

## TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR049328/2023  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 14/11/2023 ÀS 16:54

**NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL:** 14021.112870/2023-91  
**DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL:** 09/02/2023  
SIND TRAB EMPRESA TELECOOPERAD MESAS TELEF EST CEARA, CNPJ n. 07.341.316/0001-96,  
neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO CEZAR BARBOSA DE ASSIS;

E

SEREDÉ - SERVICOS DE REDE S.A., CNPJ n. 08.596.854/0024-80, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr (a). MARCELL VELLOSO DE SOUZA e por seu Diretor, Sr (a). LEONARDO NOGUEIRA DE MORAES;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas no PLANO da CNTC**, com abrangência territorial em **CE**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

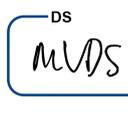
### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

O piso salarial, assim entendido como o menor salário pago na empresa, será de R\$ 1.360,00 (um mil, trezentos e sessenta reais), a partir de 1º de agosto de 2023.

Os outros pisos por função serão conforme tabela abaixo:

CARGOS	Pisos em agosto/2023	
CABISTA I	R\$	1.360,00
CABISTA II	R\$	1.536,75
CABISTA III	R\$	1.758,19
INSTALADOR	R\$	1.360,00
LIDER DE OBRAS	R\$	2.665,93
OFICIAL DE REDE	R\$	1.360,00

DS  


DS  
MVDs  


Página 1 de 9

DS  
LNDM  


DS  




OPDG	R\$	1.360,00
OPERADOR DE SERVIÇO AO CLIENTE FTTH HC	R\$	1.360,00
OPERADOR GPON I	R\$	2.142,21
TEC ADSL I	R\$	1.768,36
TEC DADOS I	R\$	2.110,56
TEC DADOS II	R\$	2.572,29
TEC DADOS III	R\$	3.135,03
AUXILIAR TECNICO FIBRA OTICA	R\$	1.360,00
TEC FIBRA ÓTICA I	R\$	2.132,75
TEC MULTIFUNCIONAL	R\$	1.599,54
ALMOXARIFE	R\$	1.521,29
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$	1.360,00
OPERADOR CL	R\$	1.433,51
ATENDENTE DE CONTROLE 6H	R\$	1.360,00
TÉC.INFRA/TRANSMISSÃO/ IMPLANTAÇÃO/ TP	R\$	1.994,72
SUPERVISOR	R\$	2.014,09
ENCARREGADO	R\$	1.425,63

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

#### CLÁUSULA QUARTA - CONSIDERANDOS

I - Considerando a existência de Convenção Coletiva de Trabalho desde do ano de 2022 / 2024, bem como a existência de Acordo Coletivo desde 2022 /2024 e que estes instrumentos possuem em comum cláusulas;

II – Considerando que os sindicatos laboral e patronal buscam a padronização da norma coletiva com um instrumento comum a toda a categoria no âmbito do Estado do Ceará, com conceitos, regras e procedimentos uniformes;

III - Considerando que as normas coletivas são fruto de negociação coletiva e que o acordo coletivo busca pormenorizar interesses empresariais e dos empregados, visando implementar condições mais benéficas de trabalho a ambos;

As partes resolvem celebrar o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com o objetivo de acolher os seguintes itens e condições:

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

#### OUTROS ADICIONAIS

#### CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A empresa manterá o programa de pagamento por produtividade, de forma a estimular o desempenho do empregado em atingir as metas estabelecidas.

DS  


DS  
MVDs

DS  
LNDM

DS  




**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O programa de remuneração variável terá critérios estabelecidos e considerará o volume de produção e a qualidade do serviço alcançada pelo empregado, sempre estimulando o seu bom desempenho em atingir as metas estabelecidas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empresa apresentará ao sindicato dos empregados o modelo de remuneração variável praticado e eventuais atualizações dos critérios de apuração, mantendo-se aberta à possibilidade do debate.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIOS

A empresa poderá estabelecer um programa de prêmios em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, alcançado pelo empregado no exercício de suas atividades.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O programa de prêmios considerará critérios estabelecidos pela empresa, onde será verificado o desempenho do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os valores recebidos como prêmios, mesmo havendo habitualidade, não integram a remuneração do empregado, não incorporam o contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O histórico de pagamentos de prêmios não constitui uma parcela irredutível e nem um direito adquirido pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empresa apresentará ao sindicato dos empregados o modelo de premiação praticado e eventuais atualizações dos critérios de apuração, mantendo-se aberta ao debate.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa se compromete a apresentar e discutir com o sindicato, em até 60 (sessenta) dias após a aprovação do ACT 2023/24 em assembleia dos trabalhadores, o Programa de Participação nos Resultados para os seus empregados, baseado no atingimento das metas definidas pela empresa e excluídos os executivos, que terão programa específico. Na oportunidade, serão apresentadas ao sindicato as metas operacionais, indicadores e respectivos pesos, visando a aferição do valor e firmado acordo coletivo específico para o PPR, devendo o respectivo pagamento ser efetivado até 30/04/2024, caso as metas estabelecidas sejam atingidas

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá aos seus empregados o Benefício Alimentação, cujo o fornecimento dar-se-á por dia efetivo de trabalho, a partir de 1º de agosto de 2023, e serão creditados no primeiro dia útil do mês de consumo:

a) Para os empregados com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais será de R\$ 19,21 (dezenove reais e vinte e um centavos), a partir de 1º de agosto de 2023.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O benefício acima mencionado não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do

DS  


DS  
MVDs

DS  
LNDM

DS  




FGTS, nem se configura como rendimento tributário do empregado, desde que a empresa esteja regularmente inscrita no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica facultado à empresa o direito de creditar os valores a título de vale refeição ou vale alimentação através da modalidade de cartão eletrônico.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de acidente de trabalho será concedido o benefício alimentação/refeição até os primeiros 30 (trinta) dias do ocorrido.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para cumprir o disposto na legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador, a empresa descontará dos empregados optantes deste benefício o valor mensal de R\$ 0,01 (um centavo de real).

**PARÁGRAFO QUINTO** – Quando, por imperiosa necessidade de serviço, o empregado com carga horário de 36h e 44h, tiver que trabalhar extraordinariamente por período superior a 02 horas e inferior a 04 horas diárias e consecutivas, receberá metade do vale alimentação/refeição diário.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Quando, por imperiosa necessidade de serviço, o empregado com carga horário de 36h e 44h, tiver que trabalhar extraordinariamente por período superior a 04 horas diárias e consecutivas, receberá 1 (um) vale alimentação/refeição diário.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Quando a empresa necessitar de trabalho extraordinário em dias de repouso semanal remunerado,

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA NONA - ASSISTENCIA MEDICA

A empresa oferecerá plano de Assistência Médica a todos seus empregados, no seguinte formato:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O plano de saúde fornecido pela empresa será custeado pelos atuais empregados em 50% (cinquenta por cento) do valor do plano para si e 50% (cinquenta por cento) para seus dependentes, a partir de 01 de outubro 2023.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado admitido a partir de 01 de outubro de 2023, deverá custear 50% (cinquenta por cento) do valor do plano de saúde para si e de 100% (cem por cento) do valor para seus dependentes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Empresa manterá o plano de assistência médica ao seu empregado que se afastar para tratamento de saúde, no entanto, a partir do terceiro mês do seu afastamento o empregado deverá depositar o valor referente a assistência médica e coparticipação, mediante depósito em conta da empresa ou quitação de boleto bancário, nas mesmas datas da Folha de Pagamento.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A Empresa deverá iniciar a cobrança após a confirmação do recebimento do benefício previdenciário pelo empregado, devendo este informar a Empresa a data sob pena de presunção do recebimento.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica pactuado que a empresa não procederá ao cancelamento do convênio médico dos trabalhadores e dependentes, em caso de afastamento previdenciário.

DS  


DS  
MLDS

DS  
LNDM

DS  




## CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO ACIDENTE PREVIDENCIÁRIO

A partir de 16º (decimo sexto dia) de licença médica, a empresa complementarará, sem natureza salarial, por até mais 45 (quarenta e cinco dias), o auxílio doença/acidente, pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), até o limite da remuneração média líquida do empregado.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa contratará, para todos os seus empregados, apólice de Seguro de Vida em Grupo, sem ônus para os mesmos, com as seguintes coberturas: indenização de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por morte natural; indenização de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) por morte acidental; e indenização de zero a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por invalidez parcial ou total.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na hipótese de falecimento do empregado, a empresa concederá uma ajuda de custo limitada a R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), através da apólice de seguro de vida, desde que devidamente comprovadas através de nota fiscal, com a finalidade de contribuir com a despesa de seu funeral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Como forma de garantir o cumprimento desta cláusula, a empresa enviará cópia da apólice do seguro de vida em grupo ao sindicato.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As partes de comum acordo poderão implantar o Termo de Quitação de Obrigações Trabalhistas, nos termos do art.507 – B da CLT, com periodicidade que for mais conveniente durante o contrato de trabalho e/ou quando do encerramento do contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Empresa e empregado poderão firmar Termo de Quitação de Obrigações Trabalhistas, por meio do qual o Empregado atestará o cumprimento das obrigações de dar e fazer a que se comprometeu a empresa por meio do contrato de trabalho havido entre as partes e que lhe impõe a legislação trabalhista.

