



Audiência Pública

**Atendimento às normas de contratação de PCDs
Operadoras de Telefonia**

Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CPD)

Brasília, 06 de maio de 2025

EVOLUÇÃO DO TEMA NA OI

Diversidade é uma jornada consciente, consistente e persistente.

Até 2020

CONSCIENTIZAÇÃO

Lançamento e fortalecimento do Programa de Diversidade e Inclusão por meio de conscientização sobre o tema. Foco em ações para levar informação, abrir o diálogo e inspirar as pessoas.

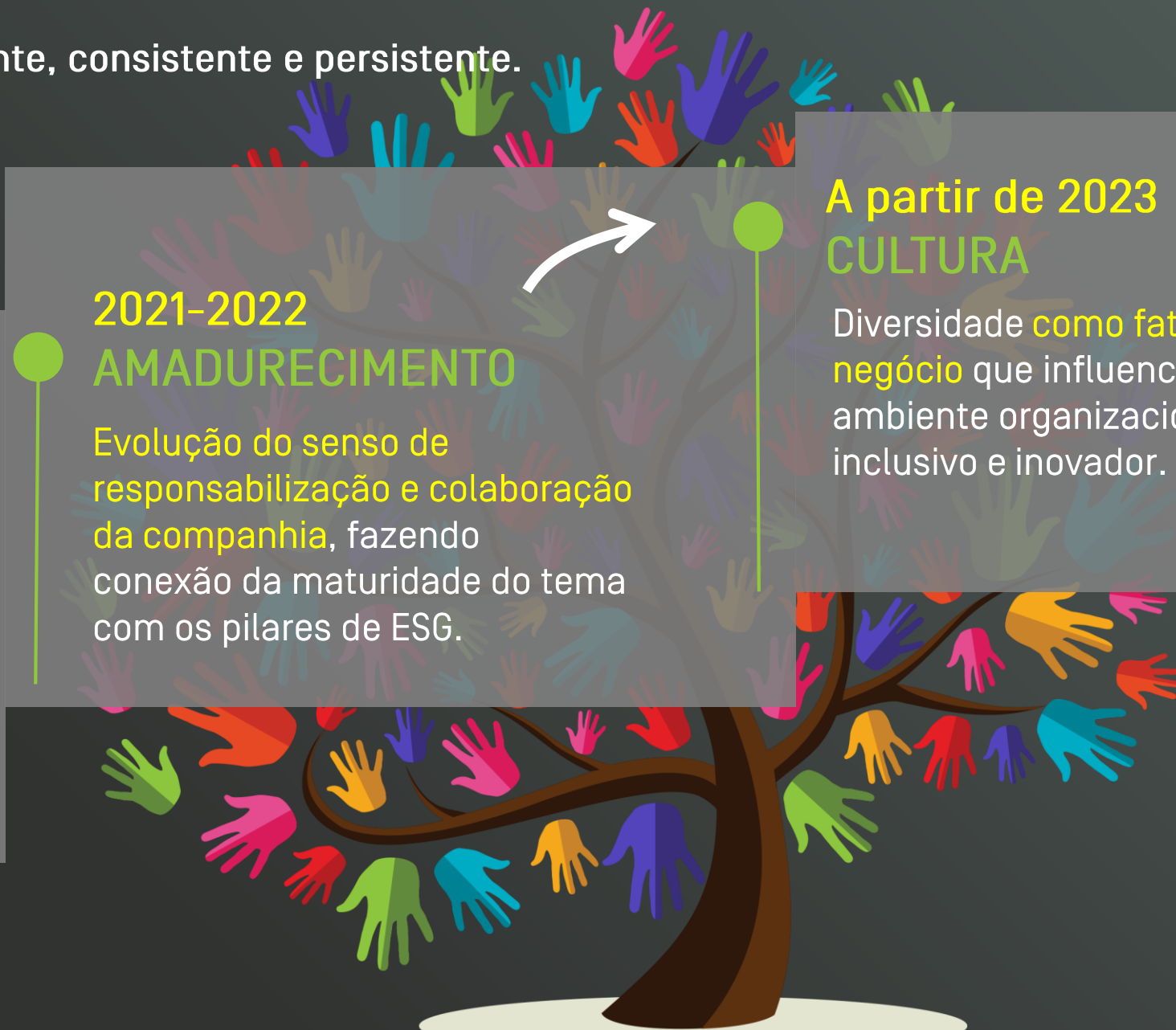
2021-2022

AMADURECIMENTO

Evolução do senso de responsabilização e colaboração da companhia, fazendo conexão da maturidade do tema com os pilares de ESG.

