

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026 que entre si fazem, de um lado as empresas OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial SE e CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE, 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 simplesmente denominadas empresas e, do outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Sergipe – SINTTEL SE, inscrito no CNPJ sob o nº. 15.612.468/0001-04, 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 efetivamente admitidos pela OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial SE ou pela CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE, em efetivo exercício em 01 de setembro de 2024, na base territorial do SINTTEL – SE 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 31/08/2024 e também ativos em 30/04/2025 efetivamente admitidos pela OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial SE ou pela CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE, percebidos em 31.08.2024 serão reajustados a partir de 01/05/2025 em 3,71% (três virgula setenta e um 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 praticado nunca será inferior ao salário mínimo nacional estabelecido pelo Governo Federal.

Parágrafo Primeiro - O piso salarial dos empregados contratados em jornada de 08 (oito) horas diárias, excetuando jovens aprendizes e estagiários, expressamente definido superior ao mínimo nacional previsto no “caput” da presente cláusula, será de R\$1.540,00 (hum mil quinhentos e quarenta reais) a partir de 01 de janeiro de 2025.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PAGAMENTO SALARIAL

As empresas efetuarão o pagamento do salário dos seus empregados, no primeiro dia útil do mês subsequente ao de competência.

Rubrica
CENR

DS
M&F

DS
RAC

Rubrica
SADMN

CLÁUSULA QUINTA – TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As EMPRESAS distribuirão mensalmente para todos os seus empregados, a partir 1º de setembro de 2024, 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 2024/2026, 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\$37,77 (Trinta e sete reais e setenta e sete centavos) a partir de 01/11/2024, para empregados oriundos do canal de vendas PAP Próprio.
- R\$45,06 (quarenta e cinco reais e seis centavos) a partir de 01/11/2024, para os demais empregados.

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 partir de 01 de novembro de 2024, as empresas concederão auxílio-refeição aos empregados que trabalharem em regime extraordinário, conforme tabela baixo:

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 quinta deste instrumento.

Rubrica
CENR

DS
MRFM

DS
RAC

Rubrica
SADMN

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 SETIMA – AUXÍLIO CRECHE

As Empresas concederão Auxílio Creche aos filhos de empregada até 06 (seis) anos de idade, limitado ao valor de até:

- R\$377,72 (Trezentos e setenta e sete reais e setenta e dois centavos) para empregadas oriundas do canal de vendas PAP Próprio, a partir de 01/11/2024, por criança, que será pago através de reembolso mediante comprovação da despesa.
- R\$653,91 (Seiscentos e cinquenta e três reais e noventa e um centavos) para as demais empregadas, a partir de 01/11/2024, 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 as Empresas 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 pelas empresas 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 às Empresas dos recibos comprobatórios dos pagamentos, desde que comprovada a utilização de profissional contratado para este fim, na forma da legislação previdenciária.

Parágrafo Quinto – As empresas concederão o auxílio educação especial no valor de até:

- R\$701,48 (Setecentos e um reais e quarenta e oito centavos) para empregados oriundos do canal de vendas PAP Próprio, a partir de 01/11/2024, que tenham dependente especial, reconhecido pela previdência social, devidamente atestado por laudo médico, comprovado pela área médica das empresas, 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

Rubrica
CENR

DS
MAFM

DS
RAC

Rubrica
SADMN

mental de grau severo, com dependência de outras pessoas para realizar suas atividades da vida diária.

- R\$940,70 (novecentos e quarenta reais e setenta centavos) para os demais empregados, a partir de 01/11/2024, que tenham dependente especial, reconhecido pela previdência social, devidamente atestado por laudo médico, comprovado pela área médica das empresas, 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 OITAVA – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR, ODONTOLÓGICA E AUXÍLIO MEDICAMENTOS

As Empresas assegurarão a prestação de Assistência Médica, Hospitalar, Odontológica e Auxílio Medicamentos aos empregados e seus dependentes efetivamente admitidos pela OI S.A. – EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL ou pela ClientCo Serviços de Rede Norte S/A (“Oi Services”).

