

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000171/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/03/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006374/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.104575/2021-73  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/03/2021

**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 ;

OI MOVEL S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 05.423.963/0009-79, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

BRASIL TELECOM COMUNICACAO MULTIMIDIA S.A., CNPJ n. 02.041.460/0026-41, 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 novembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Telecomunicações e telefonia móvel** , 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 novembro de 2020 será de R\$1.252,30 (hum mil duzentos e cinquenta e dois reais e trinta centavos).

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de novembro de 2020, 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 2020/2022, 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\$35,36 (Trinta e cinco reais e trinta e seis centavos) a partir de 01/11/2020.

**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 OITAVA - 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 sétima.

**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 NONA - 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 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E AUXÍLIO MEDICAMENTOS**

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

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

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

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

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

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

A Empresa concederá Auxílio Creche aos filhos de empregada até 06 (seis) anos de idade, limitado o valor a R\$513,15 (Quinhentos e treze reais e quinze centavos) a partir de 01/11/2020, por criança, que será pago através de reembolso mediante comprovação da despesa.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

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

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

### **Estágio/Aprendizagem**

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

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo de Trabalho os Estagiários e Aprendizes em efetivo exercício em 01 de novembro de 2020 e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Faltas**

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

As empresas concederão ausência justificada de:

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

b) 05 (cinco) dias consecutivos para casamento;

c) 05 (cinco) dias consecutivos por ocasião de nascimento de filho, considerando-se este benefício como licença paternidade nos termos do parágrafo único do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

d) 05 (cinco) dias consecutivos ao Pai adotante.

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

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

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

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

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

## **Licença 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 - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS**

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

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

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

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

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

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

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

**Parágrafo Segundo** – Em caso de demissão ou dispensa, o empregado fica obrigado a devolver à empresa todo e qualquer EPI que o tenha sido entregue, no estado em que se 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 QUINTA - TRÂNSITO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

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

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

**Parágrafo Segundo** – Ficará assegurado ao SINTTEL – 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 SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas se comprometem em liberar, enquanto vigorar este Acordo, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo dos salários e demais vantagens dos cargos que exerciam a ocasião da liberação, 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 SÉTIMA - 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.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO INDENIZATÓRIO ÚNICO**

As empresas pagarão até 21/12/2020 a todos os empregados, excetuando os empregados ocupantes de cargos executivos (Diretor Presidente, Diretor, Gerente, Consultor, Representante Institucional, Gte de Relações Institucionais e Gte Projetos), abono indenizatório na forma a seguir: 50% (cinquenta por cento) do salário nominal do empregado de 01/12/2020 limitado aos valores de R\$ 2.001,00 (dois mil e um reais) como teto (limite) máximo do pagamento e R\$ 1.001,00 (hum mil e um reais) como limite mínimo, sendo pago da seguinte forma: 50% creditado em Tíquete com valor máximo de R\$1.001,00 (hum mil e um reais) e coparticipação de R\$1,00 (Hum real) e 50% do valor do abono pago em folha com valor máximo de R\$1.000,00 (hum mil reais) com incidência de IR, sem reflexos e encargos.

Parágrafo Único - Somente terão direito ao abono indenizatório, os empregados elegíveis que tenham sido admitidos até 31 de outubro de 2020 e estejam ativos na empresa na data da assinatura dos acordos, bem como os empregados afastados por licença maternidade.

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 novembro de 2020, o empregado que for desligado sem justa causa e atender os critérios mencionados abaixo a empresa concederá as condições especiais a seguir:

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2020 a 31/03/2021**

Visando minimizar a aglomeração de pessoas, as Empresas adotarão a modalidade de trabalho “home office” ou “teletrabalho” durante o período necessário em que persistirem os efeitos da pandemia do Covid-19 (SARs-COV-2), conforme manifestações públicas da Organização Mundial de Saúde – OMS, do Ministério da Saúde do Brasil e, em particular, dos médicos do trabalho das empresas. Deste modo, ficam dispensados qualquer registro ou aditivo ao contrato de trabalho, comunicação com prévia antecedência, seja pela aplicação ou reversão da modalidade.

