

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000770/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/12/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059036/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.230254/2023-97
DATA DO PROTOCOLO: 12/12/2023

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BRIGIDO ROLAND RAMOS;

E

V.TAL - REDE NEUTRA DE TELECOMUNICACOES S.A., CNPJ n. 02.041.460/0026-41, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MATEUS COSTA VIEIRA;

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 01º 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) **Profissional dos trabalhadores em empresas de telecomunicações, 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 data centers de empresas de telecomunicações; 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 interpostas 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 sistema de TV por assinatura, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte e 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; Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teletendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call center e Rádio chamada; 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, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teletendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; 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 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 setembro de 2023 será de **R\$ 1.400,00** (hum mil quatrocentos reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários nominais dos empregados com status de ativos em 31/08/2023 da **V.TAL - REDE NEUTRA DE TELECOMUNICACOES S.A**, serão reajustados a partir de 01/09/2023 em **4,06%** (quatro vírgula zero seis).

Parágrafo Único O reajuste previsto no caput desta cláusula não será aplicado aos empregados ocupantes de cargos de liderança, tais como: CEO, Vice-Presidente, Diretor, Gerente, Coordenador e Consultor, na forma do artigo 62, II da CLT, na estrutura da **EMPRESA**.

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

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO 13º SALÁRIO

A Empresa pagará aos seus empregados ativos em 01/12/2023 a recomposição da primeira parcela do 13º salário do ano de 2023 adiantada em dezembro de 2022. O pagamento ocorrerá na forma de abono na folha de pagamento de novembro de 2023 e será pago exclusivamente aos empregados que receberam o adiantamento em dezembro de 2022.

Parágrafo único: Os valores pagos a título de abono não têm caráter remuneratório e conseqüentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário dos trabalhadores e ainda, sobre os mesmos não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias realizadas pelo empregado serão remuneradas, com o adicional de 50% superior ao da hora normal não acrescida de outros adicionais, conforme preceitua o Art. 59, § 1º, da CLT. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por critério da empresa, for utilizado o preceito do Art. 59, § 2º, da CLT, nos moldes acordados e estabelecidos pelas partes neste instrumento.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal e, somente será pago no período compreendido entre 22:00 horas e 5:00 horas, computando-se cada hora noturna como de 52 minutos e 30 segundos.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de setembro de 2023, o valor facial unitário do Tíquete Refeição/Alimentação para empregados com jornada de 08 (oito) horas diárias será de **R\$ 42,91** (quarenta e dois reais e noventa e um centavos) a partir de 01/09/2023, 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 em gozo de férias e em todo período de licença-maternidade, na ocorrência de auxílio-doença na vigência deste acordo fará jus pelo período de até 30 (trinta) dias e na ocorrência de acidente de trabalho na vigência deste acordo fará jus pelo período de até 90 (noventa) dias.

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

Parágrafo Terceiro: A empresa concederá Auxílio Alimentação, composto por Vale Alimentação (VA) e/ou Vale Refeição (VR), conforme art. 611-A da CLT, utilizando-se de empresas administradoras de sistemas de refeições por convênio, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador PAT.

Parágrafo Quarto: Os valores acima estabelecidos, que compreendem o VR e o VA, poderão ser utilizados da forma que melhor convier ao empregado, de acordo com as regras do PAT, e não constitui verba de natureza salarial.

Parágrafo Quinto: Os empregados poderão alterar a forma de percepção do benefício anualmente ou em momentos específicos descritos em normativo interno em períodos que serão previamente informados pela EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TÍQUETE REFEIÇÃO EM HORAS EXTRAS

A partir de 01 de setembro de 2023, a empresa concederá auxílio-refeição aos empregados que trabalharem em regime extraordinário, conforme tabela abaixo:

Parágrafo Primeiro Para esta condição será aplicada a coparticipação de que trata o parágrafo 2º da cláusula sexta.

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

Número de Horas Extras Trabalhadas	Valor do Auxílio Refeição
Após 02 (duas) e até 04 (quatro) horas diárias.	Valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor de 01 (um) tíquete de refeição/alimentação
Acima de 04 (quatro) horas diárias	Valor correspondente a 01 (um) tíquete refeição/alimentação

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 eles, ficando nesses casos desobrigada de fornecer vale-transporte.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 eles 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 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. 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 QUINTA - 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 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

A Empresa concederá Auxílio Creche mensal no valor de **R\$ 622,81** (seiscentos e vinte e dois reais e oitenta e um centavos) à mãe/pai/filiação, por criança, a partir de 01/09/2023. O benefício será pago através de reembolso mediante comprovação, através da apresentação de recibo, da despesa de babá, creche ou afins, desde que regulares e registradas conforme legislação específica, assim como registro e prova de guarda legal por ato judicial, conforme regra a seguir:

Mãe

Pai

Limite

Até 06 Anos

Até 03 Anos

Parágrafo Primeiro - Caso a criança complete 06 (seis) ou 03 (três) anos durante o ano letivo, cessará imediatamente o benefício independente do seu término, sendo permitido a(o) EMPREGADO (A) solicitar o benefício relativo a competência do mês do término.

