

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001657/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/12/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070800/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.203879/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 26/11/2025

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

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PREST. DE SERV. E INSTALADORAS DE SISTEMAS E REDES DE TV POR ASSINATURA, CABO, MMDS, DTH E TELECOMUNICACOES - SINISTAL, CNPJ n. 02.742.202/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VIVIEN MELLO SURUAGY;

FEDERACAO NACIONAL DE INSTALACAO E MANUTENCAO DE INFRAESTRUTURA DE REDES DE TELECOMUNICACOES E INFORMATICA - FENINFRA, CNPJ n. 25.186.390/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VIVIEN MELLO SURUAGY;

E

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;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores em empresas prestadoras de serviços de infraestrutura em telecomunicações, rede externa, planta interna e correlatos**, com abrangência territorial em **CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para jornada integral (220 horas) fica convencionado o piso salarial no valor de **R\$1.598,75** (mil, quinhentos e noventa e oito reais e setenta e cinco centavos) a partir da folha salarial do mês de setembro/2025.

Parágrafo Primeiro: Para efeito de piso por função serão considerados os seguintes cargos e salários, conforme a tabela abaixo:

CARGOS	Pisos em 01/09/2025
CABISTA I	R\$ 1.598,76
CABISTA II	R\$ 1.670,79
CABISTA III	R\$ 1.911,54

INSTALADOR	R\$ 1.598,76
LIDER DE OBRAS	R\$ 2.898,45
OFICIAL DE REDE	R\$ 1.598,76
OPDG	R\$ 1.598,76
OPERADOR DE SERVIÇO AO CLIENTE FTTH HC	R\$ 1.598,76
OPERADOR GPON I	R\$ 2.329,05
TEC ADSL I	R\$ 1.922,60
TEC DADOS I	R\$ 2.294,64
TEC DADOS II	R\$ 2.796,64
TEC DADOS III	R\$ 3.408,46
AUXILIAR TECNICO FIBRA OTICA	R\$ 1.598,76
TEC FIBRA ÓTICA I	R\$ 2.318,77
TEC MULTIFUNCIONAL	R\$ 1.739,05
ALMOXARIFE	R\$ 1.653,98
AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 1.598,76
OPERADOR CL	R\$ 1.598,76
ATENDENTE DE CONTROLE 6H	R\$ 1.532,41
TÉC.INFRA/TRANSMISSÃO/ IMPLANTAÇÃO/ TP	R\$ 2.168,70
SUPERVISOR	R\$ 2.189,76
ENCARREGADO	R\$ 1.614,76
AUXILIAR DE PROJETOS	R\$ 2.435,81
PROJETISTA	R\$ 3.087,08

Parágrafo Segundo: Em janeiro de 2026 será concedido um aumento de R\$10,00 (dez reais) para os empregados que recebem o piso salarial ou pisos específicos listados no parágrafo primeiro desta cláusula, caso seus salários fiquem iguais ou menores que o salário-mínimo nacional.

Parágrafo Terceiro: Ficam excluídos dos pisos os empregados em atividades de apoio ou em treinamento, tais como, aprendiz, estagiário, ajudante geral, serviços de portaria, vigilância, faxina, copa, cozinha e limpeza em geral.

Parágrafo Quarto: As empresas que praticam valores acima dos valores previstos nesta cláusula, devem proceder o reajuste dos valores conforme percentual previsto na cláusula "Reajuste Salarial".

Parágrafo Quinto: As empresas que possuem remuneração variável e/ou premiações deverão firmar termo aditivo junto ao Sindicato dos empregados.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Considerando a unificação das datas-bases (abril – planta interna e maio – rede externa), as empresas reajustarão os salários acima dos pisos estabelecidos na cláusula anterior, com o índice de **5,32%** (cinco vírgula trinta e dois por cento), a partir da folha salarial do mês de setembro/2025.

Parágrafo Primeiro: Será concedido um abono indenizatório no valor de **R\$350,00** (trezentos e cinquenta reais), para empregados admitidos até 31/03/2025, a ser pago junto a folha de salários do mês de outubro/2025.

Parágrafo Segundo: Ficam dispensadas do abono previsto, as empresas que já tenham realizado um reajuste mínimo de 5,32% na data-base.

Parágrafo Terceiro: O pagamento do abono indenizatório, conforme as condições acordadas, possui natureza exclusivamente indenizatória, não se incorporando ao salário ou à remuneração para quaisquer fins, tampouco gerando reflexos sobre férias, 13º salário, FGTS ou qualquer outro encargo trabalhista. Adicionalmente, por não possuir caráter remuneratório, este abono não está sujeito à incidência de

contribuições previdenciárias, imposto de renda ou demais tributos que recaem sobre rendimentos de natureza salarial.

Parágrafo Quarto: Estão excluídos do reajuste previsto na presente cláusula os cargos de Diretores, Gerentes Gerais, Gerentes e Consultor de Vendas, os quais estarão sujeitos ao reajuste conforme política interna da empresa.

Parágrafo Quinto: Não será objeto de compensação todos e quaisquer reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DO SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado e disponibilizado até o quinto dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Único: Sendo o pagamento realizado por depósito em conta corrente do empregado, o comprovante de depósito será a prova do cumprimento pela empresa do disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas disponibilizarão comprovantes de pagamento mensal, inclusive por meios eletrônicos, devendo ser entregues e/ou disponibilizados até a data do pagamento, contendo todas as verbas recebidas pelo empregado no respectivo mês, bem como os descontos efetuados, inclusive com os valores a serem depositados na conta vinculada do empregado, a título de FGTS.

Parágrafo Primeiro: Os comprovantes de que trata esta cláusula poderão ser entregues e/ou disponibilizados ao empregado através dos serviços de autoatendimento da instituição financeira pela qual é feito o pagamento da folha salarial.

Parágrafo Segundo: Caberá às empresas efetuarem a revisão dos cálculos salariais sempre que houver reclamação, por parte do empregado, de engano no pagamento. Em sendo a reclamação procedente, as empresas terão 72 (setenta e duas) horas para providenciar a regularização do pagamento, sem que tal prazo configure atraso no pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho a proceder ao desconto em folha de pagamento quando oferecida a contraprestação de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médicos-odontológicos com participação dos empregados nos custos; alimentação; convênios com supermercados; medicamentos; convênios com assistência médica; clube/agremiações e convênios com instituições financeiras, quando expressamente autorizados pelo empregado, por escrito, da mesma forma, proceder-se-á com os descontos de contribuições sindicais e outros descontos a favor da entidade sindical.

