

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

ALGAR TELECOM / SINTEL-MG

Acordo que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415, CNPJ 71.208.516/0001-74, Inscrição Estadual 702.980945.0010, Uberlândia/MG, **ALGAR CELULAR S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415 – Parte, Uberlândia/MG, CNPJ 05.835.916/0001-85, Inscrição Estadual 702.042559.0063, **ALGAR MULTIMÍDIA S/A**, com sede na Rua José Alves Garcia, 415 – Mezanino, Uberlândia/MG, CNPJ 04.622.116/0001-13, Inscrição Estadual 001.030.140-0075, adiante denominadas conjuntamente **EMPRESAS** e de outro **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DE MINAS GERAIS**, doravante denominado **SINTEL-MG**, com sede na rua Senador Lúcio Bitencourt, 140, Carlos Prestes, Belo Horizonte, MG, CNPJ 17.449.463/0031-38, sob as cláusulas e condições que se seguem.

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 1º setembro.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores em telecomunicações, empregados das EMPRESAS, em efetivo exercício em 1º de setembro de 2020, e os que venham a ser admitidos nas condições aqui estabelecidas durante a sua vigência, lotados no Estado do Rio Grande do Sul.

Parágrafo único: Os aprendizes ou estagiários não são abrangidos por esse Acordo Coletivo, pois são regidos por leis específicas.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

A partir de 1º de Setembro de 2020, nenhum empregado das EMPRESAS receberá menos que R\$ 1.172,28 (Um mil, cento setenta e dois reais e vinte e oito centavos) mensais, excetuados os abaixo discriminados:

- Os empregados em regime de contrato por tempo determinado;
- Aqueles contratados para trabalharem nas cidades do Projeto Minas (Araguari, Araxá, Divinópolis, Monte Carmelo, Patrocínio e Poços de Caldas), que não poderão receber piso salarial inferior ao valor fixo mensal de R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) e;
- Os atendentes e operadores de Call Center, que não poderão receber piso salarial inferior ao valor fixo mensal de R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro: Os pisos salariais serão pagos proporcionalmente as horas trabalhadas, quando a jornada de trabalho do Empregado for fixada em limite inferior ao estabelecido em lei ou pelo presente Acordo Coletivo, ressalvadas as funções que possuem jornada de trabalho legalmente reduzidas.

Parágrafo segundo: Para outras novas geografias – além das cidades definidas no caput – o SINTTEL-MG e as EMPRESAS deverão estabelecer novas negociações, na ocorrência de abertura de novas lojas.

Parágrafo Terceiro: As partes acordam que o piso salarial estabelecido para as cidades mencionadas no caput desta cláusula poderá ser revisado no transcurso da vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

As EMPRESAS concederão um reajuste no percentual de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento) para os salários vigentes em 31/08/2020 e será pago a partir de 01/09/2020.

CLÁUSULA 5ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos salários aos seus Empregados no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA 6ª – CONVÊNIOS E DESCONTOS

Os convênios adotados atualmente, ou seja, médico, hospitalar, odontológico, seguro de vida em grupo, cartões de compra e tickets alimentação ou refeição serão mantidos de acordo com contratos negociados com fornecedores, sendo plenamente válidos os descontos ocorridos nos salários dos Empregados, respeitado o limite máximo previsto em lei.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA 7ª – CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Para cálculo do 13º. salário será computada a média de horas extras e adicionais, quando habitualmente pagos durante o ano.

Parágrafo Único: Para o cálculo da gratificação natalina (13º salário), as EMPRESAS considerarão o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o Empregado tenha permanecido em gozo de auxílio-doença ou licenciado por acidente do trabalho, desde que o retorno ao trabalho ocorra até o dia 15 de novembro.

CLÁUSULA 8ª – ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º. SALÁRIO

A antecipação da primeira parcela referente a 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário será pago junto com as férias, conforme solicitação do Empregado, no primeiro ou segundo período de gozo de férias, desde que o Empregado ainda não a tenha recebido referente ao ano em curso.