Parágrafo Segundo A V.tal promoverá a extensão do auxílio e incentivo à adoção, fertilização e constituição da família pelo público LGBTQI+, destinando esse auxílio ao cuidador da criança, garantindo igualdade conforme tabela acima.

Parágrafo Terceiro: Caso os responsáveis sejam empregados da EMPRESA, em qualquer uma de suas filiais e/ou EMPRESA do grupo econômico, o pagamento de que tratao caput,será feito exclusivamente a um dos dois.

Parágrafo Quarto O valor do auxílio para crianças acima de 06 (seis) meses, em todas as modalidades, 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 o empregado com 5% (cinco por cento), que serão descontados pela Empresa sobre o valor total do benefício concedido a cada criança.

Parágrafo Quinto 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-maternidade. Para todos os outros casos, a concessão do benefício está condicionada a vigência do presente ACORDO.

Parágrafo Sexto As solicitações de reembolso feitas até dia 10 (dez) do mês 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 à apresentação e aprovação.

Parágrafo Sétimo: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão.

Parágrafo Oitava - Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO A FILHOS COM DEFICIÊNCIA

A Empresa concederá um auxílio mensal a partir 01/09/2023 no valor de **R\$ 1.040,06** (hum mil e quarenta reais e seis centavos) aos empregados que tenham dependente que seja pessoa com deficiência, atestado por laudo médico e comprovado pela área médica da Empresa, sem limite de idade. Entende-se por pessoa especial, aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade e igualdade de condições com as demais pessoas.

Parágrafo Primeiro - Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo: Os beneficiários deverão realizar o recadastramento anual com renovação dos laudos médicos, podendo ser excluído o dependente cujo laudo não for apresentado.

Parágrafo Terceiro: Consideram-se elegíveis ao benefício os filhos naturais, adotados ou em guarda judicial definitiva com fins exclusivos de adoção.

Parágrafo Quarto: O benefício não será pago de forma retroativa, sendo considerado devido pela EMPRESA apenas a partir da data que o (a) empregado (a) protocolizar a documentação necessária à concessão.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTAGIÁRIO E APRENDIZ

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo de jornada de Trabalho os Estagiários e Aprendizes 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

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados das empresas é de 40 (quarenta) horas semanais de segunda a sexta-feira, decorrente da liberação do trabalho aos sábados

Parágrafo Primeiro- Para apuração da remuneração de horas extras, horas de sobreaviso, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, será considerado o divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

Parágrafo Segundo- O regime semanal de 40 horas não caracteriza redução de jornada, sendo facultado às empresas o cumprimento da jornada integral pelos empregados.

Parágrafo Terceiro- Os empregados que por força de Lei, tenham direito a jornada reduzida de trabalho, terão jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, de segunda a sábado. O divisor, nesse caso, para apuração de valores unitários de horas, será de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo Quarto- A duração da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente a 02 (duas) horas diárias, sendo as horas trabalhadas de segunda-feira a sábado, com acréscimo de 50% e as horas extras realizadas aos domingos e feriados remunerados com adicional de 100% do valor da hora normal.

Parágrafo Quinto- A compensação das horas poderá ser realizada de segunda-feira a sexta-feira, facultado o sábado ou o domingo para aqueles que trabalham em escala de revezamento e serão compensadas preferencialmente no início da semana.

Parágrafo Sexto- As horas a compensar obedecerão à relação de 1 (uma) para 1,20 (uma e vinte), ou seja, para cada hora a compensar serão acrescidos 12 minutos, independente do dia da semana e horário em que forem compensadas. As horas destinadas para compensação e que não forem compensadas, quando do pagamento, obedecerão a relação de 1 (uma) para 1 (uma).

Parágrafo Sétimo- As horas serão compensadas por comum acordo entre o empregado e o seu gestor, segundo interesse comum por necessidade operacional da empresa ou conveniência da folga por parte do empregado, e serão registradas no cartão de ponto mensal que será assinado pelo empregado e empresas.