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

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado que exercer a substituição fará jus à diferença entre seu salário e o do substituído, na proporção da duração da substituição, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo Único: A substituição eventual superior a 60 (sessenta) dias, passará a constituir promoção automática no cargo ou função, não sendo admitido rebaixamento de função, a não ser nos cargos de confiança ou substituição por afastamento previdenciário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas colocarão à disposição dos empregados formulários nos quais os mesmos firmarão a opção para receber a antecipação da primeira parcela do 13º salário quando sair ou retornar de férias. Não havendo manifestação por parte do empregado, a primeira parcela será paga no dia 30 de novembro de cada ano.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS/COMPLEMENTAÇÃO DE FÉRIAS

As empresas fornecerão gratificação de férias aos empregados através de VR (vale refeição) ou VA (vale alimentação), no valor mínimo de **R\$218,01** (duzentos e dezoito reais e um centavo) a partir de 01/07/2025.

Parágrafo Primeiro: Ficam desobrigadas do pagamento previsto no “*caput*” as empresas que, por política interna ou conforme previsão em acordo específico, garantam o pagamento de vale refeição/alimentação em férias em valor superior ao ora fixado.

Parágrafo Segundo: Quando o empregado solicitar o parcelamento das férias, a gratificação de que trata a presente cláusula será devida uma única vez por ocasião da concessão do primeiro período, não sendo devida para o período remanescente.

Parágrafo Terceiro: As empresas com práticas e valores superiores, deverão mantê-las, aplicando o reajuste estabelecido na cláusula “Reajuste Salarial”.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

As empresas concederão aos seus empregados um crédito extraordinário no Vale Refeição/Alimentação, em caráter excepcional para o ano de 2025 e em única parcela, a ser realizado até o dia 20/12/2025 nos seguintes valores:

a) **R\$263,30** (duzentos e sessenta e três reais e trinta centavos) para os empregados não associados ao sindicato;

b) **R\$315,96** (trezentos e quinze reais e noventa e seis centavos) para os empregados associados ao sindicato, com data de associação anterior à 20/11/2025.

Parágrafo Primeiro: O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza salarial nem constitui base previdenciária, tributária ou para efeitos do FGTS.

Parágrafo Segundo: As empresas com práticas e valores superiores, deverão mantê-las, aplicando o reajuste estabelecido na cláusula “Reajuste Salarial”.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO



O trabalho noturno, assim entendido aquele executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento), sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único: A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Será efetuado o pagamento do adicional de insalubridade em conformidade com o grau apurado através laudo pericial, aos empregados que laborarem em áreas insalubres, respeitado sempre os mandamentos legais sobre a matéria.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Será efetuado o pagamento do adicional de periculosidade em conformidade com a exposição apurada através laudo pericial, aos empregados que laborarem em áreas perigosas, respeitado sempre os mandamentos legais sobre a matéria.

Parágrafo Único: As empresas deverão preencher o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, de acordo com as funções efetivamente exercidas e não apenas relativamente ao cargo, na forma prevista no Artigo 58 da Lei nº 8.213/1991.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR/PPR)

As empresas se comprometem a apresentar e discutir com o SINTTEL/CE, em até 90 (noventa) dias após a aprovação deste instrumento normativo em assembleia dos empregados, o Programa de Participação nos Resultados para os seus empregados, baseado no atingimento das metas definidas pelas empresas e excluídos os executivos, que terão programa específico.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REFEIÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados vale alimentação/refeição, cujo fornecimento dar-se-á por dia efetivo de trabalho, e observará os seguintes parâmetros mínimos:

- a) Para os empregados com jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais será de **R\$25,00** (vinte e cinco reais) a partir de julho/2025.
- b) Para os empregados com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais o valor do vale alimentação/refeição será de **R\$10,54** (dez reais e cinquenta e quatro centavos) a partir de julho/2025.
- c) Para os empregados com jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais o valor do vale alimentação/refeição será de **R\$5,60** (cinco reais e sessenta centavos), a partir de julho/2025.

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 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: O valor do benefício será creditado até o primeiro dia útil do mês de consumo.

Parágrafo Quarto: Para atender ao disposto na legislação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o desconto aplicado aos empregados optantes pelo benefício de vale-refeição será de até **15% (quinze por cento)** para os empregados **não associados ao sindicato** e de até **10% (dez por cento)** para os empregados **associados ao sindicato**.

Parágrafo Quinto: A partir da vigência deste instrumento, as empresas deverão comparecer ao SINTTEL/CE no prazo de até **60 (sessenta) dias** a contar do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador, com o objetivo de demonstrar sua prática atual de desconto e negociar com a entidade laboral. Caso não seja apresentada a comprovação no prazo estipulado, o desconto máximo aplicado será fixado no valor mensal de **R\$ 0,01 (um centavo de real)**.

Parágrafo Sexto: As empresas que já adotam a prática de conceder o benefício refeição/alimentação, em casos de afastamento previdenciário, deverão mantê-las, assegurando a continuidade do benefício conforme os critérios previamente estabelecidos.

Parágrafo Sétimo: As empresas com práticas mais benéficas aos empregados, deverão mantê-las, aplicando, ainda, o reajuste estabelecido na cláusula "Reajuste Salarial".

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas fornecerão, nos limites legais, vale transporte a todo empregado que comprovadamente necessite e utilize, devendo a solicitação ser efetuada através de formulário próprio.

Parágrafo Primeiro: Quando a empresa permitir que o empregado se desloque com o veículo para a residência ou no trajeto inverso ficará desobrigada de fornecer o vale-transporte previsto nesta cláusula, conforme disposto em lei.

Parágrafo Segundo: Caso o empregado que dirige veículo da empresa fique impossibilitado de utilizá-lo no trajeto residência – trabalho – residência, a empresa fornecerá o vale transporte correspondente.