CLÁUSULA 9ª – ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas trabalhadas em regime extraordinário serão remuneradas com os seguintes acréscimos para os EMPREGADOS:

- a) Até 02 (duas) horas diárias, acréscimo de 50% (cinquenta por cento);
- b) As excedentes a 02(duas) horas diárias terão acréscimo de 100% (cem inteiros por cento).

CLÁUSULA 10ª. – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO

As EMPRESAS fornecerão a todos seus empregados das cidades do interior de Minas Gerais os seguintes valores:

A partir de 01 de Setembro de 2020, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (ticket) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 727,65 (setecentos e vinte e sete reais e sessenta e cinco centavos), representando um reajuste de 3,00% sobre os valores atualmente praticados em Agosto/2020.

A partir de 01 de Junho de 2021, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (ticket) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 748,85 (setecentos e quarenta e oito reais e oitenta e cinco centavos), representando mais um reajuste de 3,00% sobre os valores também praticados em Agosto/2020.

Para a capital de Minas Gerais, os seguintes valores:

A partir de 01 de Setembro de 2020, as EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (ticket) para seus Empregados, com crédito no valor total de R\$ 822,62 (oitocentos e vinte e dois reais e sessenta e dois centavos), representando um reajuste de 3,00% sobre os valores atualmente praticados em Agosto/2020.

Parágrafo Primeiro: O benefício terá seu custo compartilhado, sendo 95% (noventa e cinco por cento) pagos pela Empresa e 5% (cinco por cento) pagos pelo Empregado.

Parágrafo Segundo: As EMPRESAS farão o crédito nos cartões de seus Empregados no último dia útil, anterior ao mês vencendo, caso haja expediente interno nas EMPRESAS.

Parágrafo Terceiro: Caberá ao Empregado a escolha da modalidade do cartão, se Cartão Alimentação ou Cartão Refeição.

Parágrafo Quarto: As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, acidentes de trabalho e licença maternidade, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo.

Parágrafo Quinto: As EMPRESAS concederão o benefício para os empregados que se afastarem por doenças comuns por um período máximo de 12 meses.

CLÁUSULA 11ª. – FORNECIMENTO DE LANCHE

Fica mantido o fornecimento de lanche gratuito, no início da primeira jornada diária de trabalho, para todos os Empregados constituído de pão com manteiga, leite e café.

CLÁUSULA 12ª. – AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES

AS EMPRESAS manterão um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os deficientes, filhos de Empregados, limitado ao valor mensal de R\$ 506,99 (Quinhentos e seis reais e noventa e nove centavos) para os Empregados lotados nas cidades do interior do Estado e de R\$ 717,73 (Setecentos e dezessete reais e setenta e três centavos), na capital, Belo Horizonte. Isso representa um aumento de 3% dos valores atualmente praticados.

Parágrafo Primeiro: O benefício constante no caput desta Cláusula será estendido ao Empregado que comprovadamente detenha a guarda legal da criança.

Parágrafo Segundo: As EMPRESAS poderão exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da despesa com educação e saúde para a liberação do benefício.

Parágrafo Terceiro: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

CLÁUSULA 13ª. – AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ

As EMPRESAS pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os(as) filhos(as) de Empregadas, durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar idade de 06 (seis) anos, nos termos da Portaria MTB nº 3.296/86 e do Artigo 7º, XXV, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro: O auxílio-creche ou o auxílio-babá será pago, mensalmente, em folha de pagamento da Empregada no valor R\$ 507,17 (Quinhentos e sete reais e dezessete centavos) para os Empregados lotados nas cidades do interior do estado e de R\$ 717,73 (Setecentos e dezessete reais e setenta e três centavos), na capital, Belo Horizonte. Isso representa um aumento de 3% dos valores atualmente praticados.

Parágrafo Segundo: O benefício constante no caput desta Cláusula será estendido à Empregada que comprovadamente detenha a guarda legal da criança e desde que obedecidos os critérios aqui estabelecidos.

Parágrafo Terceiro: As EMPRESAS poderão exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da creche ou da babá para a liberação do benefício.