Parágrafo Primeiro – Para a inclusão nos Planos de Assistência Médica, Hospitalar e Odontológica das Empresas, 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, conforme regras estabelecidas no regulamento interno das empresas e desde que autorizem o desconto de sua participação através do contracheque.

Rubrica
CEMR

DS
MAFM

DS
RAC

Rubrica
SADMN

Parágrafo Terceiro – O Auxílio Medicamentos será concedido, segundo as regras do benefício instituídas pelas empresas, para todos os empregados mediante apresentação de receita médica, através de convênio com farmácias, considerando os seguintes valores e limites:

- Para empregados oriundos do canal de vendas PAP Próprio, o limite mensal por empregado a partir de 01 de setembro 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.
- Para os demais empregados, o limite mensal por empregado a partir de 01 de setembro 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.

A participação dos empregados nas compras dos medicamentos ocorrerá nas seguintes condições a partir de 01/01/2025:

Planos	Participação do Empregado
Salários até R\$1.540,00	10%
Salários entre R\$1.540,01 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 das empresas.

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 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.

Rubrica
CENR

DS
M&F

DS
RAC

Rubrica
SADMN

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 – As EMPRESAS concederão 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 das empresas.

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

As EMPRESAS concederão 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 das empresas.

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 das Empresas, 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 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 as empresas, em até 7 (sete) parcelas iguais e sucessivas após o primeiro mês do retorno das férias.

Rubrica
CEMR

DS
MAFM

DS
RAC

Rubrica
SADMN

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 DÉCIMA OITAVA – 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, as empresas se comprometem a repassar o valor para o SINTTEL SE, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento aos seus empregados.

Parágrafo Segundo – As empresas encaminharão, 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 DÉCIMA NONA – 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, 02 (dois) empregados, dirigentes do SINTTEL - SE.

Parágrafo Primeiro - 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.

Rubrica
CENR

DS
MAFM

DS
RAC

Rubrica
SADMN

Parágrafo Segundo - As partes definem um prazo de 90 (noventa) dias contados da data da assinatura do presente acordo para discutir e chegar a uma proposta alternativa para a atual regra de liberação de dirigentes sindicais que prevê esta cláusula.

CLÁUSULA VIGESIMA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As Empresas pagarão, mensalmente, adicional de periculosidade previsto em lei, sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, adicionais ou participações nos lucros das empresas, 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 PRIMEIRA – PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas comprometem-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 as empresas não tenham fornecido.

Parágrafo Segundo – Em caso de demissão ou dispensa, o empregado fica obrigado a devolver às empresas 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 às empresas solicitar, a qualquer tempo, vistoria no EPI de posse do empregado, devendo o mesmo ser apresentado às empresas 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 as empresas 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 SEGUNDA – 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

Rubrica
CENR

DS
MRFM

DS
RAC

Rubrica
SADMN

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 TERCEIRA – 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 2024 e término em 31 de agosto de 2026, 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 2024 e término em 31 de agosto de 2025.

Rubrica
CEMR

DS
MAFM

DS
RAC

Rubrica
SADMN

E por estarem ajustadas, a OI S/A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial SE, a CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE e o SINTTEL – SE celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026, 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 de Sergipe.

Aracaju, 07-nov-2024 | 15:51:45 BRT

Pelas Empresas:

DocuSigned by:

Marcos Aurelio Freire Mendes

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

Assinado por:

CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU

4A552B17FCD045E
Cintia Zozimo Marques Rau
Gerente de Relações Sindicais
CPF: 112.566.737-06

Pelo Sindicato:

Assinado por:

Silvania Alves de Matos Neta

B5F5F65CD60BD430...
Silvania Alves de Matos Neta
Diretora do SINTTEL - SE
CPF: 022.757.485-04

Testemunha:

DocuSigned by:

Renato Alves Claramonte

A7650C88826644C...
Renato Alves Claramonte
CPF: 118.954.177-75