Parágrafo Terceiro: Nas localidades que não possuem serviço ou rede credenciada e não há operadora de ônibus, excepcionalmente será fornecido vale transporte em dinheiro, sem que isso represente violação aos dispositivos legais nem integrem ou incorporem aos salários, mantendo-se a natureza indenizatória do referido valor.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas fornecerão plano de saúde aos empregados sendo os mesmos responsáveis pelo custeio de 50% do valor do plano para si e de 100% do valor para seus dependentes.

Parágrafo Primeiro: A partir da vigência deste instrumento, as empresas deverão comparecer ao SINTTEL/CE no prazo de até **60 (sessenta) dias** a contar do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador, com o objetivo de demonstrar sua prática atual de plano de saúde.

Parágrafo Segundo: As empresas que não dispuserem de sistema próprio de plano de saúde deverão implementar o modelo indicado pelo SINTTEL/CE.

Parágrafo Terceiro: Em caso de afastamento previdenciário, as empresas poderão enviar a cobrança referente ao plano de assistência médica cota parte empregado / dependente diretamente ao empregado após a concessão do benefício, tendo o mesmo que informar a empresa tão logo ocorra. Caso o empregado não informe a empresa em até 3 meses, a cobrança poderá ser enviada automaticamente, sob pena de suspensão e até cancelamento do plano.

Parágrafo Quarto: Ficam mantidas as práticas atualmente existentes, desde que mais favoráveis aos empregados.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

De forma a cumprir o disposto no artigo 389, parágrafos 1º e 2º, da CLT e na portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº 3.296/86, a empresa pagará às empregadas lactantes, do primeiro dia do quarto mês de vida até **três anos e quatro meses** completos do filho natural ou adotivo, o valor mínimo de **R\$305,43** (trezentos e cinco reais e quarenta e três centavos), a partir de 01/07/2025, a título de auxílio creche, sem natureza salarial para qualquer fim.

Parágrafo Único: As empresas que praticam valor superior ao fixado no “caput” devem proceder seu reajuste conforme cláusula “Reajuste Salarial” a partir de 01/07/2025.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

As empresas fornecerão Seguro de Vida e Acidentes pessoais aos seus empregados, sem a participação destes no custeio.

Parágrafo Primeiro: O Seguro de Vida e Acidentes Pessoais contratados pelas empresas deverá conter cláusula de auxílio funeral.

Parágrafo Segundo: Caso as empresas já pratiquem o benefício auxílio funeral de que trata a presente cláusula, não haverá acúmulo de benefício. Nesta hipótese, deverão ser aplicadas as condições mais favoráveis aos empregados.

Parágrafo Terceiro: A partir da vigência deste instrumento, as empresas deverão comparecer ao SINTTEL-CE no prazo de até **60 (sessenta) dias** a contar do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador, com o objetivo de demonstrar sua prática atual de plano de seguro de vida e acidentes pessoais.

Parágrafo Quarto: As empresas que não dispuserem de sistema próprio de plano de seguro de vida e acidentes pessoais deverão implementar o modelo indicado pelo SINTTEL-CE.

Parágrafo Quinto: Ficam mantidas as práticas atualmente existentes, desde que mais favoráveis aos empregados.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas concederão plano de Assistência Odontológica aos seus empregados e dependentes, sendo o valor custeado integralmente pelo empregado, ficando a empresa na responsabilidade de descontar em folha de pagamento e repasse ao prestador definido, os valores descontados dos seus empregados.

Parágrafo Primeiro: A partir da vigência deste instrumento, as empresas deverão comparecer ao SINTTEL/CE no prazo de até **60 (sessenta) dias** a contar do registro da Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador, com o objetivo de demonstrar sua prática atual de plano odontológico.

Parágrafo Segundo: As empresas que não dispuserem de sistema próprio de plano odontológico deverão implementar o modelo indicado pelo Sinttel-CE.

Parágrafo Terceiro: Ficam mantidas as práticas atualmente existentes, desde que mais favoráveis aos empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU DO AUXÍLIO ACIDENTE

A partir do 16º (décimo sexto) dia de licença médica, as empresas poderão complementar, sem natureza salarial, por até mais 45 (quarenta e cinco) dias, o auxílio-doença/acidente pago pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), até o limite da remuneração média líquida do empregado.

Parágrafo Único: As empresas com práticas diferentes e/ou superiores, deverão mantê-las.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO A FILHOS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

As empresas reembolsarão mensalmente as despesas aos empregados que tenham filhos com deficiência, com o valor mínimo de **R\$451,76** (quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta e seis centavos) a partir de 01/07/2025, desde que comprovado e validado pelo médico do trabalho da empresa.

Parágrafo Primeiro: A condição de pessoa com deficiência, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada anualmente, em laudo médico, nos termos legais, sujeito a averiguação por parte da empresa.

Parágrafo Segundo: Caso os cônjuges sejam empregados da empresa, em qualquer uma de suas filiais/ou empresa do grupo econômico, o pagamento de que trata o “caput”, será feito exclusivamente a um dos dois.

Parágrafo Terceiro: O benefício estabelecido nesta cláusula não será cumulativo com o benefício do auxílio creche.

Parágrafo Quarto: Nas localidades onde não existam instituições especializadas em atendimento à pessoa com deficiência, poderão ser concedidos ao empregado créditos até o limite do “caput” desta cláusula, destinado ao pagamento de pessoas para a guarda do dependente PCD, sendo obrigatória, nesses casos, a apresentação à empresa dos recibos comprobatórios dos pagamentos.

Parágrafo Quinto: As empresas com práticas e valores superiores, deverão mantê-las, aplicando o reajuste estabelecido na cláusula “Reajuste Salarial”.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

Aos empregados admitidos durante a vigência do presente instrumento coletivo será assegurado o salário efetivamente praticado para o cargo/função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TESTE ADMISSIONAL

A realização de teste admissional prático operacional não poderá ultrapassar 5 (cinco) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO DE OBRA



As empresas abrangidas por este instrumento, quando contratarem terceiros para execução de seus serviços na área de telecomunicações, não admitirão o uso de cooperativas.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO

As homologações de rescisões de contrato individual de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze) meses de contrato ativo serão realizadas com a assistência do SINTTEL-CE de forma híbrida (presencial ou tele presencial), sem ônus para a empresa.

