prestação de serviços serão avaliados pela área de segurança do trabalho da empresa e somente serão considerados decorrentes do trabalho, quando comprovadamente for estabelecido seu nexos com a execução das atividades.

PARÁGRAFO DÉCIMO – É obrigação do empregado, mesmo que trabalhando fora do estabelecimento da empresa, manter conforme Código de Conduta/Ética desta, total confidencialidade e cuidados com as informações estratégicas e de negócios (*p.e.: e-mails, comunicados internos, arquivos, documentos, não se resumindo a estes*) que venha a receber ou ter acesso, não as deixando cair em domínio público, nem as copiando, divulgando ou reproduzindo sem a devida autorização e conhecimento da empresa.

PARAGRÁFO DÉCIMO PRIMEIRO - O Teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado, não podendo ser realizado por terceiros.

PARAGRÁFO DÉCIMO SEGUNDO - Quando o trabalho for realizado fora das dependências da empresa, o empregado concorda que automaticamente não se aplica a concessão de vale-transporte nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, mantendo-se inalteradas todas as demais condições presentes no atual Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

PARAGRÁFO DÉCIMO TERCEIRO - O empregado deverá, quando previamente convocado, participar de atividades laborais, reuniões de trabalho e outros, em locais, dias e horários pré-determinados pela empresa, que, quando aplicável, fornecerá o vale transporte nos moldes da Lei 7.418/1985, desde que solicitado pelo empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Em virtude do caráter remoto da prestação de serviços, as formalidades e atos de celebração, alteração e término da relação de emprego, poderão ser realizados por meios eletrônicos, sem prejuízo da sua validade e autenticidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - Os dias de feriados serão regidos conforme calendário da localidade (lotação) em que o empregado estiver registrado no sistema da empresa, independentemente do local onde esse possa estar desempenhando suas atividades remotas.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - Caso o empregado, por sua conveniência, venha a residir em outra cidade diferente de sua lotação contratual, sempre limitado ao território nacional, ficará sob sua responsabilidade, todas as custas, tais como: mudança do mobiliário, equipamentos de trabalho concedidos ou não pela empresa, deslocamento da família, etc. Esta flexibilidade de escolha pelo empregado do local de trabalho, diferente da lotação contratual, não elimina a obrigatoriedade deste em atender a convocação da empresa para atividades presenciais, não sendo obrigação desta custear o deslocamento do empregado para a sua lotação contratual.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO – A opção do empregado, por sua conveniência, em residir em localidade diferente da sua lotação contratual, não obriga a empresa a alterar a sua lotação contratual, registrada no sistema da mesma.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO - Os empregados enquadrados no regime de Teletrabalho não poderão fazer parte da comissão interna de prevenção de acidentes - CIPA, pelas características das atividades desta. Quando do aceite do empregado para transição do regime presencial para o regime de Teletrabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO - Telemedicina (Exames e Consultas Ocupacionais) A empresa deverá realizar exames médicos ocupacionais, conforme previsto na norma regulamentadora respectiva sem ônus para todos os empregados, fornecendo cópia dos resultados. Conforme legislação em vigor que autorize, a empresa poderá, através de seus prestadores, utilizar os Serviço de Telemedicina como forma de suportar as demandas de atendimento ocupacional, bem como para realização de Exames Médicos Ocupacionais, ampliando deste modo sua rede de prestação de atendimento e informações. A Telemedicina é o exercício da medicina mediado por tecnologias para fins de assistência, pesquisa, prevenção de doenças e lesões e promoção de saúde. Uma forma segura de atendimento que tem por objetivo sobretudo proteger a saúde, minimizando a exposição, preservando a saúde não somente do empregado como também seus familiares. O atendimento se dará diretamente, e exclusivamente, entre médico e paciente, sendo o mesmo gravado juntamente com o prontuário, estando asseguradas a integralidade, segurança e o sigilo das informações, previstos no Código de Ética Médica e nas disposições da LGPD. O empregado autorizará previamente através de termo específico a adoção da modalidade.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO – Para auxílio na cobertura de eventuais despesas do empregado, nos termos do Parágrafo Único do Art. 75-D da CLT, a empresa realizará o crédito mensal a título de ajuda de custo para o empregado em regime preponderantemente de teletrabalho, conforme definido no Parágrafo 2º deste Instrumento. O valor da ajuda de custo mensal é de R\$70,00 (setenta reais) que será pago a partir de janeiro de 2023, compreendida neste valor auxílio para despesa com energia elétrica, internet e demais possíveis custos relacionado ao teletrabalho. O pagamento da ajuda de custo mensal será a critério da empresa, em caráter indenizatório nos termos do Parágrafo 2º do Art. 457 da CLT, não se integrando à remuneração do empregado, sem nenhuma incidência e recolhimento de INSS e FGTS. Não se aplica o pagamento da ajuda de custos aos empregados em gozo de férias, cedidos, afastados por qualquer motivo, bem como estagiários, aprendizes e aposentados não ativos de qualquer natureza, inclusive TRCA-PR.

PARAGRÁFO VIGÉSIMO PRIMEIRO – A empresa, a seus exclusivos critérios e a qualquer tempo, se julgar necessário, poderá determinar a alteração do regime de teletrabalho para exclusivamente presencial, garantindo o prazo de transição de no mínimo 30 dias, não havendo nenhum prejuízo para as partes.

PARAGRÁFO VIGESIMO SEGUNDO – As partes ajustam que as condições aqui estabelecidas, em função das alterações significativas do modelo de trabalho, poderão ser objeto de revisão por ocasião de futuras negociações dos Acordos Coletivos.

CLÁUSULA QUINTA - PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TELETRABALHO será de 12 meses, com início em 01 de setembro de 2022 e término em 31 de agosto de 2023, com os seus Termos e Condições, ora estabelecidos entre as partes.

E por estarem ajustadas, a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial DF e o SINTTEL – DF celebram o presente Acordo Coletivo de Teletrabalho 2022/2023, 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 DISTRITO FEDERAL.

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

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

BRIGIDO ROLAND RAMOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

ANEXOS
ANEXO I - 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>.