A partir de 2023
CULTURA

Diversidade como fator de negócio que influencia um ambiente organizacional inclusivo e inovador.



PROGRAMA DESENVOLVE PCD

- ✓ Realizado em 2023, com o objetivo de garantir o **cumprimento da cota legal**, promovendo a inclusão de maneira justa e a integração com toda a companhia.
- ✓ Voltado para **estudantes universitários com deficiências e idealizado por um grupo de colaboradores diversos**.
- ✓ Jornada de Acolhimento: **criação de “anfitriões”** para garantir o apoio aos novos colaboradores, **conversas individuais do time de Pessoas e Cultura com os gestores** para mapeamento de possíveis intervenções necessárias, entre outros.
- ✓ **Jornada de Aprendizagem**: Os colaboradores puderam ter dedicação exclusiva à aprendizagem em uma trilha de desenvolvimento com conteúdo adaptado.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

CERTIDÃO

EMPREGADOR: OI S.A. - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL

CNPJ: 76.535.764/0001-43

CERTIDÃO EMITIDA em 28/04/2025, às 14:22:30

Conforme os registros administrativos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), certifica-se que o empregador acima identificado empregava, em 25/04/2025, pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social em número **SUPERIOR** ao percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991.

1. A autenticidade desta certidão poderá ser confirmada no endereço <https://certidoes.sit.trabalho.gov.br/pcdreab/verificar> com o código de verificação **Bdh3LSkcuXI1CnP**.