Parágrafo Primeiro: Quando as empresas comparecerem ao sindicato, para este realizar a assistência a empregados, nas situações e termos previstos na CLT, fica o sindicato obrigado a fornecer uma declaração do seu comparecimento, ainda que não realizada a homologação.

Parágrafo Segundo: Enquanto o SINTTEL-CE não mantiver subsedes em outras localidades do Estado e, sendo a homologação procedida nessas localidades, as empresas poderão solicitar a assistência da SRTE/MTE ou dos órgãos judiciais previstos em lei.

Parágrafo Terceiro: A empresa agendará com 48 horas de antecedência, junto ao sindicato, a data e horário da assistência às rescisões de contrato de trabalho e comunicará, por escrito, ao empregado, que por este motivo dará expresso recibo, a data, horário e local em que será levada a efeito a homologação da rescisão.

Parágrafo Quarto: No caso de ausência do empregado à homologação (presencial ou tele presencial) o SINTTEL-CE procederá o registro para a empresa desobrigando-a do cumprimento das multas previstas em lei e nesta CCT.

Parágrafo Quinto: A entrega da documentação prevista no Parágrafo 6º. do Artigo 477 da CLT, poderá ser realizada após os 10 dias do desligamento, quando da homologação da rescisão, seja no Sindicato ou na empresa, e mantendo a obrigação da quitação das verbas rescisórias até o 10º dia.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio será comunicado pela empresa por escrito e contrarrecibo esclarecendo se será trabalhado ou não.

Parágrafo Primeiro: A redução de duas horas diárias, prevista no Artigo 488 da CLT, será utilizada no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção exercida no ato do recebimento do aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 7 (sete) dias corridos durante o período.

Parágrafo Segundo: Ao empregado que, no curso do aviso trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, e fizer prova de recolocação no mercado de trabalho, ficam garantidos o seu imediato desligamento da empresa e a anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECONTRATAÇÃO



Não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontração após os 90 dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

Parágrafo Único: Não se exigirá novo período de experiência se o profissional recontratado houver atuado na função por um ano ou mais na empresa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas se comprometem a buscar convênio com instituição de ensino para a qualificação profissional de seus empregados, para que os mesmos sejam certificados em curso técnico.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

Todas as promoções deverão ser sempre acompanhadas de aumento salarial, devendo ambos serem anotados na Carteira do Trabalho e Previdência Social - CTPS.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE MATERIAIS, FERRAMENTAS E VEÍCULOS

O empregado será responsável pelo zelo, correta aplicação e utilização das ferramentas, equipamentos, maquinários e veículos, realizando a assinatura do termo de responsabilidade perante a empresa no momento de sua admissão ou quando da retirada no almoxarifado.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

As empresas informarão aos seus empregados que não será admitida nenhuma prática de assédio moral e/ou assédio sexual.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA À GESTANTE

As empresas se comprometem a dar garantia de emprego às empregadas gestantes, desde a confirmação da gravidez até que a criança complete 7 (sete) meses de vida. Esta garantia estende-se às mães adotivas.

Parágrafo Único: Para os casos de adoção, a licença será considerada a partir da data da efetivação da guarda da criança, sendo necessário a apresentação da nova certidão de nascimento ou o termo de guarda pela adotante junto ao RH da empresa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA/SALVAGUARDA DO

PRÉ-APOSENTADO

As empresas assegurarão a garantia no emprego ou remuneração nos **12 (doze) meses** imediatamente anteriores à complementação de tempo de aposentadoria integral pela Previdência Social, desde que comunicadas sobre essa condição por escrito na vigência do contrato, isto é, antes de qualquer aviso de rescisão por qualquer das partes, para os empregados com **8 (oito) anos** ou mais nas empresas, ficando o empregado obrigado a comprovar no RH, no momento do requerimento às empresas do benefício de salvaguarda, a solicitação de aposentadoria, munido de documento fornecido pelo INSS e do Extrato de Contribuições (CNIS) que pode ser obtido pelo colaborador acessando o site www.meu.inss.gov.br ou pelo aplicativo oficial “Meu INSS”.

Parágrafo Primeiro: Este benefício não se aplicará na ocorrência das hipóteses de dispensa por justa causa ou de pedido de demissão.

Parágrafo Segundo: As empresas com práticas e valores diferentes e/ou superiores, deverão mantê-las.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA ADOTANTES

As empresas concederão licença adotante, nos termos da legislação vigente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AGREGAMENTO DE VEÍCULO/NOTEBOOK

Se houver interesse das partes, poderá o empregado e a empresa firmar contrato de locação específico de veículo e/ou notebook do empregado para o desempenho de suas atribuições funcionais. O contrato definirá preço, prazos, direitos e obrigações das partes.

Parágrafo Primeiro: O valor da indenização pela utilização do veículo destina-se a fazer face à depreciação, manutenção, taxas, impostos incidentes sobre o veículo, tais como IPVA, licenciamento, DPVAT, seguro e qualquer outra parcela decorrente do direito de propriedade.

Parágrafo Segundo: Pactuam as partes acordantes que veículos cedidos pela empresa, alugados diretamente dos empregados ou de terceiros, para uso das atividades destes, não são considerados prestação *in natura* para os efeitos do art. 458 da CLT, não se incorporando ou refletindo, para qualquer fim, aos salários e às remunerações dos empregados.

Parágrafo Terceiro: Caso solicitado formalmente pelo SINTTEL-CE, a empresa deverá apresentar cópia dos contratos de locação de agregamento firmado junto aos empregados.

Parágrafo Quarto: As empresas que mantenham agregamento de veículo e notebook, deverão mantê-las reajustando os valores atualmente praticados de acordo com a cláusula “Reajuste Salarial”.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇOS EXTERNOS

Nos casos de viagem a serviço, as empresas arcarão com todas as despesas necessárias, (hospedagem, alimentação, transporte, dentre outros), devendo o valor ser antecipado, podendo ser disponibilizado através de cartão corporativo. Após realização das despesas deverá haver a prestação de contas pelo empregado, de acordo com as normas e procedimentos internos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE COMBUSTÍVEL



As empresas garantirão o fornecimento de combustível para que os empregados possam desenvolver suas atividades laborais, limitando-se essa garantia apenas aos compromissos profissionais exigidos pela mesma, acrescida da quilometragem dispendida entre a residência do empregado e seu local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo Primeiro: O abastecimento do veículo será feito de acordo com a quilometragem rodada, sendo que a medição poderá ser acompanhada pelo sindicato.

