

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SE000159/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/08/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018082/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 13175.201722/2025-96  
DATA DO PROTOCOLO: 20/08/2025

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

OI S.A. - EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 76.535.764/0012-04, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU e por seu Diretor, Sr(a). MARCOS AURELIO FREIRE MENDES;

CLIENT CO SERVICOS DE REDE NORTE S.A., CNPJ n. 53.420.538/0017-89, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU e por seu Diretor, Sr(a). MARCOS AURELIO FREIRE MENDES;

E

SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE, CNPJ n. 15.612.468/0001-04, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SILVANIA ALVES DE MATOS NETA;

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas sateliais; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em datacenters de empresas de telecomunicações; Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia (SCM), através de rede ótica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; Os trabalhadores em empresas interpostas com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de sistema de TV por assinatura, operadora de infraestrutura de redes, Provedores de internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação operação e suporte operacional a clientes; Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas, os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call center e Rádio chamada; Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teleatendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações, na área ou ramo de Telecomunicações. EXCETO a Categoria dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados de Empresas de Telemarketing, com abrangência territorial em SE.**

## **Piso Salarial**

### **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.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - 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.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

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

### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Periculosidade**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 abaixo:

2ª a 6ª *			Sábado, Domingo e feriado *		
Qtde. de HE	% do período	% do VR do Tíquete por HE	Qtde. de HE	% do período	% do VR do Tíquete por HE
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

**Parágrafo Primeiro** – Para esta condição será aplicada a coparticipação de que trata o parágrafo 2º da cláusula oitava 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.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

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:

<b>Participação do Empregado</b>	
Salários até R\$1.540,00	10%
Salários entre R\$1.540,01	20%
e R\$3.500,00	
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.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTAGIÁRIO E APRENDIZ**

Não são elegíveis ao presente Acordo Coletivo de Trabalho os Estagiários e Aprendizizes em efetivo exercício em 01 de setembro de 2024 e os que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

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

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

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

**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.

## **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

À colaboradora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme definido no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, será concedida licença-maternidade nos termos da legislação vigente.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**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.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **Disposições Gerais**

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LGPD**

Considerando que as empresas do Grupo Oi formam conglomerado internacional, em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGDP nº 679/2016, EU), como permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº 13.709/2018, BR), respeitados os limites da substituição processual sindical no que se refere às regras de consentimento previstas na legislação, e aos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, convencionou-se que ficam estas autorizadas a proceder com: a coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus empregados e dependentes, exclusivamente para fins de execução do contrato de trabalho, tal como a concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos para admissão, movimentações, promoção, estabilidade e outros previstos no contrato de trabalho e/ou decorrentes do vínculo empregatício, assim como para cumprimento de obrigações legais, mesmo que para com o fisco e poder público, em relação à impostos e tributos destes derivados.

**Parágrafo Primeiro:** Fica convencionado que esta autorização decorre, ainda, da necessidade de execução dos direitos e deveres advindos do contrato de trabalho e de determinações legais, figurando os empregados como titulares e mandatários de seus dependentes maiores de idade (cônjuges, enteados e filhos, conforme o caso) para os mesmos fins.

**Parágrafo segundo:** Em razão das contribuições sindicais realizadas pelos empregados ao SINDICATO, relativas a mensalidade sindical, convênios e colônia de férias, as empresas disponibilizarão a relação nominal de descontos das contribuições, constando nome, matrícula e valor do desconto. O sindicato se compromete a tratar os Dados Pessoais recebidos das empresas, na qualidade de controlador, respeitando o necessário para as finalidades de suas responsabilidades legais e decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Em razão dos acontecimentos relacionados à pandemia de COVID-19 e do advento do teletrabalho na rotina do empregado com o objetivo de possibilitar a manifestação do empregado em assembleias realizadas por meio eletrônico, conforme art. 612 da CLT, as empresas transferirão dados pessoais dos seus empregados ao SINDICATO (nome, matrícula, data de nascimento e e-mail corporativo), para utilização no credenciamento em aplicativos de votação virtual, acesso nas plataformas virtuais de reunião e envio de e-mails informativos que se refiram estritamente aos temas de acordos coletivos de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

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.

}

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

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

CINTIA ZOZIMO MARQUES RAU  
Gerente  
CLIENT CO SERVICOS DE REDE NORTE S.A.

MARCOS AURELIO FREIRE MENDES  
Diretor  
CLIENT CO SERVICOS DE REDE NORTE S.A.

