

[Imprimir](#)[Salvar](#)

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000031/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/01/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR080024/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.200027/2026-09  
DATA DO PROTOCOLO: 05/01/2026

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

SIND DOS TRAB EM EMP DE TELEC E OP MESAS TELEF EST RGS, CNPJ n. 89.623.375/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILNEI PORTO AZAMBUJA;

E

TCETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA, CNPJ n. 06.089.278/0001-63, neste ato representado(a) por seu Outro, Sr(a). LISIANE NATALI BARRO e por seu Outro, Sr(a). TARCISIO JOSE GOMES DE MORAES e por seu Outro, Sr(a). CARLIANO BARRATTO JUNIOR e por seu Outro, Sr(a). MARIA EDUARDA HEINZMANN BERGER e por seu Outro, Sr(a). SELMAR JOSE DA SILVA JUNIOR e por seu Outro, Sr(a). FABIO ANTONIO KOVALESKI e por seu Outro, Sr(a). ALEX DA SILVA CEZAR e por seu Outro, Sr(a). MATHIAS PAULUS LINK e por seu Sócio, Sr(a). SONIA MARA CENEDESE BASTIAN;

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 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrange a(s) categoria(s) Trabalhadores das operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satélites; 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; II - Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia (SCM), através de rede óptica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; III - Os trabalhadores em empresas interpostas (exceto os trabalhadores de empresas em teleatendimento, telemarketing, rádio chamada e comerciário) 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 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; IV - Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; V - 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 internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas modalidade porta-aperta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços, VII -

**Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações, com abrangência territorial em RS.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - DA PERIODICIDADE E A NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS:**

5.1. O Programa de Participação nos Resultados (PPR) de que trata o presente instrumento, terá como base o exercício anual da empresa, compreendido entre 01/01/2025 e 31/12/2025.

5.2. Conforme o disposto no art. 3º da Lei nº 10.101/2000, o pagamento da Participação nos Resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, sendo inaplicável o princípio da habitualidade.

5.3. A Empresa e o Sindicato estabelecem que será objeto de negociação coletiva a eventual redução do valor a ser pago, na eventual hipótese de vir a ser criada a incidência de encargos trabalhistas ou previdenciários sobre o montante apurado a título de participação nos resultados da empresa.

5.4. As partes concordam que após assinatura do presente Programa, eventual superveniência de planos econômicos, crises ou alterações imprevistas na lei que possam vir a tornar o presente Acordo inexecutável, a Empresa, o Sindicato e a Comissão Paritária se reunirão para negociação.

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO:**

6.1. O valor máximo a ser pago a título de PPR corresponderá ao salário-base do Empregado do mês de dezembro do ano de 2025, excluída todas as verbas adicionais incidentes, como, por ex.: gratificação natalina, periculosidade, insalubridade, adicional por tempo de serviço, quebra de caixa, comissões, reflexos de horas, horas extras, adicional por cargo de confiança, salário-família, auxílio-creche, entre outras, com a dedução do Imposto de Renda (IR) tributado exclusivamente na fonte.

6.2. O valor a ser pago a título de PPR ficará condicionado e vinculado ao atingimento das metas coletivas e individuais que se encontram estabelecidas na Cláusula Sétima.

6.3. A Empresa e o Sindicato estabelecem que o pagamento/distribuição do resultado será efetuado até dia 30/04/2026 a cada Empregado.

6.4. O pagamento será efetuado levando em consideração as regras adiante fixadas, as quais serão observadas para fixação do quantitativo devido de acordo com a proporcionalidade do cumprimento das metas.

6.5. O pagamento do PPR está vinculado aos resultados das metas estabelecidas pela Empresa, estruturadas com base no resultado financeiro e desempenho coletivo e individual.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - DAS PREMISSAS DO PROGRAMA E DOS INDICADORES DE RESULTADO PARA PAGAMENTO DO**

7.1. Ficam convencionadas como metas coletivas para pagamento do PPR, as seguintes:

- a) EBITDA, que corresponderá a 30% do valor a ser pago a título de PPR;
- b) CHURN, que corresponderá a 35% do valor a ser pago a título de PPR;
- c) INADIMPLÊNCIA, que corresponderá a 10% do valor a ser pago a título de PPR.