Parágrafo Segundo: Nas localidades em que não haja posto de combustível credenciado para recebimento do cartão de abastecimento disponibilizado pela empresa, fica autorizado o pagamento em espécie sem que com isso seja dada natureza salarial à referida verba, não integrando, portanto, ao salário do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACIDENTES E MULTAS DE TRÂNSITO

Os empregados só poderão ser responsabilizados pelo cometimento de infrações de trânsito ou por danos e avarias causados aos veículos da empresa e/ou de terceiros quando, comprovadamente houver atos de **negligência, imperícia ou imprudência**, sendo assegurado o direito de defesa com o acompanhamento do sindicato.

Parágrafo Único: Fica a empresa responsável pela regularização das condições de tráfego e trânsito dos veículos que portem sua logomarca, quando necessário em função do trabalho a desenvolver.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

A empresa obrigam-se a fornecer todos os documentos necessários à obtenção de benefícios previdenciários, quando por solicitação do empregado, na vigência do contrato de trabalho, em 72 (setenta e duas) horas e o Perfil Profissiográfico Previdenciário, nos casos exigidos pelo INSS, no ato da homologação da rescisão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECIBO DE DOCUMENTAÇÃO

Ficam as partes obrigadas a fornecer recibo/protocolo dos documentos entregues ou devolvidos, discriminando os documentos recebidos e as datas de recebimento e de devolução.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

À empregada em situação de violência doméstica e familiar será assegurada a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, nos termos do Artigo 9º, parágrafo 2º, inciso II da Lei 11.340/06.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 empregados que exerçam atividades de teleatendimento será de 36 (trinta e seis) horas semanais, podendo ser de 6 (seis) horas diárias, 7:12 min (sete) horas e 12 (doze) minutos diárias ou de 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo 4 (quatro) 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, de 180 (cento e oitenta) para os empregados com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais e de 120 (cento e vinte) para os empregados com jornada de 24 (trinta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Segundo: O intervalo de repouso e alimentação para os empregados que exerçam atividades de teleatendimento será de 20 (vinte) minutos, nos moldes do Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão 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.

Parágrafo 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: O VR/VA não poderá ser suprimido em caso de descanso por compensação de banco de horas.

Parágrafo Sétimo: 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.

Parágrafo Oitavo: 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 Nono: Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso do empregado.

Parágrafo Décimo: As escalas de trabalho deverão ser organizadas devendo coincidir a folga em um repouso dominical a cada mês.

Parágrafo Décimo Primeiro: 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 Segundo: 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 para alimentação e descanso.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA



As empresas interessadas em implementação ou renovação de Compensação de Jornada e/ou Banco de Horas, se obrigam a negociar e firmar aditivo específico, com o Sindicato Laboral da categoria na abrangência territorial pertinente.

Parágrafo Primeiro: No caso de rescisão contratual, as empresas poderão descontar até 40 horas negativas do empregado.

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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DE PONTO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornadas, conexão/desconexão ao sistema de atendimento, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizadas a adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle eletrônico de jornada nos termos da Portaria MTP-671/2021, restando ainda suprida à necessidade de assinatura mensal no espelho de ponto, bem como o registro do intervalo para descanso e alimentação que é concedido de acordo com o previsto na legislação vigente.

Parágrafo Único: Fica ajustado que todo e qualquer sistema de controle de jornada adotado pelas empresas deverá gerar relatórios mensais discriminando todas as ocorrências registradas, os quais deverão conter a assinatura do empregado.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos/odontológicos deverão ser entregues na empresa em até 48 (quarenta e oito horas) da emissão do atestado (ou seja, dois dias).

Parágrafo Primeiro: Excepcionalmente, será admitida a entrega do atestado médico por meio eletrônico, condicionada à apresentação do documento original quando do retorno do empregado.

Parágrafo Segundo: Para fins de justificativa de falta, as empresas somente considerarão os atestados que comprovem atendimento médico e/ou odontológico, boletins de atendimento emergencial ou documento comprobatório nos casos de internação, desde que emitidos pelos órgãos públicos de saúde, pelo convênio médico/odontológico ou ambulatorial da empresa, ou, ainda, por qualquer outro convênio do qual seja beneficiário o empregado, devendo constar no atestado o número de inscrição do profissional e o período de afastamento concedido ao empregado.

Parágrafo Terceiro: O empregado deverá entregar o atestado médico com uma cópia, pessoalmente ou através de um representante nomeado pelo mesmo, na qual deverá receber o protocolo com a assinatura do recebedor (seu gestor direto ou o departamento de pessoal da empresa), confirmando a entrega, ficando o empregado de posse da cópia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo de seu salário:

a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua dependência

econômica;

b) 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

c) 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

d) 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

e) 2 (dois) dias úteis, para o fim de obter Título Eleitoral;

f) 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovado;

g) Por meio período de uma jornada diária, quando devidamente comprovado, para o recebimento do PIS/PASEP. Esta cláusula não se aplica quando o respectivo pagamento for efetuado pelas Empresas ou no posto bancário localizado nas suas dependências.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIAS AO TRABALHADOR ESTUDANTE / ABONO DE PONTO AO ESTUDANTE

Serão abonadas, sem qualquer prejuízo de ordem econômica e/ou funcional, as faltas do empregado para prestar exames vestibulares, quando coincidirem com o horário normal de trabalho, sendo exigida a devida comprovação posterior.

Parágrafo Único: Quando, em razão de necessidade imperiosa de matricular-se ou prestar exames em escola que ministre cursos do ensino fundamental, médio ou superior, o empregado poderá ter sua ausência, para esse exclusivo fim, abonada, desde que compense as horas dispendidas posteriormente.