**Parágrafo segundo:** O Termo de Quitação conterá todas as obrigações adimplidas pela empresa, discriminadas mensalmente

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

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

A empresa poderá implantar o programa de TELETRABALHO (Home Office), sendo observado os termos do regulamento interno.

DS  


DS  
MLDS

DS  
LNDM

DS  




**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O programa será de adesão voluntária e facultativa para os cargos elegíveis, cabendo ao empregado solicitar a qualquer tempo e à empresa a decisão pela aprovação ou não do requerimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As regras e condições relativo programa, bem como aos ferramentais necessários para o trabalho, serão acordadas por contrato de trabalho ou aditivo ao contrato de trabalho, sendo aplicáveis as disposições do Capítulo II-A da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A empresa se compromete a apresentar e discutir com o sindicato o regulamento interno referente ao tema.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

### DURAÇÃO E HORÁRIO

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda-feira a sábado. A duração da jornada dos trabalhadores que exerçam atividades de teleatendimento será de 36 (trinta e seis) horas semanais ou de 6 (seis) horas diárias, em escala de revezamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para apuração da remuneração de horas extras, horas de sobreaviso, valor unitário da hora de trabalho e cálculos dessa natureza, será considerado o divisor de 220 (duzentas e vinte) para os empregados com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e de 180 (cento e oitenta) para os empregados com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O intervalo de repouso e alimentação para os trabalhadores que exerçam atividades de teleatendimento será de 20 (vinte) minutos, nos moldes do Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empresa poderá adotar o regime de rodízio e escalas de revezamento, em conformidade com a legislação aplicada, sem prejuízo dos esforços que visem à racionalização da composição de equipes para os sábados, domingos e feriados.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A duração da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente a 2 (duas) horas diárias, conforme Art. 59 da CLT, sendo as horas trabalhadas de segunda-feira a sábado remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal e as horas extras realizadas aos domingos e feriados remuneradas com adicional de 100% sobre o valor da hora normal. O trabalho realizado no dia destinado ao repouso semanal remunerado, observando-se as escalas de revezamento, será pago com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, além da empresa ser obrigada a conceder outro dia de folga compensada na semana.

**PARAGRAFO QUINTO** – A compensação das horas extraordinárias trabalhadas poderá ser realizada de segunda-feira à sexta-feira, facultado o sábado ou o domingo para aqueles que trabalham em escala de revezamento, e serão compensadas preferencialmente no início da semana.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As horas a compensar obedecerão à relação de 1 (uma) hora compensada por 1 (uma) hora trabalhada, independente do dia da semana e horário em que forem compensadas, à exceção do trabalho realizado em dia destinado ao DSR e em dia feriado.

DS  


DS  
MVDS  


DS  
LNDM  


DS  




**PARÁGRAFO SÉTIMO** – As horas serão compensadas por comum acordo entre o empregado e o seu gestor, segundo interesse comum, observada a necessidade operacional da empresa, e serão registradas no cartão de ponto mensal que será assinado eletronicamente pelo empregado.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso do empregado.

**PARÁGRAFO NONO** – As escalas de trabalho deverão ser organizadas devendo coincidir a folga em um repouso dominical a cada mês.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – A remuneração por trabalho extraordinário, adicional noturno e sobreaviso, bem como desconto de faltas ou atrasos, serão computados sempre na Folha de Pagamento do mês seguinte às ocorrências do ponto, sem que reste assim configurado atraso no pagamento de salário.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – Os empregados que exerçam suas atividades em campo ou externo à sede da empresa, por força desta norma coletiva, estão dispensados de registrar nos cartões de ponto ou controles equivalentes, o horário dos intervalos destinados a alimentação e descanso, desde que a empresa assegure o repouso no intervalo legal.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** – As partes reconhecem que o Sistema de Gerenciamento de Frequência adotado pela empresa atende as exigências do Art. 74, § 2º da CLT e o disposto no artigo 2º da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego e poderá substituir o controle de ponto manual pelo controle de jornada eletrônico, através de celular, telefone fixo, URA, intranet ou Internet, bem como através de sistemas das concessionárias, dispensando-se a implementação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Será mantido na empresa um sistema de compensação de horas, nos termos do artigo 59 da CLT, e legislação vigente, com controle individualizado do saldo de horas trabalhadas por empregado, o qual funcionará nas seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A totalidade das horas extras realizadas de segunda a sábado serão destinadas a crédito de compensação em favor do empregado, de acordo com os procedimentos do sistema de compensação de horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ficam excluídos do sistema de compensação, os trabalhos extraordinários realizados em domingos, DSR (descanso semanal remunerado) e feriados, devendo as horas extraordinárias correspondentes a esses dias serem pagas diretamente ao empregado com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