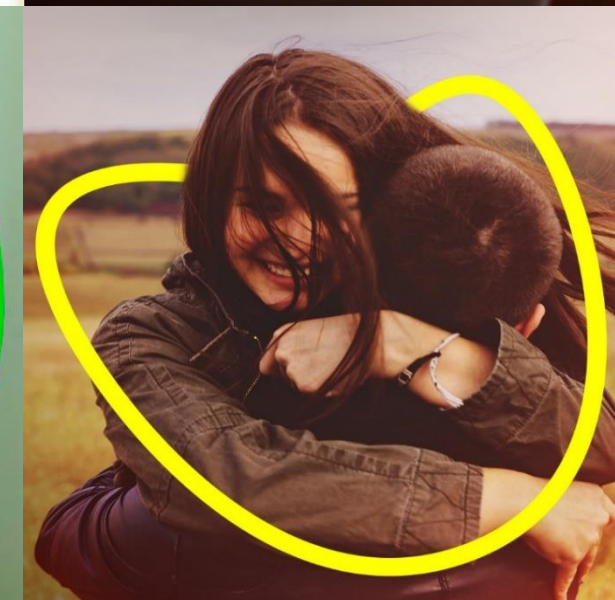
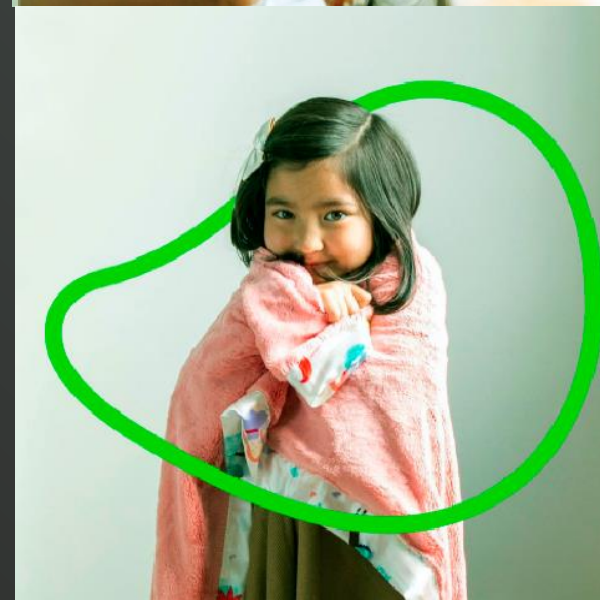
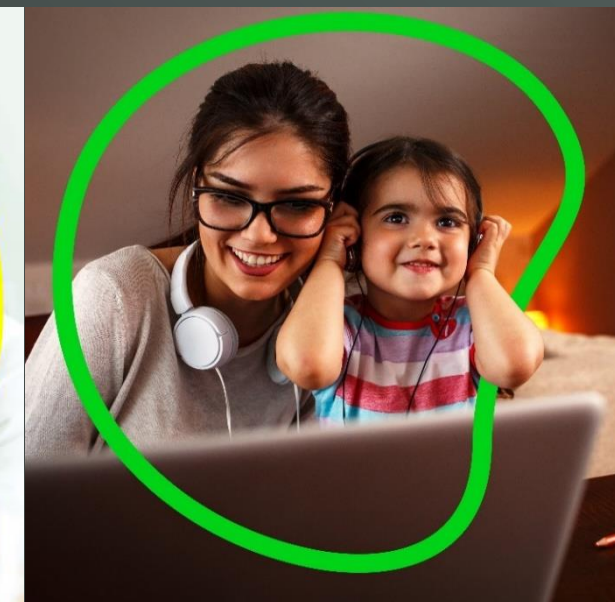
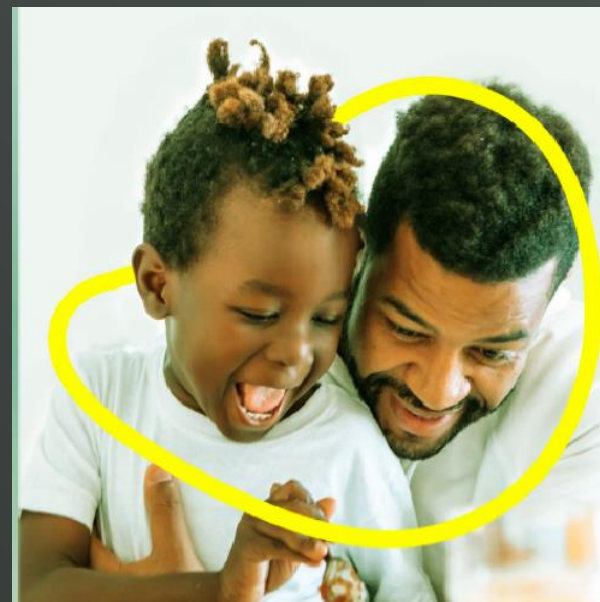
PROGRAMA DE ATRAÇÃO DE TALENTOS

- ✓ De jan/24 a mar/25, 71% das nossas contratações externas atendem a pelo menos 1 pilar de diversidade [cor/raça, gênero, orientação sexual e PCD].

ESTÁGIO E APRENDIZ

- ✓ A meta é selecionarmos no mínimo 65% dos profissionais em algum pilar de diversidade.

diversidade
+inclusão



vem com a gente
criar novos futuros.
#vempraioi



simples.
poder.
fazer.

Pessoas com deficiência | Banco de talentos

Publicada em 06 de junho de 2022
Inscrições abertas até 31 de dezembro de 2025

Copiar link

Essa inscrição no Banco de Talentos é para que a empresa te considere em futuras oportunidades. [Entenda mais](#)

NOSSAS POLÍTICAS



Diversidade e Inclusão | Direitos Humanos

- ✓ Nossas políticas estão divulgadas na intranet da companhia, no Portal Vozes Plurais, e também no Portal de ESG.

NOSSAS POLÍTICAS

Aqui você pode conferir os comportamentos e atitudes que esperamos que todos os nossos colaboradores coloquem em prática no dia a dia.

[Política de Diversidade e Inclusão](#)

[Política de Direitos Humanos](#)

[Produtos e serviços](#) [Por que Oi](#) [Blog](#) [Negociar dívidas](#) [Atendimento Oi](#)

[ESG](#) [Ambiental](#) [Social](#) [Governança](#) [Transparência](#) [Reconhecimentos](#)

portal ESG

Transparência

Estamos comprometidos em ser transparentes em todas as nossas interações

[Saiba mais](#) ↓

POLÍTICA		
	Código:	Versão:
	POL-00187	v4.0
Título: DIVERSIDADE		

1 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes e esclarecer informações quanto a Diversidade e Inclusão na Oi, com o objetivo de garantir o respeito ao indivíduo e a equidade de oportunidade de desenvolvimento profissional para todas as pessoas (colaboradoras, estagiárias e jovens aprendizes da Oi, assim como fornecedores, parceiros ou pessoas colaboradoras terceirizadas), independentemente de cor/pigmento, identidade de gênero, orientação sexual e condição física - suportando a estratégia de negócio da companhia e influenciando num ambiente que fomenta e valoriza o respeito e a segurança para todas as pessoas.