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SOBREAVISO

Para atender as necessidades dos seus serviços, as empresas poderão adotar o regime de sobreaviso, inclusive aos sábados, domingos e feriados, os quais farão jus ao pagamento de 1/3 (um terço) do valor da hora normal (salário-hora contratual) por hora em regime de sobreaviso.

Parágrafo Primeiro: Os empregados enquadrados nesta cláusula serão designados pela empresa mediante escala e convocação oficial, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

Parágrafo Segundo: A partir da convocação do empregado para comparecimento ao trabalho, fora de sua jornada normal de trabalho, e no período de sobreaviso, haverá a remuneração de horas extras no efetivo exercício, conforme as regras estabelecidas neste instrumento.

Parágrafo Terceiro: Serão consideradas em regime de sobreaviso as horas em que o empregado estiver na escala de plantão organizada pelas empresas, e que se encontrar fora de seu local de trabalho, à disposição da empresa, podendo ser chamado por telefone fixo ou móvel.

Parágrafo Quarto: O regime de sobreaviso não constitui violação ao disposto no Art. 66 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPANHOLA

Fica autorizada a implantação da jornada de trabalho denominada "semana espanhola", conforme modelo previsto na OJ. 323 do TST, onde as empresas poderão alternar a jornada de trabalho dos seus

empregados, sendo 48 horas em uma semana e 40 horas na semana seguinte, observados os adicionais legais que deverão ser considerados por ocasião do cômputo da jornada semanal, formalizando a referida implantação por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: Não estão inseridos no *caput* da presente cláusula os empregados com jornadas inferiores previstas em lei.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão implantar total ou parcialmente a escala espanhola, permitindo que seja utilizada ou não, dependendo da necessidade da operação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As horas não trabalhadas decorrente de interrupções da jornada de trabalho que independam da vontade do empregado (caso fortuito ou força maior) não serão imputadas para compensação, devendo ser abonadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

As empresas poderão implantar a modalidade de Teletrabalho (Home Office), sendo observado os termos do regulamento interno.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 HORAS DE FOLGA

As empresas ficam autorizadas a adotar escala “12x36”, em que o empregado trabalha 12 (doze) horas em uma jornada, com posterior descanso de 36 (trinta e seis) horas consecutivas, nos termos da súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, devendo as mesmas formalizarem a referida implantação por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: O labor prestado na décima primeira e décima segunda horas não representará o direito de recebimento de adicional pelos empregados.

Parágrafo Segundo: Para os empregados praticantes desta escala, será observada a remuneração em dobro para os feriados laborados.

Parágrafo Terceiro: O auxílio refeição (VR/VA) será garantido de igual forma e proporção com jornada de 220 mensais.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

O início das férias do empregado não poderá coincidir com dias já compensados, feriados ou dias de repouso remunerado, sendo concedido preferencialmente no primeiro dia útil da semana, bem como deverá ser respeitada toda a legislação existente sobre o assunto.

Parágrafo Único: Poderão ser compensadas, por acréscimo nos dias de férias, as horas extraordinárias ainda não pagas ao empregado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

As empresas comprometem-se a cumprirem o disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência e nas demais disposições legais e previdenciárias sobre os assuntos pertinentes a insalubridade e periculosidade, tomando todas as providências para eliminar as causas ensejadoras dos fatos, tudo conforme a legislação vigente, notadamente as Normas Regulamentadoras nº 15 e 16.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

As empresas fornecerão, sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individuais necessários ao desempenho das atividades de trabalho, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro: Os equipamentos de proteção individual deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Norma Regulamentadora nº 6.

Parágrafo Segundo: Os empregados obrigam-se a utilizar corretamente o equipamento de proteção individual, sob pena de incorrer em falta grave, ficando sujeitos à aplicação de medidas disciplinares pela empresa, e, no momento da troca ou no desligamento da empresa, a devolver os EPI em seu poder, em qualquer estado de conservação.

Parágrafo Terceiro: Os empregados se obrigam à correta utilização, manutenção e limpeza adequadas dos equipamentos, ferramentas, materiais de trabalho e veículos que receberem.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Quando o trabalho exigir o uso de uniforme para os seus empregados, a empresa fornecerá gratuitamente a cada empregado os conjuntos necessários (calça, camisa e sapato ou bota). Em caso de desgaste que comprometa a apresentação do empregado e da empresa, esta fornecerá peça adicional.

Parágrafo Primeiro: O benefício concedido aos empregados nesta cláusula não terá natureza salarial.

Parágrafo Segundo: A empresa terá o prazo de 30 (trinta) dias para o fornecimento dos primeiros conjuntos de uniforme, a partir do registro do empregado.

Parágrafo Terceiro: Os uniformes que contenham a logomarca da empresa devem ser devolvidos, em qualquer estado, por ocasião da troca ou no desligamento do empregado.

Parágrafo Quarto: Os empregados se obrigam ao uso devido dos uniformes.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA

As empresas observarão com rigor a Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho e Emprego concernente à eleição e funcionamento da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), dando

publicidade a todos os seus atos, através de quadro de avisos existentes na empresa.

Parágrafo Único: As empresas convocarão eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso e comunicarão, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao SINTTEL/CE.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAME MÉDICO PERIÓDICO

As empresas manterão a realização de exames médico periódicos, sem ônus, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme previsto na Norma Regulamentadora nº 7, do Ministério do Trabalho e Previdência, fornecendo cópia dos exames aos empregados, sempre que solicitado.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO

Em caso de acidentes, o empregado será encaminhado à rede hospitalar credenciada, caso seja participante do plano de saúde da empresa, ou para a rede hospitalar pública, em não sendo participante do plano.

Parágrafo Primeiro: A empresa comunicará imediatamente à família do acidentado, no endereço fornecido na ficha funcional, quando o mesmo for levado do local do acidente para o hospital, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o empregado.

Parágrafo Segundo: Caso o acidentado não fique hospitalizado, a empresa fornecerá condução até a sua residência, sempre que este assim o necessite ou solicite.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT

Os acidentes de trabalho deverão ser comunicados ao sindicato pela empresa, mediante encaminhamento da cópia da Comunicação de Acidentes de Trabalhos-CAT, no prazo estabelecido em Lei.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO



A diretoria do sindicato terá acesso às dependências das empresas, mediante autorização da área de Recursos Humanos, durante os períodos de repouso e alimentação, com exceção das partes reservadas, fora do expediente de trabalho e sem prejuízo das atividades empresariais, com a finalidade de tratar de assunto de interesse de sua categoria.