7.2. Ficam convencionadas como metas individuais para pagamento do PPR, as seguintes:

- a) ABSENTEÍSMO, que corresponderá a 10% do valor a ser pago a título de PPR;
- b) PENALIDADE, que corresponderá a 5% do valor a ser pago a título de PPR;
- c) DESEMPENHO, que corresponderá a 10% do valor a ser pago a título de PPR.

7.3. Em relação ao EBITDA, que se elege como primeira e mais representativa meta coletiva, por ser condição de exclusão do pagamento do PPR se não atingida, serão observados os seguintes critérios:

- a) O EBITDA será o indicador gatilho, de forma que, alcançado o valor estipulado como meta anual, possibilitará o pagamento do PPR, observados os demais critérios aqui estabelecidos.
- b) O valor do EBITDA (lucros antes dos juros, tributos, depreciação e amortização ) fixado para pagamento do PPR será de R\$ 9.000.000,00 (nove milhões de reais).
- c) Se este valor de EBITDA (R\$ 9.000.000,00) não for atingido, não haverá pagamento do PPR deste exercício a nenhum dos Empregados.
- d) Atingida a meta projetada para o EBITDA será pago aos Empregados o valor equivalente a 30% do salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- e) Se o EBITDA superar em pelo menos 5% (cinco por cento) acima da meta originalmente projetada (ou seja, ultrapassar R\$ 9.450.000,00), haverá um incremento de 10% (dez por cento) a ser pago no PPR, ou seja, os Empregados poderão receber mais 0,1 salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.

7.4. Em relação ao CHURN, assim caracterizada como a perda de clientes ou de receita devido a cancelamentos de planos ou saídas de clientes, ficam estabelecidos os seguintes critérios:

- a) A meta anual estipulada é de 0,70% (zero vírgula setenta por cento), que, se atingida, possibilitará o pagamento aos Empregados do valor equivalente a 35% do salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1
- b) Se o CHURN atingir menos do que 0,65% (zero vírgula sessenta e cinco por cento) da meta anual, haverá um incremento de 10% (dez por cento) a ser pago no PPR, ou seja, os Empregados poderão receber mais 0,1 salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- c) Se o CHURN superar o índice de 0,70% (zero vírgula setenta por cento) mas for inferior a 0,80% (zero vírgula oitenta por cento), cada Empregado receberá apenas 15% (quinze por cento) do salário base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- d) Se o CHURN atingir mais do que 0,80% (zero vírgula oito por cento), não haverá o pagamento dos 35% (trinta e cinco por cento) previstos para este indicador, sem prejuízo do pagamento do PPR, calculado sobre o salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1, com base nos demais critérios aqui estabelecidos.

7.5. Quanto a Inadimplência, também estabelecida como meta coletiva, ficam estabelecidos os seguintes critérios:

- a) A meta anual estipulada é de 0,90% (zero vírgula noventa por cento), que, se atingida, possibilitará o pagamento aos Empregados do valor equivalente a 10% do salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- b) Se a inadimplência atingir menos do que 0,75% (zero vírgula setenta e cinco por cento) da meta anual, haverá um incremento de 10% (dez por cento) a ser pago no PPR, ou seja, os Empregados poderão receber mais 0,1 salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- c) Se a inadimplência atingir mais do que 0,90% (zero vírgula noventa por cento) e menos do que 1,10% (um vírgula dez por cento), cada Empregado receberá apenas 10% (dez por cento) do salário 11 base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- d) Se a inadimplência atingir mais do que 1,10% (um vírgula dez por cento), não haverá o pagamento dos 10% (dez por cento) previstos para este indicador, sem prejuízo do pagamento do PPR, calculado sobre o

salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1, com base nos demais critérios aqui estabelecidos.

