

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019** que entre si fazem, de um lado as empresas OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - RS, por seus representantes legais Sr. Marcos Aurélio Freire Mendes, brasileiro, casado, Diretor de Relações do Trabalho, portador da carteira de identidade nº. M2.368.155, expedida pela SSP-MG, inscrito no CPF/MF sob o nº. 491.100.476-20 e Alexandre Guimarães de Barros, brasileiro, casado, Gerente de Relações Sindicais, portador da carteira de identidade nº. 094259421, expedida pela SSP-RJ, inscrito no CPF/MF sob o nº. 053.991.327-88 – doravante denominadas simplesmente empresas e, do outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Rio Grande do Sul – SINTTEL RS, inscrito no CNPJ sob o nº. 89.623.375/0001-11, OBSERVADAS AS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES ABAIXO, APROVADAS EM ASSEMBLÉIA DA CATEGORIA.

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA**

O presente acordo coletivo de trabalho abrange a todos os colaboradores da OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - RS, em efetivo exercício em 01 de novembro de 2017, na base territorial do SINTTEL – RS e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência, exceto o Aprendiz Técnico e Estagiário, a não ser quando diferentemente explicitado.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL**

Os salários nominais dos empregados ativos da OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - RS, percebidos em 31.10.2017 serão reajustados a partir de 01/05/2018 em 1,6% (Hum vírgula 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.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

O Piso Salarial dos empregados contratados em jornada de 08 (oito) horas diárias a partir de 01 de Maio de 2018 será de R\$1.174,77 (Hum mil cento e setenta e quatro reais e setenta e sete centavos).

#### 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.

#### CLÁUSULA QUINTA – TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA distribuirá mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de novembro de 2017, 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 2017/2019, 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** – A EMPRESA descontará do empregado uma participação no valor do benefício, conforme tabela a seguir:

Tabela de Participação Trabalhador/Empresa	
Participação Mútua	
Trabalhador	Empresa
3%	97%

**Parágrafo Terceiro** – O valor facial unitário do Tíquete Refeição/Alimentação para colaboradores com jornada de 08 (oito) horas diárias será de R\$33,20 (Trinta e três reais e vinte centavos) a partir de 01/01/2018.

**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 SEXTA – 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 tabela de coparticipação de que trata o parágrafo 2º da cláusula quinta.

**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.

#### **CLÁUSULA SETIMA – AUXÍLIO CRECHE**

A Empresa concederá Auxílio Creche aos filhos de empregada até 06 (seis) anos de idade, limitado o valor a R\$481,39 (Quatrocentos e oitenta e hum reais e trinta e nove centavos) a partir de 01/01/2018, 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E AUXÍLIO MEDICAMENTOS**

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA NONA – 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 DÉCIMA TERCEIRA – 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 31 de outubro 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.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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 DÉCIMA OITAVA – 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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 – RS a distribuição de boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse do Sindicato nas portarias de acesso às dependências das empresas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 VIGÉSIMA SEGUNDA – INCLUSÃO DIGITAL**

Manutenção da comissão paritária formada para desenvolvimento de propostas relativas à inclusão digital.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 VIGÉSIMA QUARTA – COMISSÃO DE SAÚDE

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO

Toda vez que o sindicato desejar estabelecer contribuição financeira ou não em seu benefício, deverá ser inserido no Edital de Convocação de Assembléia item específico sobre o assunto, para deliberação desta.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurado aos empregados associados ou não, o direito de oposição aos descontos de que trata esta cláusula, mediante manifestação por escrito entregue no Sindicato ou diretamente a qualquer dirigente do SINTTEL – RS, com cópia para a área de Recursos Humanos das empresas até 15 (quinze) dias úteis, a contar da data da assinatura do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo Segundo** - O caso de mensalidades de seus associados, descontadas em Folha de Pagamento, as empresas se comprometem a repassar o valor para SINTTEL – RS, 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.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas se comprometem em liberar, enquanto vigorar este Acordo, sem ônus para o Sindicato e sem prejuízo dos salários e demais vantagens dos cargos que exerciam a ocasião da liberação, 07 (sete) empregados, dirigentes do SINTTEL - RS.

**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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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 novembro de 2017 e término em 31 de outubro de 2019.

com os seus Termos e Condições, ora estabelecidos, substituindo todos os Acordos, Convenções e/ou Dissídios Coletivos anteriormente celebrados entre as partes.

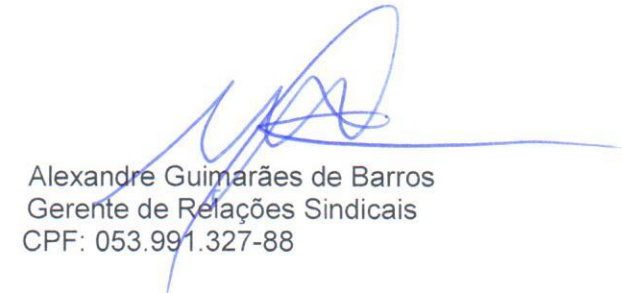
**Parágrafo Único** - O período de vigência das Cláusulas Econômicas será de 12 meses, com início em 01 de novembro de 2017 e término em 31 de outubro de 2018.

E por estarem ajustadas, as empresas: OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS, OI MÓVEL S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial RS e BRASIL TELECOM COM MULT LTDA - Filial - RS e o SINTTEL – RS celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2019, 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 Rio Grande do Sul.

Porto Alegre, 28 de NOVEMBRO de 2017.

**Pelas Empresas**

  
Marcos Aurelio Freire Mendes  
Diretor de Relações do Trabalho  
CPF: 491.100.476-20

  
Alexandre Guimarães de Barros  
Gerente de Relações Sindicais  
CPF: 053.991.327-88

**Pelo Sindicato**

  
Gilnei Porto Azambuja  
Presidente SINTTEL – RS  
CPF: 236.073.000-20

**Testemunha**

  
Miguel Oliveira da Silva  
CPF: 075.995.727-40