

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

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RN000277/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/07/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042323/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13622.202162/2026-52  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/07/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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 EMPR TELECOM OPER DE MESAS TELEF DO EST R G N, CNPJ n. 09.097.221/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA IARA MARTINS PAIVA e por seu Tesoureiro, Sr(a). GILBERTO PIRAJA MARTINS JUNIOR;

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 2026 a 30 de abril de 2027 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 **RN**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para jornada integral (220 horas) fica convencionado o piso salarial no valor de **R\$1.688,00** (mil, seiscentos e oitenta e oito reais) a partir da folha salarial do mês de setembro/2026.

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

| CARGOS      | Pisos em 01/09/2026 |
|-------------|---------------------|
| CABISTA I   | R\$ 1.688,00        |
| CABISTA II  | R\$ 1.739,46        |
| CABISTA III | R\$ 1.990,10        |
| INSTALADOR  | R\$ 1.688,00        |

|                                        |              |
|----------------------------------------|--------------|
| LIDER DE OBRAS                         | R\$ 2.079,81 |
| OPERADOR DE SERVIÇO AO CLIENTE FTTH HC | R\$ 1.688,00 |
| OPERADOR GPON I                        | R\$ 2.082,10 |
| TEC ADSL I                             | R\$ 2.001,62 |
| TEC DADOS I                            | R\$ 2.388,95 |
| TEC DADOS II                           | R\$ 2.911,58 |
| TEC DADOS III                          | R\$ 3.548,55 |
| TEC FIBRA ÓTICA I                      | R\$ 2.242,68 |
| TEC MULTIFUNCIONAL                     | R\$ 1.810,52 |
| ALMOXARIFE                             | R\$ 1.777,55 |
| ATENDENTE DE CONTROLE 6H               | R\$ 1.664,47 |
| TÉC.INFRA/TRANSMISSÃO/ IMPLANTAÇÃO/ TP | R\$ 2.257,83 |
| SUPERVISOR                             | R\$ 2.279,76 |
| AUXILIAR DE PROJETOS                   | R\$ 2.452,53 |
| PROJETISTA                             | R\$ 3.108,28 |
| TEC REDE GPON                          | R\$ 1.810,52 |

**Parágrafo Segundo:** Ao longo da vigência do presente instrumento nenhum cargo poderá ter salário inferior ao valor do salário-mínimo nacional.

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

**Parágrafo Quarto:** As empresas com práticas, nomenclaturas e valores diferentes e/ou superiores, deverão mantê-las, aplicando o reajuste estabelecido na Cláusula "Reajuste Salarial".

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão os salários acima dos pisos estabelecidos na cláusula anterior, com o índice de **4,11%** (quatro vírgula onze por cento), a partir da folha salarial do mês de setembro/2026.

**Parágrafo Primeiro:** Será concedido um abono indenizatório no valor de **R\$350,00** (trezentos e cinquenta reais), para empregados admitidos até 30/04/2026, a ser pago até 15/07/2026.

**Parágrafo Segundo:** Ficam dispensadas do abono previsto, as empresas que já tenham realizado um reajuste mínimo de 4,11% 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 e Gerentes, os quais estarão sujeitos ao reajuste conforme política interna das empresas.

**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 DE 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:** Havendo divergências na folha de pagamento, devidamente comprovadas até o dia 10 (dez) do mês de pagamento (se este recair em domingo, até o primeiro dia útil subsequente), a empresa providenciará a adequação dentro do próprio mês da apuração do fato (salário, horas extras e remuneração variável). Eventuais divergências procedentes apresentadas após o prazo citado serão regularizadas na folha de pagamento do mês subsequente.

