

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000678/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/11/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058385/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.119933/2022-23
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 2024 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.**

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 maio de 2023 será de R\$1.331,19 (hum mil trezentos e trinta e um reais e dezenove centavos).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários nominais dos empregados ativos em 31/08/2022 e também ativos em 30/04/2023 da OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial DF, percebidos em 31.08.2022 serão reajustados a partir de 01/05/2023 em 6,3% (Seis vírgula três 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 2022, 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 2022/2024, 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\$41,75 (quarenta e um reais e setenta e cinco centavos) a partir de 01/01/2023.

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:

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.

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 01 de novembro 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 Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE EM ACIDENTE DE TRABALHO

No caso de morte em acidente de trabalho, excluindo-se os acidentes de trajeto, as empresas pagarão uma indenização especial compensatória no valor total de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) ao seu beneficiário, este definido na forma e pelos meios previstos no Código Civil – Lei 10.406/2002.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

A Empresa concederá Auxílio Creche aos filhos de empregada até 06 (seis) anos de idade, limitado o valor a R\$605,92 (seiscentos e cinco reais e noventa e dois centavos) a partir de 01/01/2023, 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\$871,66 (oitocentos e setenta e um reais e sessenta e seis centavos) a partir de 01/01/2023 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ESTAGIÁRIO E APRENDIZ

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo de Trabalho os Estagiários e Aprendizizes em efetivo exercício em 01 de setembro de 2022 e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 ao evento.

Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 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 encontre, 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 SEXTA - 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 – DF 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 SÉTIMA - 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, 05 (cinco) empregados, dirigentes do SINTTEL - DF.

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 OITAVA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO

As Empresas se comprometem a repassar o valor da mensalidade sindical, descontada em Folha de pagamento dos empregados, para o Sinttel-DF, mediante comprovante, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

Parágrafo Primeiro -A empresa encaminhará, sempre que solicitado, relação contendo nomes, matrículas e o valor descontado ou não dos empregados sindicalizados.”

Parágrafo Segundo - O caso de mensalidades de seus associados, descontadas em Folha de Pagamento, as empresas se comprometem a repassar o valor para SINTTEL – DF, 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 NONA - 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 á 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 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 - 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 - TRANSIÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

A partir de 1º de setembro de 2022, o empregado 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	2,0 (dois)	6 (seis) meses

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 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 2022 e término em 31 de agosto de 2024, 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 2022 e término em 31 de agosto de 2023.

E por estarem ajustadas, a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial DF e o SINTTEL – DF celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024, 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 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 - TERMO DE COMPROMISSO - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO 2023

Para assegurar as condições ajustadas entre a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal – SINTTEL – DF, inscrito no CNPJ sob o nº 00.721.209/0001-44, a empresa antecipará 0,5 (meio) salário nominal de 01/12/2022, referente à primeira parcela do 13º salário do exercício de 2023 aos seus colaboradores que estejam em plena atividade na empresa em 31/08/2022, na data do pagamento e na data da efetiva assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024 e seus Termos, Acordo Coletivo de Teletrabalho 2022/2023 e Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2022/2024, inclusive para os colaboradores em gozo de férias e em licença maternidade. O pagamento será feito até dia 22/12/2022 após a efetiva assinatura e envio do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024 e seus Termos, Acordo Coletivo de Teletrabalho 2022/2023 e Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2022/2024, considerando a efetiva aprovação e assinatura dos referidos Acordos e Termos até o dia 30/11/2022.

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 2023, quando do pagamento da segunda parcela e/ou em Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, se for o caso.

E, por estarem ajustadas, a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF, e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal – SINTTEL DF 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 setembro de 2022 a empresa OI S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF 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 (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 2022/2024 da empresa OI S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF e terá vigência até 31/08/2023.

ANEXO III - TRANSIÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

A partir de 1º de setembro 2022, o empregado da OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial DF 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 2022/2024 da empresa OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial DF, e terá vigência até 31 de agosto de 2023.

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>.