SILVANIA ALVES DE MATOS NETA  
Diretor  
SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O DE MESAS TELEF NO EST SE

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - PROGRAMA DE MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO**

## **A) Introdução**

Conforme estabelecido em negociação com esse Sindicato e com o objetivo de auxiliar na melhoria das condições de saúde dos colaboradores e seus dependentes, e maior adesão ao tratamento de algumas doenças crônicas, a partir do dia 1º de setembro de 2024 as empresas OI S/A em Recuperação Judicial - Filial SE e CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE oferecem o Programa de Medicamentos de uso Contínuo e o Programa Vida Saudável.

Os Colaboradores e dependentes portadores de algumas doenças crônicas tem um valor extra, conforme, a patologia e regras do Programa, creditado mensalmente em seu cartão do benefício medicamentos sem coparticipação pelo beneficiário. Este valor é extensivo aos colaboradores e seus dependentes cadastrados conforme as regras de elegibilidade.

## **B) Critérios de Elegibilidade:**

- São elegíveis todos os colaboradores e seus dependentes legais (cônjuge e companheiro (a), filhos (as) naturais e adotados legalmente até 18 anos desde que solteiros e filhos portadores de necessidades especiais de qualquer idade);

- O colaborador ou seu dependente precisa apresentar laudo de seu médico assistente informando a patologia, seu histórico, evolução, intercorrências e medicamentos utilizados na ocasião e, receita médica contendo prescrição da medicação, apresentação e posologia, ambos recentes (máximo de 60 dias), que deverão ser renovados semestralmente para manutenção do benefício;

- Só poderão participar desse benefício os colaboradores e seus dependentes que aderirem ao Programa de Vida Saudável, programa esse que também tem como objetivo orientar, acompanhar e facilitar o controle de sua doença crônica. Excetuam-se dessa regra: glaucoma, câncer, endocrinopatias, insuficiência renal e doenças neurológicas que permanecerão no Programa de Medicamentos de uso contínuo

### **C) Orientação sobre cadastramento**

-Para inclusão do Colaborador ou dependente no Programa de Doenças Crônicas da empresa, o Colaborador deve enviar documentação digitalizada (laudo médico e receita) e, o original apenas do laudo médico, por malote ou correio, para Saúde Ocupacional em nome do responsável divulgado na Interativa. O laudo e a prescrição da medicação deverão estar legíveis (em letra de forma ou digitado);

- Esses documentos serão encaminhados para análise e validação do médico do trabalho.

### **D) Manutenção do benefício**

- Para se manter ativo no Programa, o participante deverá reapresentar nova receita e laudo médicos recentes antes de concluir o semestre da adesão.

- A evidência de não continuidade da compra/tratamento (por mais de 6 meses) e/ou a não apresentação ou renovação dos documentos médicos acarretará suspensão do benefício até regularização e justificativa.

### **E) Cobertura**

Confira as doenças cobertas e os relativos valores:

<b>GRUPO DE DOENÇAS</b>	<b>VALOR</b>
Doenças cardiovasculares crônicas (hipertensão arterial, ICC, arritmias, coronariopatias)	R\$190,00
Suporte à Insuficiência Renal Crônica	R\$132,00
Diabetes tipo I (congénita) e insulino dependente	R\$250,00
Diabetes tipo II (adquirida) e não insulino dependente	R\$190,00
Diabetes gestacional (na gestação)	R\$180,00
DPOC (Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica)	R\$100,00
Suporte ao câncer	R\$250,00
Glaucoma	R\$100,00

Doenças Endócrinas (adrenal, tireóide e paratireóide)	R\$75,00
Doenças neurológicas (epilepsia, miastenia, Parkinson)	R\$55,00
Dislipidemia crônica (aumento crônico das gorduras do sangue)	R\$100,00

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação dos Acordos Coletivos de Trabalho e de Jornada 2024/2026 e de Teletrabalho 2024/2025 das empresas OI S/A em Recuperação Judicial - Filial SE e CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE, e terá vigência até 31/08/2025.

## ANEXO II - TRANSIÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL

A partir de 1º de setembro 2024, o empregado da OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial SE e da CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE que for desligado sem justa causa e atender os critérios mencionados abaixo a empresa concederá as condições especiais a seguir:

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

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

Este compromisso só terá força vinculatória no caso da assinatura e homologação dos Acordos Coletivo de Trabalho e de Jornada 2024/2026 e Acordo Coletivo de Teletrabalho 2024/2025 das empresas OI S/A em RECUPERAÇÃO JUDICIAL – Filial SE e CLIENTCO SERVIÇOS DE REDE NORTE S/A (“Oi Services”) – Filial SE, e terá vigência até 31 de agosto de 2025.

## ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