2 PÚBLICO ALVO

Todas as pessoas colaboradoras que compõem a empresa Oi, estagiárias, gestoras, aprendizes, assim como fornecedores, parceiros ou pessoas colaboradoras terceirizadas, além de candidatos externos.

3 DIRETRIZES

As diretrizes de diversidade deverão ser principalmente no que tange a área de seleção, desenvolvimento técnico e comp equidade de oportunidade para todas as independentemente de cor/pigmento, identidade

Diversidade faz parte da estratégia da Humanos e Somos Responsáveis – com dos colaboradores para alavancar os resultados quem são.

Acreditamos que Diversidade é consider inclusão vai além de reconhecer, mas também esforço pela representatividade. E entend Política serem agentes nessa mudança d

O respeito individual e coletivo é fundamento de todas as pessoas colaboradoras, seja na Oi são de responsabilidade de todos.

Data da Publicação: 25-04-2023 16:53

POLÍTICA		
	Código:	Versão:
	POL-377	V1.0
Título: POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS		

1 OBJETIVO

Estabelecer diretrizes, princípios gerais e firmar o compromisso da Oi com o respeito aos direitos humanos para direcionamento estratégico sobre o tema no desenvolvimento de suas atividades e negócios.

2 PÚBLICO-ALVO

Essa Política aplica-se a todas as empresas do Grupo Oi e deve ser observada por todos os seus colaboradores e terceiros, respeitados documentos constitutivos e a legislação vigente aplicável.

3 DIRETRIZES

3.1 INTRODUÇÃO

A proteção, o respeito e promoção aos direitos humanos são premissas inegociáveis para a Oi. A companhia reconhece a sua responsabilidade e se compromete a atuar proativamente junto a sua cadeia de valor, reforçando a prevenção e mitigação de impactos negativos; estabelecendo processos de identificação, avaliação e mapeamento de riscos de violação desses direitos; promovendo canais de diálogo com as partes interessadas; monitorando a efetividade de nossas ações; e realizando as divulgações necessárias com tempestividade e transparência.

Nossos compromissos estão baseados nas leis e melhores práticas estabelecidas por iniciativas internacionais de direitos humanos, amplamente legitimadas e reconhecidas, como a Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e seus instrumentos, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

3.2 COMPROMISSOS

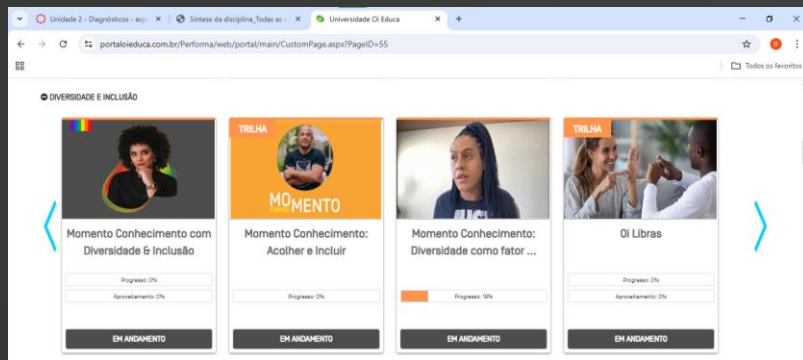
Abaixo afirmamos nosso compromisso com os direitos humanos nas nossas atividades, no nosso negócio e relacionamentos com nossa cadeia de valor, a qual encorajamos a atuar da mesma forma com todas as suas partes interessadas.

a. Não Discriminação

A Oi não tolera preconceito e discriminação de qualquer natureza. A Companhia está comprometida em promover e respeitar a igualdade de direitos e oportunidades, valorizando a diversidade de seus colaboradores e promovendo um ambiente inclusivo e seguro.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Catálogo de cursos de Diversidade e Inclusão na plataforma de treinamento