Parágrafo Primeiro: As empresas disponibilizarão espaço para a realização de assembleias do sindicato com os empregados da empresa, desde que haja negociação sobre o fato e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Segundo: As empresas, quando solicitadas por escrito, analisarão a possibilidade de ceder, em dia e hora previamente fixados, autorização para que o SINTTEL/CE possa, duas vezes por ano, fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, vedada a propaganda político partidária.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL

Fica facultado ao SINTTEL-CE o credenciamento de 1 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 230 (duzentos e trinta) empregados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL

As empresas se comprometem a negociar com o SINTTEL-CE, quando solicitado, a liberação de empregado eleito, para administração da entidade.

Parágrafo Único: A liberação de que trata esta cláusula se dará sem ônus para o SINTTEL-CE e sem prejuízo dos salários e demais vantagens para o empregado.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO PARA ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas se comprometem a analisar, individualmente, os pleitos de liberação de dirigentes sindicais eleitos na forma da lei para participação em cursos, seminários e eventos assemelhados de interesse da entidade sindical, desde que os mesmos sejam encaminhados com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis e as liberações não venham a comprometer o bom andamento dos serviços, conforme avaliação gerencial.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PROCEDIMENTO DE COMUNICAÇÃO INICIAL COM O SINDICATO

As empresas enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, com atividades na base territorial do Estado do Ceará, deverão procurar o SINTTEL ou o SINTTEL-CE, formalmente, em até 30 (trinta) dias corridos a contar da data de início de suas operações ou do conhecimento do presente instrumento, com o objetivo de informar sobre as atividades e confirmar a aplicação das disposições aqui contidas.

Parágrafo Primeiro: A comunicação deverá ser realizada por meio de correspondência oficial, podendo ser entregue pessoalmente, enviada por e-mail sinttelce@sinttece.org.br ou relacionamento@feninfra.org.br ou correio com aviso de recebimento (AR), garantindo a comprovação da comunicação.

Parágrafo Segundo: A falta de comunicação no prazo estipulado sujeitará a empresa às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis.

Parágrafo Terceiro: O SINSTAL ou o SINTTEL-CE, ao receber a comunicação, deverá acusar o recebimento e poderá agendar uma reunião inicial com a empresa para discutir questões relativas à aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho e demais assuntos de interesse mútuo.

Parágrafo Quarto: Esta cláusula tem como objetivo fortalecer o diálogo e a cooperação entre as empresas e o sindicato, visando a promoção de um ambiente de trabalho justo e o respeito aos direitos dos empregados.

Parágrafo Quinto: A empresa que não cumprir com a obrigação de comunicação não poderá alegar desconhecimento das condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho como justificativa para o não cumprimento de quaisquer de suas cláusulas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão de seus empregados Sindicalizados a mensalidade associativa sindical valor esse que deverá ser repassado ao sindicato até o 5º (quinto) dia útil após a data do desconto, devendo o sindicato fornecer à empresa a autorização de descontos dos associados, em tempo hábil para processar o desconto.

Parágrafo Primeiro: As empresas se obrigam a enviar mensalmente ao SINTTEL/CE, junto com o repasse dos valores, a relação dos empregados descontados e o valor do desconto, por meio magnético ou eletrônico, para conferência desses valores pelo sindicato.

Parágrafo Segundo: Se, por qualquer motivo, não for efetuado o desconto na folha de pagamento do empregado sindicalizado, a empresa deverá comunicar, por escrito, ao sindicato os motivos ensejadores de tal fato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Foi deliberado por assembleia geral, entre o Sindicato Patronal (SINSTAL) e Federação Patronal (FENINFRA) com as empresas que representam o segmento de prestação de serviços em telecomunicações, que as mesmas deverão recolher contribuição confederativa patronal à FENINFRA no valor correspondente a 1% (um por cento) do capital social do CNPJ raiz da empresa (matriz), com o valor mínimo da aludida contribuição no importe de R\$2.000,00 (dois mil reais) e valor máximo da contribuição no importe de R\$60.000,00 (setenta mil reais), anualmente, em até 10 dias após a aprovação desse Instrumento Normativo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas recolherão diretamente ao SINSTAL a Contribuição Assistencial Patronal, no valor correspondente a **R\$25,00** (vinte e cinco reais) **por empregado**, com base na folha de pagamento do mês de maio 2025, sendo que o valor mínimo não poderá ser inferior a **R\$1.500,00** (mil e quinhentos reais) e o pagamento deverá ser realizado mediante emissão de boleto bancário pelo SINSTAL, em até 20 (vinte) dias do registro do presente instrumento.

Parágrafo Primeiro: Para que se proceda ao cálculo do valor devido, as empresas obrigam-se ainda, a fornecerem até o final do mês de novembro de 2025, o número de empregados que integram sua folha de pagamento do mês de maio do mesmo ano.

Parágrafo Segundo: O atraso no recolhimento implicará (por força de lei) em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

a) até 15 dias de atraso – 2% (dois por cento);

- b) 16 a 30 dias de atraso – 4% (quatro por cento);
 - c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
 - d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
 - e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).
- f) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

Parágrafo Terceiro: Conforme o que estabelece o artigo 513, alínea “e” da CLT, a tese de repercussão geral fixada no Tema 935 pelo Supremo Tribunal Federal: *“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”* e Assembleia Geral Extraordinária de autorização para a cobrança e o recolhimento da Contribuição Assistencial 2025, realizada no dia 13 de junho de 2025, devidamente convocada através de edital publicado no Jornal “O Estado Fortaleza” do dia 10 de junho de 2025 – Página 10, as empresas, associadas ou não, ficam obrigadas a recolher o valor do *caput* desta cláusula.

Parágrafo Quarto: O prazo para oposição das empresas não associadas será de 10 (dez) dias corridos após o registro do presente instrumento e poderá ser comunicada ao SINSTAT/FENINFRA através de apresentação da qualificação completa da empresa, via e-mail relacionamento@feninfra.org.br.