7.6. Em relação ao Absenteísmo, considerado meta individual, serão observados os seguintes critérios para pagamento:

- a) A meta anual estipulada é de 01 (uma) falta não justificada no ano, que, se atingida, possibilitará o pagamento aos Empregados do valor equivalente a 10% do salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- b) Se o Empregado tiver 02 (duas) faltas anuais ou mais, não justificadas, não haverá o pagamento dos 10% (dez por cento) previstos para este indicador, sem prejuízo do pagamento do PPR, calculado sobre o salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1, com base nos demais critérios aqui estabelecidos.

7.7. Quanto a Penalidade, também considerada meta individual, serão observados os seguintes critérios para pagamento:

- a) A meta anual estipulada é a apresentação de nenhuma penalidade, que, se atingida, possibilitará o pagamento aos Empregados do valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- b) Se ao Empregado for aplicada qualquer penalidade, não haverá o pagamento dos 5% (cinco por cento) previstos para este indicador, sem prejuízo do pagamento do PPR, calculado sobre o salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1, com base nos demais critérios aqui estabelecidos.

7.8. Em relação ao Desempenho, considerada meta individual, serão adotados os seguintes critérios:

- a) A meta anual estipulada é a obtenção de avaliação, por seus gestores de área, igual ou superior a 8 (oito), que, se atingida, possibilitará o pagamento aos Empregados do valor equivalente a 10% do salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1.
- b) Se o Empregado não atingir a avaliação igual ou superior a 8 (oito), não haverá o pagamento dos 10% (dez por cento) previstos para este indicador, sem prejuízo do pagamento do PPR, calculado sobre o salário-base do Empregado, na forma prevista na Cláusula Sexta, item 6.1, com base nos demais critérios aqui estabelecidos.

7.9. Caso não sejam atingidas todas as metas propostas, fica convencionado que à exclusivo critério da Empresa, poderão ser revistos os parâmetros previamente estabelecidos em favor de todos os Empregados, com objetivo de permitir o pagamento, sendo que a adoção desta solução, não descharacteriza o ajuste aqui encetado.

7.10. A revisão dos índices, e a sua eventual alteração, em benefício de todos os Empregados, se constituirá mera e eventual tolerância realizada pela Empresa, não se constituindo -em nenhuma hipótese- alteração dos direitos e deveres aqui estabelecidos.

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO:**

13.1. Os valores resultantes da presente participação nos resultados serão compensados com qualquer outra concessão legal, contratual e/ou judicial da mesma natureza que vier a ser, eventualmente, estabelecida, nos termos do art. 3º, § 3º, da Lei nº 10.101/2000.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CONSIDERAÇÕES INICIAIS:**

1.1. O presente Programa de Participação nos Resultados (PPR) refere-se ao exercício de 2025, e atende ao disposto no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e art. 2º da Lei nº 10.101/2000, não constituindo base de incidência de encargo trabalhista e/ou previdenciário por estar desvinculado da remuneração dos Empregados, não lhe sendo aplicado o princípio da habitualidade.

1.2. As regras e metas financeiras e quantitativas foram definidas pela diretoria da Empresa, tendo sido divulgadas aos Empregados, com acompanhamento em reuniões mensais, cujos objetivos são:

- a) fortalecer a relação entre as partes;
- b) reconhecer o esforço individual e da equipe na construção do resultado;
- c) estimular o interesse dos Empregados na gestão e nos resultados da empresa;
- d) assegurar aos Empregados a Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, com a finalidade de incentivo à qualidade e à produtividade, na forma deste instrumento e nos termos da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000.

1.3. Para fixação das metas e dos indicadores serão consideradas as condições de expansão e desenvolvimento da Empresa, de forma audaciosa e desafiadora, e contempladas as condições factíveis e exequíveis para o alcance delas.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DISPOSIÇÕES LEGAIS E COMISSÃO ELEITA:**

2.1. O presente Programa tem como fundamento legal às disposições contidas no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, art. 3º da Lei nº 10.101/2000 e as alterações contidas na Lei nº 12.832/13, para o exercício vigente, como forma de integração entre o capital e o trabalho, assim como de incentivo à produtividade, abrangendo todos os estabelecimentos da Empresa e os seus Empregados, inclusive menores aprendizes e estagiários, exceto àqueles terceirizados e seus colaboradores, autônomos e temporários.

#### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA NONA - DA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS:**

16.1. As divergências decorrentes da aplicação do presente PPR poderão ser dirimidas pela Justiça do Trabalho de Frederico Westphalen, RS, local onde está sediada a Empresa.

16.2. É facultado a qualquer Empregado, verbalmente ou por escrito, recorrer à Comissão Paritária, na hipótese de dúvidas ou divergências em relação ao cumprimento do Acordo.

#### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - OBJETIVO:**

4.1. Este instrumento tem como objetivo o de regulamentar a participação dos Empregados no Programa de Participação nos Resultados (PPR) obtidos no ano de 2025.

4.2 O objetivo do programa é compartilhar e repartir, com os Empregados, parte do lucro obtido pela Empresa pelas metas atingidas, com intuito de estimular o comprometimento dos Empregados com a mesma, recompensando e reconhecendo o desempenho extraordinário de cada Empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ELEGÍVEIS AO RECEBIMENTO DO PPR:**

8.1. Além do atingimento das metas estabelecidas acima, os Empregados deverão cumprir os seguintes requisitos de elegibilidade:

- a) Para fazer jus à participação integral nos resultados, será necessário que o Empregado tenha trabalhado no período de 1º de janeiro de 2025 até 31 de dezembro de 2025.
- b) Os Empregados admitidos durante o exercício de 2025 terão direito ao PPR de forma proporcional aos meses trabalhados, sendo adquirido cada avo a partir de 15 (quinze) dias laborados em cada mês.
- c) Os Empregados dispensados sem justa causa e os que pedirem demissão, desde que tenham trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias no ano de 2025, são elegíveis ao recebimento proporcional da participação nos resultados, verificando-se os critérios de elegibilidade contidos neste documento, bem como o cumprimento dos objetivos coletivos do período de apuração.
- d) Não será considerado para o cálculo de PPR a projeção do Aviso Prévio Indenizado. Neste caso, o PPR será calculado sobre o salário nominal vigente na data do desligamento.

8.2. Os Empregados demitidos sem justa causa e aqueles que pedirem a sua demissão no ano de 2025, terão preferencialmente até o dia 30/04/2026, para contatar a Empresa, através do endereço eletrônico: rh@tcheturbo.com.br, para exercer o direito de receber o PPR de que trata este instrumento.

8.3. No e-mail a ser enviado, o Empregado demitido sem justa causa e os que pediram demissão, deverão informar o seguinte: Nome completo; CPF/MF; Conta, Agência e Banco; Tipo da Conta Bancária; Chave PIX ( ), sob pena de perderem o direito de receber a referida verba administrativamente.

8.4. Para fins de cálculo do valor a ser pago aos Empregados demitidos ou que pedirem demissão aplicar-se-ão as mesmas regras dos demais, descritas na Cláusula Sétima.

8.5. O pagamento aos Empregados rescindidos será efetuado durante o mês de maio/2026, servindo-se o Comprovante de Transferência como Recibo de Quitação.

8.6. Os Empregados que forem demitidos por justa causa não terão direito ao recebimento de qualquer valor a título de participação nos resultados.

8.7. As faltas também impactarão no recebimento do PPR, com exceção das ausências que podem ser justificadas, previstas na Cláusula Quadragésima da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), bem como daqueles que estiverem afastados por licença maternidade, acidente de trabalho e atestado médico.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CASO FORTUITO/FORÇA MAIOR:**

14.1. O Programa de Participação nos Resultados poderá ser suspenso nos casos de força maior, caso fortuito, recuperação judicial ou extrajudicial, falência e qualquer outro motivo que venha a impedir/dificultar a vida normal da Empresa, mediante acordo entre a Empresa, o Sindicato e a Comissão Paritária, motivo pelo qual a suspensão unilateral fica expressamente vedada.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SIGILO DAS INFORMAÇÕES:**

