

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025 que entre si fazem, de um lado a empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial MT, por seus representantes legais Sr. Marcos Aurélio Freire Mendes, brasileiro, casado, Diretor de Pessoas e Cultura, 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 a Sra. Cintia Zozimo Marques Rau, brasileira, casada, Gerente de Relações Sindicais, portadora da carteira de identidade nº 312662570, expedida pela DIC-RJ, inscrito no CPF/MF sob o nº 112.566.737-06– doravante denominada simplesmente empresa e, do outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores Telefônicos do Estado do Mato Grosso – SINTTEL – MT, inscrito no CNPJ sob o nº. 03.785.888/0001-03, OBSERVADAS AS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES ABAIXO, APROVADAS EM ASSEMBLÉIA DA CATEGORIA.

CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente acordo coletivo de trabalho abrange a todos os empregados da empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial MT, em efetivo exercício em 01 de setembro de 2023, na base territorial do SINTTEL – MT 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 em 31/08/2023 e também ativos em 30/04/2024 da OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial MT, 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.

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.

DS
CZMR

DS
MRFM

DS
RAC

DS
LBS

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 – 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 (um 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%

DS
CZMR

DS
MRFM

DS
RAC

DS
LBS

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.

CLÁUSULA SEXTA – 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 – A empresa descontará 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.

DS
CZMR

DS
MRFM

DS
RAC

DS
LBS

CLÁUSULA SÉTIMA – AUXÍLIO REFEIÇÃO EM HORAS EXTRAS

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

2a. a 6a. *			Sábados, Domingos e Feriados *		
Qtde. de HE	% do VR do Tíquete por HE		Qtde. de HE	% do VR do Tíquete por HE	
	% do período	% do período acumulado		% do período	% do período acumulado
0 até 2h	-	-	0 até 2h	-	-
> 2 até 3h	15%	15%	> 2 até 3h	25%	25%
> 3 até 4h	15%	30%	> 3 até 4h	25%	50%
> 4 até 5h	20%	50%	> 4 até 5h	30%	80%
> 5h	20% por cada HE	o limite será de 1 (um) tíquete diário	> 5h	100% do valor do tíquete	

* não se aplica caso estes dias façam parte da escala normal de trabalho

* não se aplica caso estes dias façam parte da escala normal de trabalho

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

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

CLÁUSULA OITAVA – 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.

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 XVIII 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 XVIII 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.

CLÁUSULA DECIMA 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 DÉCIMA SEGUNDA – 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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 a empresa, em até 7 (sete) parcelas iguais e sucessivas após o primeiro mês do retorno das férias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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.

DS
CZMR

DS
MRFM

DS
RAC

DS
LBS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 SETIMA – 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 OITAVA – 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 da empresa e pelo gerente da área, sendo que, em se tratando de áreas restritas, a autorização deverá ser escrita.

Parágrafo Segundo – Ficará assegurado ao SINTTEL – MT a distribuição de boletins, panfletos e outros materiais de divulgação de interesse do Sindicato nas portarias de acesso às dependências das empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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 – 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 VIGESIMA PRIMEIRA – 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-MT, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas 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 - MT.

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 TERCEIRA – LGPD

Considerando que as empresas do Grupo Oi formam conglomerado internacional, em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD nº 679/2016, EU), como permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº 13.709/2018, BR), com base nos 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, inclusive os sensíveis, para fins de 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 realizadas pelos empregados ao SINDICATO, relativas a mensalidade sindical, convênios, colônia de férias, dentre outras, 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. Da mesma forma o SINDICATO enviará as informações dos novos sindicalizados para a empresa que se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos do SINDICATO, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades. Esses dados também poderão ser usados no processo de eleição da Diretoria do SINDICATO.

Parágrafo Terceiro – Em razão do advento do teletrabalho na rotina do empregado com o objetivo de possibilitar a manifestação do empregado em assembleia realizada por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT e demais ações de relacionamento entre o sindicato e os empregados, as empresas transferirão os seguintes dados pessoais dos seus empregados ao SINDICATO: nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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 VIGESIMA QUINTA – PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

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

Parágrafo Segundo – Em caso de demissão ou dispensa, o empregado fica obrigado a devolver à empresa todo e qualquer EPI que o tenha sido entregue, no estado em que se 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.

CLÁUSULA VIGESIMA SEXTA – PREVENÇÃO À COVID-19

Considerando os efeitos da pandemia da COVID-19, a EMPRESA solicitará dos seus atuais empregados, bem como daqueles em processo seletivo o comprovante de vacinação contra a COVID, podendo ainda o fazer na etapa do exame médico ocupacional admissional e periódico.

Parágrafo Único: Diante do caráter personalíssimo, os documentos envolvidos, conforme caput, serão mantidos nos respectivos prontuários, não sendo autorizada sua utilização para outros fins, exceto para dirimir dúvidas sobre a imunização contra a COVID-19.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – 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 empresa OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial MT e o SINTTEL – MT 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 do Mato Grosso.

Cuiabá,

Pela Empresa

DocuSigned by:

Marcos Aurélio Freire Mendes

1C2DCE9AB734FD
Marcos Aurélio Freire Mendes
Diretor de Pessoas e Cultura
CPF: 491.100.476-20

DocuSigned by:

CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU

4A552917E6D045E
Cintia Zozimo Marques Rau
Gerente de Relações Sindicais
CPF: 112.566.737-06

Pelo Sindicato

DocuSigned by:

LAURO BENEDITO DE SIQUEIRA

3363B55EED624A1
Lauro Benedito de Siqueira
Diretor do SINTTEL – MT
CPF: 362.265.561-53

Testemunha

DocuSigned by:

Renato Alves Claramonte

A7650C88826644C
Renato Alves Claramonte
CPF: 118.954.177-75