Parágrafo Quarto: Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

Parágrafo Quinto: O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo a beneficiária fazer a opção escrita por um ou por outro, para cada filho.

Parágrafo Sexto: As EMPRESAS estenderão a aplicação do benefício por ocasião de férias, afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo Sétimo: Para as empregadas admitidas após 01/09/2011 e ocorrendo afastamentos por auxílio doença, as mesmas perceberão o benefício pelo período máximo limitado a 06 (seis) meses, contados da data do respectivo afastamento.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

CLÁUSULA 14ª. – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica mantida a estabilidade da Empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05(cinco) meses após o parto, ou 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária, o que for mais favorável à Empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave.

CLÁUSULA 15ª. – REAPROVEITAMENTO DE EMPREGADOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo que, após readaptado, darão prioridade ao reaproveitamento do Empregado afetado pela desativação das atividades ou órgãos de trabalho, desde que as condições técnicas e econômico-financeiras o permitam.

CLÁUSULA 16ª. – DIVULGAÇÃO / IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS

As EMPRESAS continuarão divulgando antecipadamente a seus empregados projeto de implantação de novas tecnologias e enviar, concomitantemente, cópia ao Sindicato.

CLÁUSULA 17ª. – ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS

O recebimento de atestados médicos e odontológicos pelas EMPRESAS ocorrerá mediante protocolo em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao efetivo serviço, ficando o empregado com uma via devidamente protocolada pelo departamento responsável pelo recebimento dos atestados.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

CLÁUSULA 18ª. – DA DURAÇÃO DO TRABALHO

As EMPRESAS manterão a atual duração de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, sendo que os Empregados que trabalhem em escala de revezamento deverão observar e atender ao disposto na respectiva escala, que não poderá ser superior a 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS manterão a atual duração de 36 (trinta e seis) horas semanais apenas para os Empregados que exerçam sua atividade utilizando fone de ouvido e terminal de vídeo simultaneamente, em caráter permanente e ininterrupto.

Parágrafo Segundo: As EMPRESAS poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, conforme previsto na Portaria 373 de 25.02.2011, submetendo seus critérios à negociação com o SINTTEL/MG, para posterior implantação.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 19ª. – FÉRIAS

As EMPRESAS asseguram que após cada período aquisitivo o Empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que negociado e acordado com seu superior imediato.

CLÁUSULA 20ª. – FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Fica facultado ao Empregado, inclusive ao que tenha idade superior a 50 (cinquenta) anos, o direito de parcelar o período de gozo de férias, obedecidos os seguintes critérios:

- a) Os períodos de parcelamento do gozo de férias não poderão ser inferiores a dez dias.
- b) O parcelamento não poderá ser superior a 2 (dois) períodos.
- c) O Empregado poderá converter 1/3 das férias a que tenha direito em abono pecuniário.
- d) A gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias.

Parágrafo Único: O segundo período de gozo das férias deverá ocorrer antes do vencimento do período concessivo.

CLÁUSULA 21ª - GRATIFICAÇÃO DAS FÉRIAS

AS empresas concederão a todos os seus empregados, por ocasião das férias 66,67% (sessenta e seis inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre a remuneração fixa mensal, a título de gratificação de férias e 33,33% (trilha e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração fixa mensal, título de salário de férias, conforme artigo 7º, XVII, da constituição federal e artigo 144 da CLT, perfazendo 100% (cem inteiros por cento) da remuneração.

Parágrafo primeiro: Fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.172,28 (Um mil, cento setenta e dois reais e vinte e oito centavos), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

Parágrafo segundo: para os atendentes e operadores e trabalhadores do Projeto Minas fica assegurado piso nunca inferior a R\$ 1.045,00 (Um mil e quarenta e reais), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor. Ficam ressalvados os salários de jornadas proporcionais mencionados no parágrafo primeiro da Cláusula 3ª.

Parágrafo terceiro: Ficam ressalvados os salários de jornadas proporcionais mencionadas no parágrafo primeiro da cláusula 3ª.