15.1. Os empregados se comprometem a manter sigilo sobre as informações comerciais, financeiras e contábeis da Empresa às quais tenham acesso em razão de sua participação no presente programa, de forma que o descumprimento do dever de sigilo será tratado conforme as disposições contratuais individuais e legislação aplicável.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABRANGÊNCIA:**

3.1. O presente acordo abrange todos os estabelecimentos da Empresa e seus Empregados, em efetivo exercício no quadro da empresa, bem como os menores aprendizes, estagiários e os que venham a ser admitidos durante a vigência do Programa de Participação nos Resultados (PPR), observadas as regras de elegibilidade detalhadas nas cláusulas abaixo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VIGÊNCIA:**

9.1. As partes fixam o prazo de vigência do PPR homologado por meio do presente instrumento exclusivamente para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2025 e 31 de dezembro de 2025.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES GERAIS:**

10.1. Os cálculos serão realizados de acordo com as métricas e os parâmetros determinados pelo presente instrumento.

10.2. Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, por motivo de óbito do Empregado, o pagamento do Programa devido será feito aos sucessores legais, juntamente das verbas rescisórias, desde que apurado o Programa, ou, caso contrário, na ocasião da quitação dos Empregados desligados, quando o sucessor deverá habilitar-se na forma da Cláusula Oitava deste instrumento, enviando os documentos que comprovem a qualidade de sucessor.

10.3. A Empresa se compromete a disponibilizar nas plataformas corporativas da empresa o Acordo realizado com o Sindicato, com vistas a noticiar a sua existência, bem como facilitar a divulgação, conforme § 2º do art. 614 da CLT.

10.4. A Empresa também manterá este Acordo e as informações sobre o andamento das metas e objetivos nos meios de comunicação interna e pelas plataformas eletrônicas/corporativas.

10.5. O acompanhamento das metas ocorrerá mensalmente, através da Comissão Paritária, e os resultados estarão disponíveis para acompanhamento nas plataformas corporativas.

10.6. As partes concordam expressamente com a assinatura do instrumento e eventuais anexos por meio de plataforma eletrônica, desde que dentro dos padrões ICP-BRASIL, conforme autorizado pelo artigo 10, § 2º da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, e em caso de exigência de órgãos públicos, cartórios, entre outros, as partes se comprometem a ratificar este contrato através de assinatura física em papel, a qualquer tempo.

10.7. Caso ocorra alguma situação não prevista nas regras do Programa, a mesma será analisada conjuntamente pela Comissão Paritária, pela Empresa e pelo Sindicato.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALTERAÇÕES SUPERVENIENTES:**

11.1. Fica ressalvado que, na eventual hipótese de alteração na legislação que venha a incidir de encargos trabalhistas e/ou previdenciários sobre a Participação nos Resultados, a Comissão Paritária, a Empresa e o Sindicato discutirão a proporcional redução do valor da Participação, previsto neste Acordo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALTERAÇÕES:**

12.1. No curso da vigência deste acordo, havendo alterações nos parâmetros dos processos ou alterações significativas e inesperadas na situação econômica da Empresa ou do País, a Comissão Paritária, a Empresa e o Sindicato obrigam-se a abrir negociações extraordinárias.

}

GILNEI PORTO AZAMBUJA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB EM EMP DE TELEC E OP MESAS TELEF EST RGS

LISIANE NATALI BARRO  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

TARCISIO JOSE GOMES DE MORAES  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

CARLIANO BARRATTO JUNIOR  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

MARIA EDUARDA HEINZMANN BERGER  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

SELMAR JOSE DA SILVA JUNIOR  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

FABIO ANTONIO KOVALESKI  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

ALEX DA SILVA CEZAR  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

MATHIAS PAULUS LINK  
OUTRO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

SONIA MARA CENEDESE BASTIAN  
SÓCIO  
TCHETURBO PROVEDOR DE INTERNET LTDA

ANEXOS

## **ANEXO I - ATA FECHAMENTO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