Treinamento de Vieses Inconscientes dentro do onboarding e disponível no catálogo de cursos



Curso de libras disponível na plataforma de treinamento



Workshops para a liderança dentro do programa Oi Exponencial

LIDERANÇA SINGULAR OU PLURAL? Promovendo inovações a partir da visibilidade de todas as vozes Com Mafoane Odara



APRENDIZAGEM DA LIDERANÇA PARA TIMES DIVERSOS
Com Débora Ferraz



PROGRAMAS

Programa Liderança Feminina e Mentoria Interna

O Programa Liderança Feminina tem o **objetivo de fortalecer uma cultura inclusiva de gênero**, por meio da promoção de práticas de desenvolvimento, que despertem os talentos e habilidades das mulheres.

- ✓ A 3ª turma foi concluída em 2024, totalizando 61 líderes formadas pelo programa.

A **Mentoria Interna** dá continuidade a esse propósito, trazendo as próprias mentoradas do Programa de Liderança Feminina como mentoradas de outras mulheres, colaboradoras da Oi.

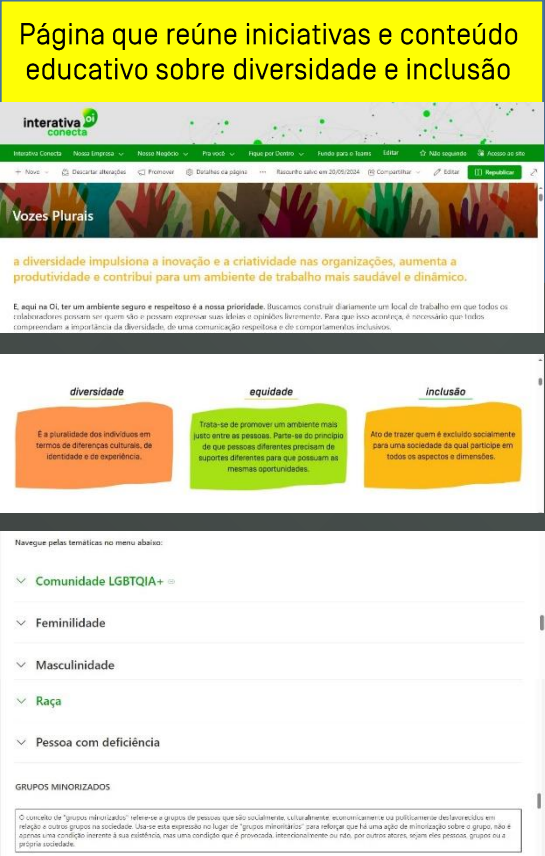
- ✓ A primeira turma foi concluída em dezembro de 2024, com mais de 30 mulheres sendo mentoradas.



Programa Vozes Plurais e Portal

O Programa Vozes Plurais formou, em 2024, **30 colaboradores em “Embaixadores de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento”**.

Após a formação, o programa deu continuidade ao letramento, expandindo os conhecimentos por meio de um portal na intranet e de comunicações para toda a companhia.



LETRAMENTO E COMUNICAÇÃO

diversidade
+inclusão

oi

Calendário de Diversidade

Seguimos nosso **calendário de diversidade**, com as principais **datas comemorativas**, para reforçar e impulsionar o tema dentro (comunicação interna) e fora (pautas no LinkedIn) da companhia, por meio de comunicações e campanhas educativas.

um lugar melhor para todos nós!

ter um ambiente **seguro**
e **respeitoso** é a nossa prioridade.

Buscamos construir um local de trabalho em que todos os colaboradores possam ser quem são e possam expressar suas ideias e opiniões livremente.

Mas de que forma podemos melhorar
ainda mais esse ambiente?

Acreditamos que além de diversidade, precisamos nos comunicar de forma **respeitosa** e ter comportamentos que favoreçam a inclusão. Por isso, decidimos compartilhar com toda a companhia alguns dos aprendizados do programa **Vozes Plurais**, que formou colaboradores em embaixadores de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento.

E isso começa hoje, no **Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+**. Venha conferir dicas práticas e formas de falar que, ao invés de muros, ajudam a construir pontes entre as pessoas.