Parágrafo Primeiro – As partes estabelecem que as despesas decorrentes da execução do trabalho fora das dependências das empresas, tais como infraestrutura, espaço físico, energia elétrica, mobiliário, conexão de internet, entre outras, serão de total responsabilidade do empregado.

Parágrafo Segundo – As Empresas se obrigarão a fornecer os sistemas de programas específicos e necessários para o desempenho das atividades laborais.

Parágrafo Terceiro – É de responsabilidade do empregado, manter em perfeito estado de conservação todos os equipamentos eventualmente fornecidos ou validados pelas Empresas, garantindo que estejam em acordo com as normas de segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, contidas no Curso de Orientações Posturais.

Parágrafo Quarto – O empregado declara que está ciente das precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, comprometendo-se a seguir todas as instruções fornecidas pelas Empresas constantes no Curso de Orientações Posturais, Curso de Acidentes Domésticos e Normas de Segurança no Trabalho, comprometendo-se a realizar os referidos treinamentos na plataforma on line, bem como responsabiliza-se pelos atos praticados em desacordo com as normas vigentes e instruções fornecidas pelas Empresas.

Parágrafo Quinto – O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico ou ao setor de Recursos Humanos eventual incapacidade ou problema de saúde, que venham a impactar suas atividades laborais, a fim de que as Empresas possam adotar as providências cabíveis.

Parágrafo Sexto – O empregado, mesmo trabalhando fora do estabelecimento das empresas, deve manter, conforme Código de Conduta/Ética desta, total confidencialidade e cuidados com as informações estratégicas e de negócios que venha a receber, não as deixando cair em domínio público, nem as copiando ou reproduzindo sem a devida autorização e conhecimento das empresas.

Parágrafo Sétimo – Ficam isentos do controle de jornada todos os empregados em regime de teletrabalho e/ou home office, conforme prevê o inciso III do artigo 62 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Esta cláusula terá vigência de 01/11/2020 a 31/03/2021.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS PERTENCENTES A GRUPOS DE MAIOR VULNERABILIDADE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2020 a 31/03/2021**

As empresas adotarão medidas de prevenção e proteção aos empregados pertencentes a grupos de maior vulnerabilidade (maiores de 60 anos, gestantes e portadores de doenças crônicas subjacentes) podendo limitar o cumprimento de jornada através do teletrabalho, disponibilizando também um canal dedicado especialmente para o acompanhamento e esclarecimento de dúvidas.

Parágrafo Primeiro – Considerando na ponderação dos interesses a prevalência da proteção a vida, à saúde à proteção ao coletivo, em sobreposição ao valor social do trabalho, poderão as EMPRESAS, inclusive, afastar o empregado do cumprimento de suas atividades laborais, sem nenhum prejuízo de salários e benefícios.

Parágrafo Segundo – Esta cláusula terá vigência de 01/11/2020 a 31/03/2021.

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

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 22 meses, com início em 01 de novembro de 2020 e término em 31 de agosto de 2022, 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 novembro de 2020 e término em 31 de outubro de 2021.

E por estarem ajustadas, as empresas OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial DF, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial DF e BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - DF e o SINTTEL – DF celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022, 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

ALEXANDRE GUIMARAES DE BARROS  
Gerente

OI MOVEL S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL

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

ALEXANDRE GUIMARAES DE BARROS  
Gerente  
BRASIL TELECOM COMUNICACAO MULTIMIDIA S.A.

MARCOS AURELIO FREIRE MENDES  
Diretor  
BRASIL TELECOM COMUNICACAO MULTIMIDIA S.A.