Parágrafo Oitavo- Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso do empregado.

Parágrafo Nono Excpcionalmente em relação aos empregados que vierem a ser contratados para exercerem as atividades de técnicos que atuam na Operação e Manutenção da Planta Interna e que venham executar atividades em setores de serviços dedicados e centrais de grande porte que requerem operações presenciais de forma ininterrupta, será facultado à empresa estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nas unidades onde a mesma já é praticada atualmente, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios. Havendo outras atividades e outras unidades que necessitem da referida escala de trabalho, será feita mediante acordo entre o sindicato profissional e a empresa. As referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, quando compensados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

Parágrafo Décimo- As escalas de trabalho deverão ser organizadas devendo coincidir a folga em um repouso dominical a cada mês.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Será mantido na empresa um sistema de compensação de horas, nos termos do artigo 59 da CLT, e legislação vigente, com controle individualizado do saldo de horas trabalhadas por empregado, o qual funcionará nas seguintes condições:

Parágrafo Primeiro- Para cada hora trabalhada em sobrejornada, no sistema de compensação de horas, de 2ª a 6ª-feira, a empresa adotará, obrigatoriamente, o seguinte critério:

De acordo com os procedimentos do sistema de compensação de horas, 50% (cinquenta por cento) da hora extra realizada será paga com acréscimo de 50% da hora normal e os outros 50% (cinquenta por cento) serão destinados a crédito em favor do empregado, exceto quando o saldo mensal do sistema de compensação de horas estiver negativo, situação em que a totalidade das horas extras realizadas serão destinadas a crédito em favor do empregado.

Parágrafo Segundo- Ficam excluídos do sistema de compensação, os trabalhos extraordinários realizados em sábados, domingos e feriados, devendo as horas extraordinárias correspondentes aos sábados ser pagas diretamente ao empregado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da hora normal e as horas correspondentes aos domingos e feriados, com adicional de 100% (cem por cento) da hora normal.

Parágrafo Terceiro- O prazo máximo para compensação das horas registradas no sistema de compensação de horas será de 6 (seis meses). Ao final deste período não havendo a compensação, as horas positivas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento). O prazo para o empregado compensar as horas negativas no sistema de compensação de horas será de até 12 (doze) meses, após esse prazo e não havendo a compensação, poderá ser prorrogado por mais 12 meses.

Parágrafo Quarto- As horas extras que não forem creditadas para compensação, serão pagas juntamente com o salário mensal e seu valor terá como base de cálculo o salário hora do mês do efetivo pagamento com o acréscimo devido conforme cláusula terceira.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

As empresas concederão ausência justificada de:

03 (três) dias consecutivos, quando do falecimento do cônjuge, descendentes, ascendentes, irmão e pessoa declarada na CTPS e que viva sob sua dependência econômica;

05 (cinco) dias consecutivos para casamento;

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;

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.

Sobreaviso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SOBREAVISO

A empresa poderá designar empregados para permanecerem em regime de sobreaviso, inclusive aos sábados, domingos e feriados, os quais farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

Parágrafo Primeiro- Os empregados enquadrados nesta cláusula serão designados pelas empresas mediante escala e convocação oficial, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

Parágrafo Segundo- A partir da convocação do empregado para comparecimento ao trabalho, fora de sua jornada normal de trabalho, e no período de sobreaviso, haverá a remuneração de horas extras no efetivo exercício.

Parágrafo Terceiro Não restará caracterizado como horas de sobreaviso o fato do empregado ser chamado para prestar serviços de urgência, quando estes não decorrerem da obrigatoriedade de permanência em sua residência, bem como pelo fato dos empregados portarem equipamentos de localização (pagers, bips, celulares, etc.), que quando cedidos pela empregadora, serão considerados para todos os efeitos legais como ferramenta de trabalho. O pagamento das horas extras somente ocorrerá a partir do momento da convocação formal para o trabalho, fora do horário normal de trabalho do empregado.

Parágrafo Quarto- O Regime de Sobreaviso não constitui violação ao disposto no Art. 66 da CLT.

Parágrafo Quinto- Excepcionalmente em relação aos empregados que vierem a ser contratados para exercerem as atividades de técnicos que atuam na Operação e Manutenção da Planta Interna e que venham executar atividades em setores de serviços dedicados e centrais de grande porte que requerem operações presenciais de forma ininterrupta, será facultado à empresa estabelecer a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nas unidades onde a mesma já é praticada atualmente, mediante escalas, inclusive sábados, domingos e feriados, realizadas através de rodízios. Havendo outras atividades e outras unidades que necessitem da referida escala de trabalho, será feita mediante acordo entre o sindicato profissional e a empresa. As referidas escalas são para todos os efeitos considerados como jornada normal de trabalho mesmo quando da sua realização em domingos e feriados, quando compensados, estando já incluídas as pausas para refeição ou descanso conforme Art. 71 da CLT.