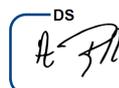
**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O saldo de horas positivo referente às horas extras realizadas e não compensadas dentro do mesmo mês poderá ser compensado até o último dia útil do 4º (quarto) mês subsequente a ele (mês referência). Ao final deste período sem que tenha havido a compensação, o saldo de horas extras do mês referência será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento) na Folha de Pagamento do mês subsequente ao período destinado à compensação do mês referência.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O saldo de horas negativo e não compensado dentro do mês da ocorrência poderá ser compensado até o último dia útil do 6º mês subsequente, podendo ser prorrogado pela empresa por igual período, caso não haja a compensação no prazo original. Passado o período compensatório, a empresa fará o desconto das horas negativas.

DS  


DS  
MVDs

DS  
LNDM

DS  




**PARÁGRAFO QUINTO** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas de débito e ou crédito do banco, o empregador realizará o pagamento ou o desconto respectivo nas verbas devidas ao trabalhador, calculado sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Nas hipóteses de promoção para cargos que dispensem o controle de jornada, o colaborador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração até a data da promoção. As horas negativas serão abonadas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O empregado que já tenha aderido ao Acordo Individual de Banco de Horas terá automaticamente renovado o prazo de compensação considerando a disposição deste Acordo.

**PARÁGRAFO OITAVO** – O presente acordo para compensação de jornada – Banco de Horas, passa a vigorar a partir do dia 01.05.2023, com validade de compensação a cada 4 (quatro) meses nos termos desse acordo.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE FREQUÊNCIA

A empresa manterá um sistema de registro automático de frequência em que mensalmente serão registrados os fatos relacionados à presença e/ou ausência do empregado ao trabalho, inclusive os apontamentos referentes à:

- a) Adicional de horas extras;
- b) Adicional noturno;
- c) Adicional de sobreaviso;
- d) Expediente normal;
- e) Faltas;
- f) Atrasos;
- g) Outros tipos de ausências legais;
- h) Compensações.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Após a efetiva implantação do Sistema de Gerenciamento de Frequência, o empregado poderá consultar via sistema ou requerer ao seu gestor, a qualquer momento, informações referentes a sua jornada de trabalho, horas extras, adicionais e compensações.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa se compromete a liberar, enquanto perdurar este acordo coletivo de trabalho, 1(um) empregado, eleito para o cargo de dirigente sindical.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A liberação de que trata esta cláusula se dará sem ônus para o SINTTEL/CE, sem prejuízo dos salários e demais vantagens.

DS  


DS  
MVDS

DS  
LNDM

DS  




## DISPOSIÇÕES GERAIS

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes signatárias negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em caso de não se chegar a acordo, fica estabelecido o valor único de um piso salarial, independentemente do número de funcionários eventualmente atingidos, como multa por descumprimento de cada cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho, reversível à parte prejudicada.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORO

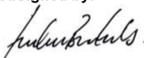
As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho de Fortaleza/CE.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DEPOSITO E REGISTRO

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatória, para as categorias econômicas e de trabalhadores por ela abrangida, as partes depositarão cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do Artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de registro e arquivo.

}

DocuSigned by:



JOAO CEZAR BARBOSA DE ASSIS

PRESIDENTE

SIND TRAB EMPRESA TELECOOPERAD MESAS TELEF EST CEARA

DocuSigned by:



MARCELL VELLOSO DE SOUZA

DIRETOR

SERED E - SERVICOS DE REDE S.A.

DocuSigned by:



LEONARDO NOGUEIRA DE MORAES

DIRETOR

SERED E - SERVICOS DE REDE S.A.

DocuSigned by:



ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)