BRIGIDO ROLAND RAMOS  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - TERMO DE COMPROMISSO PARA ANTECIPAÇÃO DE PARCELA DO PRÊMIO DO PLACAR 2020**

Para assegurar as condições ajustadas entre as empresas BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - DF, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF, OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF e TELEMAR NORTE LESTE 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, excepcionalmente neste exercício, as empresas anteciparão aos seus empregados elegíveis ao Placar 2020 (conforme regras de elegibilidade do Programa), que efetivamente esteja em plena atividade nas respectivas empresas na data da efetiva assinatura do presente termo e ativo na data do respectivo pagamento, em conformidade com o Acordo celebrado entre as partes, antecipar 1 (hum) salário nominal de 01/12/2020 (pro-rata referente aos meses trabalhados em 2020) para os empregados ocupantes de cargos não executivos e 0,5 (meio) salário nominal de 01/12/2020 (pro-rata referente aos meses trabalhados em 2020) para os empregados ocupantes de cargos executivos, tais como Diretor Presidente, Diretor, Gerente, Consultor, Representante Institucional, Gte de Relações Institucionais e Gte Projetos. A referida antecipação será em parcela única a ser creditada até 15/01/2021, após a aprovação e assinatura dos Acordos Coletivos de Trabalho e de Jornada 2020/2022 e seus Termos até o dia 14/12/2020. Em ambas as situações, após a efetiva assinatura do presente Termo de Compromisso, conforme acordado entre as partes.

1. O compromisso ora firmado se faz a título de antecipação do valor a que terá direito o empregado no Placar 2020, sendo certo que o mesmo não integra a remuneração do empregado para quaisquer fins, não incidindo encargos sociais e nem o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Sobre o valor da antecipação



deverá ser aplicada a respectiva tabela de desconto do Imposto de Renda de Pessoa Física – IRPF na fonte com a consequente retenção, se for o caso.

2. Os empregados com direito ao recebimento da antecipação do Programa de Participação nos Resultados – Placar 2020 estabelecida neste Termo são aqueles que, no ano de 2020, tenham trabalhado um período igual ou superior a 01 (um) mês completo(s) e consecutivo(s), com contrato individual de trabalho vigorando na data da assinatura deste Termo e em plena atividade na Empresa, incluídos os empregados em gozo de licença maternidade e em férias e excluídos do adiantamento todos os demais afastados nesta data.

3. Os empregados desligados até a data do pagamento da referida antecipação, se tiverem direito ao recebimento do Placar 2020, conforme critérios de elegibilidade definido no Programa, não terão direito ao recebimento da antecipação, objeto deste termo, devendo receber o prêmio a que tiverem direito, ainda que proporcionalmente, em até 60 (sessenta) dias após o pagamento/quitação dos empregados em atividade.

4. Todas as licenças de qualquer natureza (exceto licença por acidente de trabalho, licença maternidade, afastados inscritos no Programa de “Doenças Crônicas” que estiverem afastados comprovadamente por esses motivos, afastamento dos Dirigentes Sindicais licenciados com ônus para a empresa, conforme cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ocorrido no período de 01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020) e faltas, não justificadas, serão descontadas para efeito do cálculo do Placar 2020. Nestes casos, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados, desde que sejam cumpridos os demais critérios de elegibilidade.

5. O valor da antecipação ora firmada, será descontada/compensada com o valor total do Placar 2020 a que terá direito o empregado quando da apuração final dos resultados empresariais 2020.

6. No caso de haver compensação do prêmio, será adotado o disposto nos itens 1 e 5. Se este valor não for suficiente para o desconto da antecipação, a diferença será abatida do salário do empregado na folha de pagamento do mês de abr/2021.

E por estarem ajustadas, a BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - DF, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF, OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF e TELEMAR NORTE LESTE 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, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste termo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, encaminhando-o para o competente registro/arquivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do DISTRITO FEDERAL.