Parágrafo quarto: Nos casos de rescisões contratuais serão observados os seguintes critérios:

- a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão, quando o tempo de serviço na empresa for superior a 01(um) ano.
- b) Será paga de forma proporcional na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na empresa.
- c) Não será paga nos pedidos de demissão a gratificação de férias no percentual de 66,67% (sessenta e seis vírgula sessenta e sete centésimos por cento), quando o tempo de serviço na empresa for inferior a 01(um) ano.
- d) Não será paga nas demissões por justa causa.

CLÁUSULA 22ª - LICENÇA ABORTO LEGAL

Comprovado por meio de laudo médico que houve aborto espontâneo, a empregada terá direito a uma licença remunerada de 60(sessenta) dias.

SÁUDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CLÁUSULA 23ª. – INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

As EMPRESAS enviarão ao SINTTEL/MG, sempre que possível, os seguintes documentos:

- a) Laudo de insalubridade;
- b) PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) elaborado por médico responsável;
- c) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);
- d) Comunicação de Acidentes de Trabalho
- e) Perfil Epidemiológico dos EMPREGADOS.

CLÁUSULA 24ª. – ELIMINAÇÃO DE RISCOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo a buscar a eliminação de riscos à saúde através da utilização de medidas de proteção coletiva, recorrendo a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) apenas em casos onde tais medidas se revelarem ineficazes e/ou insuficientes.

CLÁUSULA 25ª. – CIPA

As EMPRESAS continuarão fornecendo ao SINTTEL/MG com relação à CIPA:

- a) Data das eleições;
- b) Empregados eleitos e indicados;
- c) Calendário das reuniões.

CLÁUSULA 26ª. – LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO

As EMPRESAS manterão a liberação dos Empregados para atendimento odontológico de emergência, desde que conste esta condição no atestado fornecido pelo odontólogo.

CLÁUSULA 27ª. – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

As EMPRESAS complementarão, observado o limite de 01 (um) salário-base do Empregado, em até 40% (quarenta por cento), o benefício previdenciário “auxílio-doença” a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superiores a 3 (três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 01 (um) ano afastamento do Empregado e até 20% (vinte por cento) do salário base do 13º mês ao 24º mês.

Parágrafo Primeiro: Para afastamentos que ocorrerem a partir de 01/09/20, as EMPRESAS limitarão o pagamento do benefício constante no caput desta cláusula pelo período máximo de 12 meses.

Parágrafo segundo: Para recebimento da complementação, o Empregado deverá:

- a) Submeter-se à perícia com médico das EMPRESAS ou por elas credenciado;
- b) Apresentar à área de Talentos Humanos os comprovantes de recebimento do benefício do INSS, enquanto perdurar o auxílio-doença.

Parágrafo Terceiro: Caso o valor do benefício pago pelo INSS, seja igual ou superior ao valor do salário-base do Empregado, as EMPRESAS ficam desobrigadas a realizar a complementação, nos termos do *caput* desta Cláusula.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 28ª. – ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

Fica mantido o livre trânsito dos diretores do Sindicato, nas dependências com acesso permitido ao público pelas EMPRESAS, desde que comunicado com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e que não haja interrupção dos serviços.

CLÁUSULA 29ª. – QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

As EMPRESAS continuarão permitindo a fixação de um quadro de avisos do SINTTEL/MG em cada prédio das EMPRESAS, em local por onde transitem os Empregados, no qual serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político partidário e com ofensas pessoais aos EMPREGADOS ou aos dirigentes das EMPRESAS.

Parágrafo Único: Fica ajustado que o não cumprimento desta Cláusula acarretará na imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

CLÁUSULA 30ª. – LIBERAÇÃO DO DIRETOR DO SINTTEL/MG

As EMPRESAS liberarão os dirigentes sindicais, sem prejuízo das respectivas remunerações mensais, para ficarem à disposição da Entidade Sindical, obedecendo as seguintes fórmulas:

- a) Uma quantidade de horas equivalentes a 45 dias/mês a serem distribuídas, conforme necessidades do Sindicato.
- b) A forma de utilização das horas fica a critério do Sindicato, porém o dirigente que as utilizar deverá negociar antecipadamente com seu superior imediato o período em que não estará presente na Empresa, para que haja prazo hábil de reorganização de atividades internas.
- c) As horas não são cumulativas, ou seja, estão limitadas à utilização dentro mês.

