

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PB000010/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/01/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066018/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13090.200059/2024-61
DATA DO PROTOCOLO: 19/01/2024

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

OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 76.535.764/0019-72, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU e por seu Diretor, Sr(a). MARCOS AURELIO FREIRE MENDES;

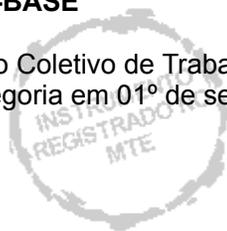
E

SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA, CNPJ n. 08.301.707/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTA BERNARDINO SENA DA SILVA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria I - Os 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 satelitais; II - Os trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), e em datacenters de empresas de telecomunicações; III - Os trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; IV - Os trabalhadores em empresas interpostas com empresas 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, provedoras de Internet, incluindo serviços de transmissão de dados, correio eletrônico, suporte de internet, telecomunicações móveis, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos e transmissão de sinais por meios físicos e /ou eletromagnéticos; V - 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; VI - Os trabalhadores e operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call-center, telemarketing e Rádio chamada; VII - 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; VIII - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e das empresas provedoras de internet, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou**

tomadoras de serviços; IX - Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência social oriundos das empresas de telecomunicações e /ou vinculados aos fundos de seguridade social das empresas de telecomunicações; X - Empresas de Telecomunicações, Telefonia fixa e móvel, Centros de Tele-atendimento, Call Centers, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Suporte de Internet, Provedores de internet, Serviços SCM, Serviços Troncalizados de Comunicação, Rádio Chamadas, Telemarketing, Empresas de Projeto, Construção, Instalação, Implantação, e Manutenção de Redes e Serviços de Telecomunicações e Operação de Equipamentos e meios físicos de Transmissão de Sinal e Operadores de Mesas Telefônicas, com abrangência territorial em PB.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

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

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

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários nominais dos empregados ativos em 31/08/2023 e também ativos em 30/04/2024 da OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial PB, percebidos em 31.08.2023 serão reajustados a partir de 01/05/2024 em 4,06% (quatro virgula zero seis por cento).

Parágrafo Único – O reajuste previsto no caput desta cláusula não será aplicado aos empregados ocupantes de cargos executivos, tais como: Diretor Presidente, COO, Diretor, Gerente, Consultor, Representante Institucional, Gte de Relações Institucionais e Gte Projetos.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL

A empresa efetuará o pagamento do salário dos seus empregados, no primeiro dia útil do mês subsequente ao de competência.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

À empresa fica autorizada a proceder aos descontos em folha de pagamento e em rescisão contratual, dos valores relativos e itens cujos custos são compartilhados pelos empregados. Os demais, como mensalidades sindicais, clubes de empregados e similares, poderão ser feitos, desde que previamente autorizados pelo empregado interessado, por escrito ou por meio eletrônico quando couber.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Empresa pagará, mensalmente, adicional de periculosidade previsto em lei, sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, adicionais ou participações nos lucros da empresa, aos empregados expostos a condições de risco, conforme legislação vigente, desde que devidamente comprovado por Laudo Pericial.

Parágrafo Único – O pagamento do adicional de periculosidade não será devido quando a exposição a condições de risco se der de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se der por tempo extremamente reduzido.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de setembro de 2023, inclusive àqueles que estejam em gozo de férias, 23 (vinte e três) tíquetes refeição/alimentação, quantidade equivalente aos dias úteis do mês, considerando sempre a jornada de 2ª a 6ª feira. Para os empregados que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio, inclusive àqueles que estejam em gozo de férias, serão no mínimo 23 (vinte e três) e no máximo 26 (vinte e seis) tíquetes refeição/alimentação, quantidade equivalente aos dias trabalhados no mês, considerando a escala de trabalho e a jornada de trabalho de 44 horas semanais.

Parágrafo Primeiro – Além dos empregados no efetivo exercício de suas atividades, farão jus ao benefício os empregados cuja licença por motivo de auxílio doença ocorrer na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho com vigência 2023/2025, por período de até 30 (trinta) dias e licença maternidade enquanto perdurar a licença. Para os empregados afastados por Acidente de Trabalho ocorrido na vigência do referido Acordo Coletivo será mantido o benefício por até 90 (noventa) dias.

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

Parágrafo Terceiro – O valor facial unitário do Tíquete Refeição/Alimentação será:

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

Parágrafo Quarto – O regime de concessão do Tíquete Refeição/Alimentação está considerado no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e não constitui verba de natureza salarial.