## **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 assistência médica, 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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - 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.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR/PPR)**

As empresas se comprometem a apresentar e discutir com o sindicato dos empregados, 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 PRIMEIRA - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

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\$29,00** (vinte e nove reais) a partir de 01/09/2026.

b) Para os empregados com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais o valor do vale alimentação/refeição será de **R\$10,97** (dez reais e noventa e sete centavos) a partir de 01/09/2026.

c) Para os empregados com jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais o valor do vale alimentação/refeição será de **R\$5,83** (cinco reais e oitenta e três centavos), a partir de 01/09/2026.

**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-RN 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, deverá manter essa política, assegurando a continuidade do benefício conforme os critérios previamente estabelecidos.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS OU ANIVERSÁRIO**

O valor creditado em VR (vale refeição) ou VA (vale alimentação), a título de gratificação de férias, não poderá ser inferior à de **R\$226,97** (duzentos e vinte e seis reais e noventa e sete centavo) a partir de 01/09/2026.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento previsto no “caput” ocorrerá uma única vez para cada período aquisitivo, sendo quitado quando do primeiro período, no caso de fracionamento do gozo de férias.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão efetuar o referido crédito ao trabalho quando do mês de seu aniversário.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

As empresas concederão aos seus empregados um crédito extraordinário no Vale Refeição/Alimentação, em caráter excepcional para o ano de 2026 e em única parcela, a ser realizado até o dia 20/12/2026 nos seguintes valores:

a) **R\$274,12** (duzentos e setenta e quatro reais e doze centavos) para os empregados não associados ao sindicato;

b) **R\$328,95** (trezentos e vinte e oito reais e noventa e cinco centavos) para os empregados associados ao sindicato, com data de associação anterior à 20/11/2026.

**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”.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**



As empresas fornecerão plano de saúde aos empregados sendo o empregado responsável 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-RN 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-RN.

**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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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-RN 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-RN.

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

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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\$317,45** (trezentos e dezessete reais e quarenta e cinco centavos), a partir de 01/09/2026, 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”.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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-RN 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-RN.

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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\$470,33** (quatrocentos e setenta reais e trinta e três centavos) a partir de 01/09/2026, 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:** 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 Quarto:** 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - TESTE ADMISSIONAL**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECONTRATAÇÃO**

Não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

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-RN 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 sindicato 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:** Não comparecendo o empregado na data da homologação, as empresas darão conhecimento do fato ao sindicato, mediante comprovação da prévia comunicação, o que a desobrigará do pagamento das multas previstas em lei e nesta CCT.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a dispensa será comunicada ao empregado por escrito, contrarrecibo, firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, informando, inclusive, o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Único:** O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, esclarecendo os motivos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA**



No ato da rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, caso solicitado pelo empregado, as empresas fornecerão uma carta de referência, bem como, toda a documentação dos cursos que o mesmo tenha concluído na empresa, ou justificarão por escrito a sua recusa em fornecê-los.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA PEJOTIZAÇÃO**

É vedada a contratação de empregados por meio de pessoa jurídica para o exercício de atividades-fim, sempre que a prestação de serviços for caracterizada pela pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de superveniência de alteração legislativa, decisão judicial vinculante ou entendimento consolidado pelos Tribunais Superiores acerca da matéria tratada nesta cláusula, prevalecerá a legislação ou entendimento vigente aplicável ao tema.

## **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.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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-RN, 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".

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL/SEXUAL/SOCIAL**

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva reconhecida na forma legal, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento na sua integralidade, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes reconhecidos na forma legal.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas se obrigam a informar aos(as) empregados(as) que não será admitida qualquer forma de discriminação relacionados a política partidária, religião, nacionalidade, ética, racial, linguística, de gênero, presença de deficiência e idade são, portanto, expressamente proibidas, assim como qualquer forma de discriminação contra características pessoais e/ou culturais, tais como crenças, orientação sexual, identidade de gênero, estilo de vida, atividade profissional, filiação sindical e qualquer outra forma de discriminação social.