CLÁUSULA 31ª. – ACESSO A INFORMAÇÃO DA EMPRESA

A EMPRESAS fornecerão ao SINTTEL-MG, sempre que solicitado, a relação dos EMPREGADOS admitidos, demitidos e transferidos constando: nome, data de admissão, demissão, localidade e estabelecimento.

CLÁUSULA 32ª. – CONTRIBUIÇÕES PARA O SINTTEL/MG

As EMPRESAS procederão a todos os descontos autorizados pela categoria em favor do SINTTEL/MG e farão o repasse das verbas para o Sindicato, na mesma data em que efetuar o pagamento de salários aos seus EMPREGADOS.

Parágrafo Único: As EMPRESAS fornecerão mensalmente ao SINTTEL/MG arquivo consolidado contendo as seguintes informações: relação nominal dos sindicalizados que foram descontados e relação nominal dos sindicalizados que tiveram seus descontos suspensos.

CLÁUSULA 33ª. – TAXA DE REFORÇO

Fica assegurado um desconto a título de TAXA DE REFORÇO, a ser efetuada de uma só vez, pelas EMPRESAS como intermediárias, que incidirá sobre os salários devidos reajustados na forma da cláusula “reajuste salarial”, na folha de pagamento do mês subsequente a data de assinatura do presente instrumento normativo, no importe de 3% (Três por cento) do salário mínimo vigente, sendo que tal contribuição será recolhida em nome do Sinttel/MG.

Parágrafo primeiro: Fica garantido aos empregados o direito de se oporem ao referido desconto, manifestando sua discordância junto ao sindicato, por meio de documento de próprio punho, no prazo de 15 (quinze) dias a contados do dia posterior a assembleia.

Parágrafo segundo: O SINTTEL-MG se compromete no prazo de 10(dez) dias úteis, após o prazo previsto no “parágrafo primeiro”, a enviar formalmente a empresa a listagem

dos empregados que manifestaram a respeitar oposição, para que não proceda tal desconto.

Parágrafo terceiro: A empresa enviará ao Sinttel-MG, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente aos respectivos descontos, a comprovação dos recolhimentos devidos, juntamente com a listagem contendo os nomes, valores descontados, salários e funções de cada empregado, sob pena de incorrer multa de 10% (dez por cento) pelo descumprimento da obrigação.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 34ª. – CUMPRIMENTO DO ACORDO

Surgindo divergência entre as Partes na aplicação dos dispositivos constantes do presente Acordo Coletivo, a Parte que se julgar prejudicada comunicará à Outra por escrito e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, visando entendimentos e saneamentos das pendências existentes, sem prejuízo das medias judiciais cabíveis.

CLÁUSULA 35ª. – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, a parte prejudicada notificará a outra para regularizar o ato faltoso no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Único: Não regularizando o ato faltoso conforme estabelecido no *caput* desta cláusula, ficará a mesma obrigada a pagar uma multa de 10% (dez por cento) do Piso Salarial constante neste instrumento, em favor de cada Empregado atingido pelo descumprimento.

E por estarem de acordo, assinam este Termo em três vias, de igual teor e forma, para que produzam seus jurídicos e legais efeitos.

Uberlândia, 16 de Outubro de 2021.

SINTEL-MG

Roney Ilídio de Oliveira

Diretor de Coordenação Geral

Luiz Paula Ribeiro

Diretor de Negociação Coletiva

ALGAR TELECOM S/A, ALGAR CELULAR S/A E ALGAR MULTIMÍDIA S/A

Ana Paula Rodrigues Marques de Oliveira

Diretora de Talentos Humanos

Luis Antônio Andrade Lima

Diretor de Operações e Tecnologia