CLÁUSULA NONA - TÍQUETE REFEIÇÃO EM HORAS EXTRAS

A cada uma hora extra completa e consecutiva efetivamente trabalhada, nas primeiras quatro horas será devido ao empregado adicional no valor equivalente a 15% (quinze por cento) do valor facial do tíquete, limitado a 50% (cinquenta por cento). A partir da quinta hora extra completa e consecutiva efetivamente trabalhada, será devido o adicional no valor de 100% (cem por cento) do valor facial do tíquete.

Parágrafo Primeiro – Este adicional será creditado no respectivo cartão do benefício alimentação e será aplicada a coparticipação de que trata o parágrafo 2º da cláusula oitava.

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

AUXÍLIO 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, considerando os seguintes valores e limites:

- Para empregados com jornada de 40 horas semanais que atuam nas demais áreas, o limite mensal por empregado a partir de 01 de janeiro de 2024 será de R\$200,00 (duzentos reais), não cumulativos,

respeitando um limite anual também por empregado de R\$1.196,69 (hum mil cento e noventa e seis reais e sessenta e nove centavos), com custo compartilhado.

- Para empregados com jornada de 44 horas semanais que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio, o limite mensal por empregado a partir de 01 de janeiro de 2024 será de R\$100,00 (cem reais), não cumulativos, respeitando um limite anual também por empregado de R\$780,45 (setecentos e oitenta reais e quarenta e cinco centavos), com custo compartilhado.

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

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

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A Empresa concederá Auxílio Creche aos filhos de empregada até 06 (seis) anos de idade, limitado ao valor de até:

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

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

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

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

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

Parágrafo Quinto – A empresa concederá o auxílio educação especial no valor de até:

- R\$907,05 (novecentos e sete reais e cinco centavos) para empregados com jornada de 40 horas semanais, a partir de 01/01/2024, que tenham dependente especial, reconhecido pela previdência social, devidamente atestado por laudo médico, comprovado pela área médica da empresa, que esteja matriculado em escola especializada, sem limite de idade, sem coparticipação do empregado e não cumulativo com o auxílio creche. Entende-se por dependente especial a pessoa com deficiência mental de grau severo, com dependência de outras pessoas para realizar suas atividades da vida diária.
- R\$676,39 (seiscentos e setenta e seis reais e trinta e nove centavos) para empregados com jornada de 44 horas semanais que atuam exclusivamente no canal de vendas PAP Próprio, a partir de 01/01/2024, que tenham dependente especial, reconhecido pela previdência social, devidamente atestado por laudo médico, comprovado pela área médica da empresa, que esteja matriculado em escola especializada, sem limite de idade, sem coparticipação do empregado e não cumulativo com o auxílio creche. Entende-se por dependente especial a pessoa com deficiência mental de grau severo, com dependência de outras pessoas para realizar suas atividades da vida diária.

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

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

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

Parágrafo Nono – As solicitações de reembolso feitas até dia 10 (dez) e devidamente aprovadas, serão processadas na folha de pagamento do mesmo mês. As solicitações de reembolso feitas e aprovadas após o dia 10 (dez), serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTAGIÁRIO E APRENDIZ

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

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

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

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

As licenças-maternidade poderão ter a duração prevista no inciso VXIII do art 7º. da CF prorrogada por 60 (sessenta) dias mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo Primeiro - A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso VXIII do art 7º. da CF.

Parágrafo Segundo- A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º. e 7º. da Lei nº. 11.770, de 09.09.2008.

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

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

A empresa computará 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 - PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

Parágrafo Segundo – Em caso de demissão ou dispensa, o empregado fica obrigado a devolver à empresa todo e qualquer EPI que o tenha sido entregue, no estado em que se encontra, sob pena de ter o valor do mencionado equipamento descontado de suas verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro – Fica facultado à empresa solicitar, a qualquer tempo, vistoria no EPI de posse do empregado, devendo o mesmo ser apresentado à empresa em condições adequadas de uso e conservação.

Parágrafo Quarto – A inutilização, avaria ou perda do EPI, em virtude de culpa ou dolo do empregado, faculta a empresa o desconto do respectivo valor em folha de pagamento.

Parágrafo Quinto – Caso o empregado não respeite o disposto nos parágrafos acima fica facultado ao empregador à aplicação do Regimento Interno específico.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERNA PREVENÇÃO ACIDENTES

A empresa concorda com a realização anual de um fórum de debates de questões inerentes à CIPA, com a participação do Sindicato e membros da CIPA, bem como a liberação dos membros da CIPA, eleitos, por até 04 (quatro) horas mensais, para participação em atividades afins, sendo que as horas não serão cumulativas.