Parágrafo Sexto- As escalas de trabalho deverão ser organizadas devendo coincidir a folga em um repouso dominical a cada mês.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHO

A não ser quando diferentemente estabelecido pelas empresas, o horário habitual de trabalho poderá ser flexibilizado, sendo transformado em horário móvel, de forma a permitir a administração, pelos empregados, dos horários, em consenso com o gestor, sem prejuízo do desenvolvimento das atividades, no período compreendido entre 08:00 horas e 17:00 horas, para os empregados com carga horária semanal de 40:00 horas.

Parágrafo Primeiro- A apuração e o controle de frequência dos empregados serão feitos por marcação eletrônica, somente sendo permitida a permanência nas dependências da empresa, além do horário móvel

de trabalho e inclusive no intervalo destinado ao repouso durante a jornada, com a prévia autorização do gestor.

Parágrafo Segundo- Para fins de pagamento de horas extras, em casos eventuais de imperiosa necessidade do serviço, será admitida a prorrogação da jornada diária de trabalho fora do horário flexível mediante o reconhecimento formal dessas horas pelo gestor.

Parágrafo Terceiro- O intervalo para alimentação dos empregados com jornada de 40 horas será de no mínimo 1:00 hora obrigatoriamente usufruído no curso da jornada de trabalho, no período compreendido entre 11:45 horas e 14:45 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE FREQUÊNCIA

A empresa manterá um sistema de registro eletrônico de ponto em que mensalmente serão registrados os fatos relacionados à presença e/ou ausência do empregado ao trabalho, inclusive os apontamentos referentes à:

- Adicional de horas extras;
- Adicional noturno;
- Adicional de sobreaviso;
- Expediente normal;
- Faltas;
- Atrasos;
- Outros tipos de ausências legais;
- Compensações.

Parágrafo Primeiro O empregado poderá requerer ao sistema, a qualquer momento, informações referentes à sua jornada de trabalho, horas extras, adicionais e compensações.

Parágrafo segundo Fica autorizada a utilização do sistema de registro eletrônico de ponto alternativo denominado REP-A, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo Terceiro O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA - LICENÇA ADOÇÃO

À empregada 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 TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto devidamente comprovado, as trabalhadoras terão direito a licença remunerada e garantia de emprego pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, contados a partir do ocorrido, comprovado por laudo médico, encaminhado e analisado pelo médico do trabalho da empresa, sendo facultada a empregada optar pela licença.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias, mediante apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para as trabalhadoras que venham a ser vítimas de violência doméstica.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA 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 DF a distribuição de boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse do Sindicato nas portarias de acesso às dependências das empresas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA 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 à área responsável pelas atividades de relações trabalhistas das empresas, ficando a cargo desta a afixação em locais de fácil visualização e trânsito para os empregados.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 24 (vinte e quatro) 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 e daqueles referentes à jornada de trabalho será de 12 (doze) meses, com início em 01 de setembro de 2023 e término em 31 de agosto de 2024.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025 por meio de assinatura eletrônica, sistema DocuSign, sendo tal meio válido para comprovar a autoria e integridade do acordo para que produza seus legais efeitos e seu devido arquivamento na entidade sindical.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE SAÚDE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSIÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

A partir de 1º de setembro de 2023, 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 QUADRAGÉSIMA 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, convencion-

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 QUADRAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO POR APOSENTADORIA

Aos(as) trabalhadores(as) que vierem desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, serão pagos 3 - (três) salários nominais equivalentes ao seu último salário, sem prejuízo das demais verbas legais a que fizerem jus.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RECONHEC. DIREIT. PREVIS. NESTE INSTRU. P/ TRABALHAD. EM UNIÃO HOMOAFETIVA

RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS TRABALHADORES (AS) EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos(as) trabalhadores(as) em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento na sua integralidade, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes reconhecidos na forma legal. Parágrafo Único: Fica assegurado desde já o direito do(a) trabalhador(a), a utilizar o nome social e se vestir como se identifica, alinhado com as Políticas interna da empresa.

}

BRIGIDO ROLAND RAMOS
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

MATEUS COSTA VIEIRA
Diretor
V.TAL - REDE NEUTRA DE TELECOMUNICACOES S.A.

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>.