Parágrafo Quinto: Será divulgado no sítio eletrônico do SINSTAT/FENINFRA: <https://www.feninfra.org.br> o referido instrumento coletivo, bem como a data de início e término do prazo para o exercício do direito de oposição pelas empresas interessadas.

Parágrafo Sexto: A quitação e a extinção da obrigação de pagar estão previstas no Art. 149 da CF/88, Art. 308 do Código Civil Brasileiro e do Tema 935 do STF, que dispõe sobre a obrigatoriedade do pagamento, com a remessa do comprovante de pagamento do recolhimento ao Sindicato no e-mail relacionamento@feninfra.org.br. O seu não pagamento implica em cobrança judicial, conforme Acórdão do Tema 935 – STF.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas descontarão dos empregados e recolherão diretamente ao SINTTEL-CE a Contribuição Assistencial Laboral, no valor correspondente a 3% do salário do empregado, vigente na data do desconto, sendo o pagamento em parcela única, na folha de outubro/2025.

Parágrafo Único: Fica assegurado o direito de oposição ao empregado, que assim desejar, mediante emissão de carta escrita de próprio punho, em 2 vias, juntamente com a cópia do documento de identificação com foto e entregue na sede do SINTTEL-CE pelo próprio, em até 2 (dois) dias úteis após a realização das assembleias, no horário de 08 às 12h e das 13h às 17h para aqueles que executam suas atividades na cidade de Fortaleza e região metropolitana. Já para os empregados das demais localidades, as cartas poderão ser encaminhadas no mesmo prazo e horários acima, através do e-mail oposicaoataxa@sinttelce.org.br, desde que também informem a localidade sede da execução das suas atividades.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS / INFORMATIVO DO SINDICATO

As empresas permitem a afixação em quadro de avisos, em local acessível aos empregados, de material de divulgação do SINTTEL/CE, de assuntos de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - JUIZO COMPETENTE / FORO

As controvérsias resultantes da aplicação das normas desta Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho de Fortaleza/CE.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes signatárias negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento.

Parágrafo Único: Não havendo acordo, fica estabelecido o valor único de 1 (um) piso salarial, independentemente do número de funcionários eventualmente atingidos, como multa por descumprimento de cada cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, reversível ao SINTTEL-CE.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

As empresas manterão as condições mais benéficas atualmente existentes, inclusive no que tange aos benefícios praticados, nos termos e condições previstos na presente CCT, ou seja, respeitados os reajustes previstos nas cláusulas de piso, salários e benefícios.

Parágrafo Primeiro: Ocorrendo a fusão ou incorporação de empresas, ou ainda de absorção de mão de obra, mesmo que parcial, perante o mesmo tomador dos serviços, serão assegurados aos empregados todos os benefícios e vantagens do contrato individual de trabalho, bem como do instrumento coletivo da categoria profissional, vigente à época do evento.

Parágrafo Segundo: No intuito de preservar a “leal concorrência” no setor, quando do processo de sucessão de contrato de prestador de serviços e ou assunção de prestação de serviços realizados por outra empresa junto à tomadora de serviços na categoria abrangida, ficam as empresas obrigadas a manterem os mesmos benefícios, salários e condições de trabalho aos empregados nas mesmas condições e níveis praticados pela antecessora.

Parágrafo Terceiro: As empresas, nos casos de sucessão de contratos e/ou busca de profissionais para preenchimento de vagas e/ou reposição, irão contratar, preferencialmente, os empregados associados/sindicalizados do SINTTEL-CE, o qual disponibilizará um banco de currículos para consultas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - SELO DE QUALIDADE

As empresas representadas pelo presente instrumento normativo, implementarão o Selo de Qualidade criado em conjunto pela FENINFRA e FENATEL, para atestação de qualidade técnica, regularidade trabalhista e fiscal das mesmas, podendo ser requerido via sistema simplificado disponibilizado pelos portais das entidades federativas.

Parágrafo Primeiro: Para fins de obtenção do Selo de Qualidade as EMPRESAS deverão apresentar os documentos especificados nos portais da FENINFRA e FENATEL que serão encaminhados à entidade certificadora para avaliação e conclusão do processo, gerando a validação do selo de qualidade ou não.

Parágrafo Segundo: O Selo de Qualidade de que trata a presente cláusula terá validade de 01 (um) ano e sua emissão será feita mediante o cumprimento das exigências do programa.

Parágrafo Terceiro: Para a certificação é indispensável que as empresas mantenham programas de integridade, cujo escopo seja formado por condutas e políticas que visam mitigar riscos e prejuízos, além de

evitar a responsabilização por condutas ilegais, por meio da adequação, respeito e cumprimento da nossa legislação, acordos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho, como também, de coibir toda violência no ambiente de trabalho, assédios e práticas antissindicais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD nº 679/2016, EU), como permitido pelo artigo 611-A da CLT, e em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD nº 13.709/2018, BR) , com base nos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência, convencionou-se que as empresas e as entidades sindicais estarão autorizadas a procederem: a coleta, tratamento e compartilhamento de dados pessoais de seus empregados e dependentes, inclusive os sensíveis, para fins de 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO E REGISTRO

Para que produza os efeitos legais e se torne obrigatória, para as categorias econômicas e de empregados por ela abrangida, as partes depositarão cópia do presente Convenção Coletiva 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.

}

**VIVIEN MELLO SURUAGY
PRESIDENTE**

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PREST. DE SERV. E INSTALADORAS DE SISTEMAS E REDES DE TV POR
ASSINATURA, CABO, MMDS, DTH E TELECOMUNICACOES - SINISTAL**

**VIVIEN MELLO SURUAGY
PRESIDENTE**

**FEDERACAO NACIONAL DE INSTALACAO E MANUTENCAO DE INFRAESTRUTURA DE REDES DE
TELECOMUNICACOES E INFORMATICA - FENINFRA**

**JOAO CEZAR BARBOSA DE ASSIS
PRESIDENTE**

SIND TRAB EMPRESA TELECOOPERAD MESAS TELEF EST CEARA

ANEXOS ANEXO I - 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>.