Os membros liberados deverão apresentar relatório de inspeção aos respectivos representantes das CIPA.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO À COVID-19

Tendo em vista a pandemia internacional da COVID-19 e a concordância das PARTES quanto à necessidade de manter cuidados preventivos e a promoção de um ambiente seguro nas dependências da EMPRESA, fica acordado que deverão ser observadas as seguintes exigências: I – Utilização de máscaras de proteção facial, sempre que exigido pelas autoridades públicas; II – Higienização das mãos; III – Permissão da aferição de temperatura nos acessos aos estabelecimentos da EMPRESA; IV – Preenchimento aos questionários de monitoramento de saúde promovidos pela EMPRESA; V –

Apresentação de certificado de vacinação emitido pelo aplicativo Conecte-SUS, do Ministério da Saúde, sempre que solicitado; VI – Para pessoas não vacinadas, apresentação de teste RT-PCR ou teste antígeno negativos para COVID-19 efetuado nas últimas 72h, realizado às expensas do empregado.

Parágrafo primeiro: A EMPRESA, por si, ou em parceria com o SINDICATO ou outras instituições, fará ações de conscientização sobre a necessidade da vacinação contra a covid-19.

Parágrafo segundo: A EMPRESA poderá, a seu critério, realizar testagens periódicas visando diminuir os riscos de transmissão do vírus nos estabelecimentos da empresa.

Parágrafo terceiro: Empregados liberados de atividades presenciais só poderão ser convocados para trabalhar nos estabelecimentos físicos da EMPRESA quando transcorrido o prazo de 14 (catorze) dias após o recebimento da 2ª (segunda) dose da vacina contra a covid-19 ou dose única.

Parágrafo quarto: Empregados em grupo de risco que tenham sido dispensados do trabalho presencial para se protegerem, deverão tomar todas as medidas preventivas recomendadas pelo Ministério da Saúde, sob pena de violação do dever observância das medidas de saúde e segurança (CLT, art. 158, II).

Parágrafo quinto: O empregado em trabalho presencial que, dentro das dependências da EMPRESA, detectar temperatura corporal superior a 37,5°C ou apresentar sintomas sugestivos de infecção pela COVID-19 deverá avisar imediatamente a área de saúde ocupacional.

Parágrafo sexto: Os EMPREGADOS sem autorização para trabalho remoto ou híbrido que não completaram o esquema de vacinação, quando não cumprirem a exigência contida no item V ou VI do caput desta cláusula, terão impedida a sua entrada ou permanência nas dependências da EMPRESA, razão pela qual não poderão cumprir sua jornada de trabalho e terão o dia considerado como falta injustificada.

Parágrafo sétimo: Por serem medidas coletivas de prevenção em favor do conjunto de trabalhadores, a vacinação e a testagem são obrigatórias e a recusa injustificada está sujeita a aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa se compromete 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, 02 (dois) empregados, dirigentes do SINTTEL - PB.

Parágrafo Único- Caberá ao Sindicato a definição dos dirigentes a serem liberados, necessitando para tanto, informar o nome dos dirigentes para a Empresa, 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RELACIONAMENTO COM O SINDICATO

Objetivando o aprimoramento das relações empresa/empregados/sindicato, as partes definirão calendário trimestral de reuniões com este fim.

Parágrafo Primeiro - A empresa compromete-se a fornecer ao sindicato as informações relacionadas com seus empregados e com as condições de trabalho que esteja obrigada a apresentar em decorrência de Lei, Acordo Coletivo ou determinação judicial, depois de pedido por escrito e com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Parágrafo Segundo - A empresa concorda com a afixação em quadros de avisos dos comunicados entre o sindicato e os empregados, desde que previamente revistos pela área de recursos humanos.

Parágrafo Terceiro - Para acesso às dependências da empresa, os dirigentes sindicais, devidamente identificados, e os representantes sindicais, portadores de identificação funcional, terão que observar os mesmos critérios e procedimentos estabelecidos para os empregados.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

No caso de eventual descumprimento de quaisquer cláusulas do presente Termo de Aditamento e respectivo Acordo Coletivo de Trabalho, a entidade sindical notificará formalmente a Empresa para esclarecimentos em até 15 dias. Se confirmado o eventual descumprimento, a Empresa pagará ao sindicato multa de R\$ 100,00 por cláusula descumprida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O período de vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO será de 24 meses, com início em 01 de setembro de 2023 e término em 31 de agosto de 2025, com os seus Termos e Condições, ora estabelecidos, substituindo todos os Acordos, Convenções e/ou Dissídios Coletivos anteriormente celebrados entre as partes.