Juntos, vamos transformar a Oi
e a sociedade em um lugar melhor para todos nós.

bora!

diversidade
+inclusão

VOZES
plurais
serviço dedicado para
diversidade e inclusão

vamos juntos criar um ambiente melhor para todos nós?

Estamos sempre buscando criar um ambiente de trabalho **seguro, inclusivo e respeitoso para todos**. Mas, para que isso aconteça, é importante que todos compreendam a relevância da diversidade, de uma comunicação respeitosa e de comportamentos inclusivos.

Você sabia?

Existem formas de comunicação e expressões que podem parecer inofensivas, mas que, ainda assim, são preconceituosas e impactam o dia a dia das pessoas com deficiência.

O **capacitismo**, por exemplo, é um preconceito que **presume que essas pessoas não são capazes de realizar determinadas atividades**, manifestando-se em piadas, comentários ou estigmas que reforçam **crenças equivocadas**.

No dia **21 de setembro**, celebramos o **Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência**, uma data significativa para refletirmos sobre a inclusão e os direitos de todas as pessoas com deficiência.

Quer saber mais?

Acesse a nossa página do **Vozes Plurais** e confira dicas valiosas de como se comunicar de **forma respeitosa** e criar um **ambiente mais inclusivo para todos**.

Vamos juntos nessa transformação?

bora!

VOZES
plurais
serviço dedicado para
diversidade e inclusão

diversidade
+inclusão

o respeito começa na escolha das palavras

Aqui na Oi, buscamos garantir um ambiente de trabalho respeitoso para todos e sabemos que uma das formas mais poderosas de promover isso é por meio da **comunicação respeitosa**.

Pensando nisso, no **Dia Internacional da Mulher**, convidamos você a refletir sobre algumas expressões do dia a dia que podem soar ofensivas para as mulheres. Vamos ver quais são e como falar corretamente?

COMO FALAR

NÃO USAR:

- se pode estar da TPM → fale sobre o incômodo que o comportamento causou, não do período menstrual
- ela tá muito macho → ela tá muito confiante, muito forte, bem-sucedida
- mulher de fuiano / mina de fuiano → prefira termos igualitários como esposa, namorada ou companheira
- comporta-se como uma menina → comporte-se, seja uma pessoa educada e gentil
- rodar e balanar → tomar satisfação com alguém, tirar a longo uma situação ou fazer escândalo

Fonte: Mariana Fátima Torres (2020), responsável pelo verbete "Vocabulário Singular do Plural" no Dicionário da Língua Portuguesa da Língua Portuguesa.

Fique ligado:

As opções do **Vida.com** deste mês serão especiais para as mulheres.

Juntos, podemos construir
um ambiente melhor!

vem com a gente!

somos feitos de respeito em cada atitude

Um ambiente **seguro e respeitoso** é o que procuramos proporcionar para todas as pessoas que fazem parte do dia a dia de trabalho aqui na Oi.

Nossa rotina precisa ser feita de pequenas ações que, juntas, **ajudam a criar um espaço onde cada um se sinta à vontade para ser quem realmente é**.



E tudo começa com uma
comunicação respeitosa e inclusiva!

Celebrando o **Dia Nacional da Consciência Negra**, podemos refletir sobre as diversas expressões racistas enraizadas em nosso vocabulário há séculos. Se o que falamos incomoda o outro, isso é um sinal de que precisamos repensar palavras e atitudes.

Na página **Vozes Plurais**, você encontra mais informações e dicas de como se comunicar respeitosamente.

Vamos fazer essa mudança acontecer?

bora!

VOZES
plurais
serviço dedicado para
diversidade e inclusão

diversidade
+inclusão

o talento das mulheres traz muita fibra pra Oi!

Aqui na Oi, o **talento feminino** é fundamental para o sucesso e os resultados que conquistamos. Por isso, convidamos a **Camila Assano** e a **Viviane Prado**, que fazem parte do programa **Liderança Feminina**, para falarem sobre a importância da presença das mulheres para o nosso negócio.



Confira um pouco mais do relato
delas na Interativa Conecta.

folia boa é aquela em que todo mundo se diverte!

Já chegando a época mais animada e cheia de energia do ano: o **Carnaval**. Uma festa que, por se só, já celebra a pluralidade do Brasil, nossas tradições e raízes.