## **ANEXO II - TERMO DE COMPROMISSO - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO 2021**

Para assegurar as condições ajustadas entre as empresas BRASIL TELECOM COMUNICAÇÃO MULTIMÍDIA LTDA - Filial - DF, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF, OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF e TELEMAR NORTE LESTE S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - DF e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do DISTRITO FEDERAL – SINTTEL – DF, inscrito no CNPJ sob o nº 00.721.209/0001-44, as empresas anteciparão 0,5 (meio) salário nominal de 01/12/2020, referente à primeira parcela do 13º salário do exercício de 2021 aos seus colaboradores que estejam em plena atividade nas empresas em 31/10/2020 e na data da efetiva assinatura dos Acordos Coletivos de Trabalho 2020/2022 e seus Termos e Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2020/2022, inclusive para os colaboradores em gozo de férias e em licença maternidade. O pagamento será feito até dia 23/12/2020 após a efetiva assinatura e envio dos Acordos Coletivos de

Trabalho 2020/2022 e seus Termos e Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2020/2022, considerando a efetiva aprovação e assinatura dos referidos Acordos e Termos até o dia 14/12/2020.

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 2021, quando do pagamento da segunda parcela e/ou em Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, se for o caso.

E, por estarem ajustadas, as empresas BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - DF, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF, OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL - Filial - DF e TELEMAR NORTE LESTE S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - DF, e o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado do DISTRITO FEDERAL – SINTTEL DF celebram o presente Termo de Compromisso em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito.

### **ANEXO III - PROGRAMA DE MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO**

## **A) Introdução**

Conforme estabelecido em negociação com esse Sindicato e com o objetivo de auxiliar na melhoria das condições de saúde dos colaboradores e seus dependentes, e maior adesão ao tratamento de algumas doenças crônicas, a partir do dia 1º de novembro de 2020 as empresas BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - DF, OI MÓVEL S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF, OI S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF e TELEMAR NORTE LESTE S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF oferecem o Programa de Medicamentos de uso Contínuo e o Programa Vida Saudável.

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

## **B) Critérios de Elegibilidade:**

- São elegíveis todos os colaboradores e seus dependentes legais (cônjuge e companheiro (a), filhos (as) naturais e adotados legalmente até 18 anos desde que solteiros e filhos portadores de necessidades especiais de qualquer idade);
- O colaborador ou seu dependente precisa apresentar laudo de seu médico assistente informando a patologia, seu histórico, evolução, intercorrências e medicamentos utilizados na ocasião e, receita médica contendo prescrição da medicação, apresentação e posologia, ambos recentes (máximo de 60 dias), que deverão ser renovados semestralmente para manutenção do benefício;
- Só poderão participar desse benefício os colaboradores e seus dependentes que aderirem ao Programa de Vida Saudável, programa esse que também tem como objetivo orientar, acompanhar e facilitar o controle de sua doença crônica. Excetuam-se dessa regra: glaucoma, câncer, endocrinopatias, insuficiência renal e doenças neurológicas que permanecerão no Programa de Medicamentos de uso contínuo

## **C) Orientação sobre cadastramento**

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

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

## D) Manutenção do benefício

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

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

## E) Cobertura

Confira as doenças cobertas e os relativos valores:

<b>GRUPO DE DOENÇAS</b>	<b>VALOR</b>
Doenças cardiovasculares crônicas (hipertensão arterial, ICC, arritmias, coronariopatias)	R\$190,00
Suporte à Insuficiência Renal Crônica	R\$132,00
Diabetes tipo I (congenita) e insulino dependente	R\$250,00
Diabetes tipo II (adquirida) e não insulino dependente	R\$190,00
Diabetes gestacional (na gestação)	R\$180,00
DPOC (Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica)	R\$100,00
Suporte ao câncer	R\$250,00
Glaucoma	R\$100,00
Doenças Endócrinas (adrenal, tireóide e 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 2020/2022 das empresas BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - DF, OI MÓVEL S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF, OI S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF e TELEMAR NORTE LESTE S/A em Recuperação Judicial - Filial - DF e terá vigência até 31/10/2021.

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

A partir de 1º de novembro 2020, o empregado TELEMAR NORTE LESTE 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:

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

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

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação dos Acordos Coletivos de Trabalho e de Jornada 2020/2022 das empresas BRASIL TELECOM COM MULT LTDA – Filial - DF, OI MÓVEL S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - DF, OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - DF e TELEMAR NORTE LESTE S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial - DF, terá vigência até 31 de Outubro de 2021.

#### **ANEXO V - 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>.