Parágrafo Único - O período de vigência das Cláusulas Econômicas será de 12 meses, com início em 01 de setembro de 2023 e término em 31 de agosto de 2024.

E por estarem ajustadas, a OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial PB e o SINTTEL - PB celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025, ficando ainda estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito, encaminhando-o para o competente registro/arquivo na Superintendência Regional do Trabalho da Paraíba.

}

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

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

MARTA BERNARDINO SENA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND TRAB EMP TELECO OPERAD DE MESAS TELEF EST PARAIBA

ANEXOS

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

Para assegurar as condições ajustadas entre a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial PB e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado da Paraíba - SINTTEL - PB, inscrito no CNPJ sob o nº 08.301.707/0001-40, excepcionalmente neste exercício, a empresa antecipará aos seus empregados elegíveis ao Placar 2023 (conforme regras de elegibilidade do Programa), que efetivamente esteja em plena atividade na respectiva empresa na data da efetiva assinatura do presente termo e ativo na data do respectivo pagamento, em conformidade com o Acordo celebrado entre as partes, antecipar 0,5 (meio) salário nominal de 01/12/2023 (pro-rata referente aos meses trabalhados em 2023). A referida antecipação será em parcela única a ser creditada até 05/01/2024, após a aprovação e assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025 e seus Termos, Acordo Coletivo de Teletrabalho 2023/2024 e do Acordo Coletivo de Jornada de Trabalho 2023/2025. Em ambas as situações, após a efetiva assinatura do presente Termo de Compromisso, conforme acordado entre as partes.

1. O compromisso ora firmado se faz a título de antecipação do valor a que terá direito o empregado no Placar 2023, sendo certo que o mesmo não integra a remuneração do empregado para quaisquer fins, não incidindo encargos sociais e nem o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Sobre o valor da antecipação deverá ser aplicada a respectiva tabela de desconto do Imposto de Renda de Pessoa Física – IRPF na fonte com a consequente retenção, se for o caso.
2. Os empregados com direito ao recebimento da antecipação do Programa de Participação nos Resultados – Placar 2023 estabelecida neste Termo são aqueles que, no ano de 2023, tenham trabalhado um período igual ou superior a 01 (um) mês completo(s) e consecutivo(s), com contrato individual de trabalho vigorando na data da assinatura deste Termo e em plena atividade na Empresa, incluídos os empregados em gozo de licença maternidade e em férias e excluídos do adiantamento todos os demais afastados nesta data.
3. Os empregados desligados até a data do pagamento da referida antecipação, se tiverem direito ao recebimento do Placar 2023, conforme critérios de elegibilidade definido no Programa, não terão direito ao recebimento da antecipação, objeto deste termo, devendo receber o prêmio a que tiverem direito, ainda que proporcionalmente, em até 60 (sessenta) dias após o pagamento/quitação dos empregados em atividade.
4. Todas as licenças de qualquer natureza (exceto licença por acidente de trabalho, licença maternidade, afastados inscritos no Programa de “Doenças Crônicas” que estiverem afastados comprovadamente por esses motivos, afastamento dos Dirigentes Sindicais licenciados com ônus para a empresa, conforme cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, no período de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023) e faltas, não justificadas, serão descontadas para efeito do cálculo do Placar 2023. Nestes casos, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados, desde que sejam cumpridos os demais critérios de elegibilidade.

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

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

E por estarem ajustadas, a OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial PB e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado da Paraíba - SINTTEL PB 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 da PARAÍBA.

ANEXO II - PROGRAMA DE MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO

A) Introdução

Conforme estabelecido em negociação com esse Sindicato e com o objetivo de auxiliar na melhoria das condições de saúde dos colaboradores e seus dependentes, e maior adesão ao tratamento de algumas doenças crônicas, a partir do dia 1º de setembro de 2023 a empresa OI S/A em Recuperação Judicial - Filial PB 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. Exceção 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 do Acordo Coletivo de Trabalho e de Jornada 2023/2025 e de Teletrabalho 2023/2024 da empresa OI S/A em Recuperação Judicial - Filial PB e terá vigência até 31/08/2024.

ANEXO III - TRANSIÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

A partir de 1º de setembro 2023, o empregado da OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial PB que for desligado sem justa causa e atender os critérios mencionados abaixo a empresa concederá as condições especiais a seguir:

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

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

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação dos Acordos Coletivo de Trabalho e de Jornada 2023/2025 e Acordo Coletivo de Teletrabalho 2023/2024 da empresa OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial PB, e terá vigência até 31 de agosto de 2024.

ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.