E como em uma boa celebração popular, os blocos reúnem uma grande diversidade de pessoas. Então, que tal deixarmos a **folia mais respeitosa para todos**?

Atenção na escolha da fantasia

Vire um ator fantástico que reforce estereótipos ou desrespeite alguns grupos e culturas.

- Indígenas
- Blackfics
- Ciganos
- Fantasia religiosa
- Sexo oposto

Lembre-se de se hidratar e usar protetor solar nesse calorão.

Confira mais informações e
pule o Carnaval com respeito!

partiu!

o que maternidade tem a ver com carreira? tudo!

Afinal, "eu sou mãe e é óbvio que...
a maternidade impulsionou minhas habilidades."

Para celebrar o **Dia das Mães**, conversamos com três mães que fazem o nosso negócio acontecer todos os dias para entender como que a maternidade transformou a relação delas com o trabalho. **Uma vez que ela é transformadora em todos os sentidos, inclusive profissionalmente.**

"Eu sou mãe e é óbvio que me tornei
mais forte, agregadora, multifunções,
resiliente e feliz, e isso me faz uma
profissional melhor."

Jaciara Bonoto Luz
Gerente de Trademarking Regional



"Eu sou mãe e é óbvio que estou em
constante aprendizado e isso me faz
uma profissional melhor."

Marina Coelho
Gerente de Auditoria Interna



"Eu sou mãe e é óbvio que preciso ter
organização do meu tempo
para conseguir dar conta de todas
as prioridades diárias e isso me
faz uma profissional melhor."

Raquel Bento Mazutti
Analista de Segurança da Informação

Bora pegar essas competências e habilidades e transformar também a nossa Interativa Conecta? Mande a sua foto com seus filhos, sua mãe ou com a pessoa que melhor representa esse papel na sua vida para criarmos uma **galeria de fotos potente, cheia das nossas "mães"**.

participe

OUTRAS INICIATIVAS

Pacto Ninguém se Cala

- ✓ Oi assina pacto com Ministério Público do Trabalho e Ministério Público de São Paulo para conscientização do enfrentamento da violência contra a mulher

pacto assinado:
a Oi diz **NÃO** à violência
contra a mulher!

A Oi se juntou ao **Ministério Público do Trabalho (MPT)** e ao **Ministério Público de São Paulo (MPSP)** na conscientização do enfrentamento da violência contra a mulher.

Ao assinar o **Pacto Ninguém se Cala**, firmamos um compromisso social com essa causa e nos comprometemos com a **promoção de debates** e a **implementação de medidas voltadas para o tema**.

Para saber mais sobre como identificar as formas de violência contra a mulher e como podemos nos organizar no enfrentamento delas, confira o material disponibilizado no nosso LinkedIn.

Aproveite para compartilhar com mais pessoas essa mensagem importante!

conferir agora!

Vida.com

- ✓ Experiência dedicada ao bem-estar dos colaboradores com rodas de conversas, **grupos de apoio às gestantes, às deficiências, ao luto, às mulheres com câncer entre outros**, além de atendimentos individuais em 5 áreas de serviço: físico, mental, postural, nutricional e social.



Pesquisas Internas

- ✓ Desde 2021, realizamos pesquisas que dão suporte à transformação cultural da nossa companhia.
- ✓ Na última pesquisa, realizada em novembro de 2024, tivemos adesão acima de 70%.
- ✓ No pilar que fala sobre a visão do ambiente de trabalho (vivência colaborativa, respeitosa e saudável), tivemos 90% de concordância, dimensão que registrou maior crescimento ao longo do ano.
- ✓ E quando olhamos para duas perguntas específicas dentro deste pilar, nosso resultado também é muito positivo:

“A Oi é uma empresa que preza pelo bem-estar das pessoas e um ambiente de trabalho respeitoso e seguro.” - **Tivemos 89,4% de concordância** e um crescimento de 2,2 pontos percentuais em comparação com a pesquisa anterior (agosto/24).

“A Oi promove educação em temas relacionados à diversidade e inclusão.” - **Tivemos 94% de concordância**, evidenciando todo esforço que temos feito para manter o tema vivo e relevante dentro da companhia.



Helton Posseti
[61] 98222-1804
helton.posseti@oi.net.br