**Parágrafo Segundo:** As empresas orientarão os empregados quando forem vítimas, no desenvolvimento de suas atividades laborais, de práticas de discriminação em razão de LGBTQIAPN+, racismo, misoginia, capacitismo, etarismo, intolerância religiosa e assédios moral ou sexual.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado a 2 (dois) dias, mediante comprovante de psicólogo, quando do período de transição de gênero.

**Parágrafo Quarto:** Fica assegurado desde já que a empresa garante o direito do empregado(a), utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA ADOTANTES**



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

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTES**

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de **120 (cento e vinte) dias**, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHADORES 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](http://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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VIAGENS À SERVIÇO**

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 trabalhador, de acordo com as normas e procedimentos internos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal aos empregados que, a seu serviço, vierem a se envolver em acidentes com veículos das empresas, exceto quando houver indício de culpa dos mesmos, segundo apuração interna ainda que preliminar e/ou extrajudicial.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS**

A empresas 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**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:** 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 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 para alimentação e descanso.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPANHOLA**

Fica autorizada a implantação da jornada de trabalho denominada “semana espanhola” conforme modelo previsto na OJ. 323 do TST, onde a empresa poderá 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, devendo as empresas formalizarem 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 HORAS DE FOLGA**

As empresas ficam autorizadas a adotar escala denominada "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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 acordo coletivo de trabalho específico, com o Sinttel-RN.

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

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO REMUNERADO**

As empresas, quando possível e através de regime de compensação de horas, dispensarão do trabalho seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro, bem como a terça-feira de carnaval, sem prejuízo do salário e do DSR.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**



O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, além dos limites já fixados em lei:

- a) Por até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de pessoa que, comprovadamente viva sob sua dependência econômica;
- b) Por 1 (um) dia, durante a vigência desta Convenção Coletiva, em caso de internação hospitalar de urgência, do cônjuge, companheiro (a) ou filho menor de idade, devidamente comprovado;
- c) Por até 1/2 (meio) dia, durante a vigência desta Convenção Coletiva, para o recebimento de sua parcela do PIS, caso a empresa não tenha celebrado convênio com a finalidade de efetuar ela mesmo o pagamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

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 QUINTA - 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.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 sindicato da categoria preponderante.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

## **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**

Fica assegurado o acesso dos representantes do sindicato, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, a fim de tratar de assunto de interesse da categoria, desde que a empresa seja comunicada previamente sobre a visita, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL**

Fica facultado ao Sinttel-RN o credenciamento de 1 (um) Delegado Sindical a cada grupo de 230 (duzentos e trinta) empregados, com o mínimo de 1 (um) representante.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas se comprometem a negociar com o Sinttel-RN, 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 sindicato e sem prejuízo dos salários e demais vantagens para o empregado.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTO 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÃO DE INTEGRAÇÃO SINDICAL**

Durante a vigência do presente instrumento, a empresa liberará os empregados de suas atividades, sem prejuízo dos salários e benefícios, para participação em reunião de integração sindical, desde que previamente acordada entre as partes e mediante solicitação por escrito da entidade sindical.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 Rio Grande do Norte, deverão procurar o Sinstal ou o Sinttel-RN, 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 [contato@sinttelrn.org.br](mailto:contato@sinttelrn.org.br) ou [relacionamento@feninfra.org.br](mailto: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-RN, 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 trabalhadores.

**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 NONA - 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 sindicato, 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 SEPTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 2026, 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 dia 20/07/2026, o número de empregados que integram sua folha de pagamento do mês de janeiro 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 2026, realizada no dia 27 de abril de 2026, devidamente convocada através de edital publicado no Jornal “AGORARN” dos dias 25 e 26 de abril de 2026 – Página 19, 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 SINSTAL/FENINFRA através de apresentação da qualificação completa da empresa, via e-mail [relacionamento@feninfra.org.br](mailto:relacionamento@feninfra.org.br).

**Parágrafo Quinto:** Será divulgado no sítio eletrônico do SINSTAL/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](mailto:relacionamento@feninfra.org.br). O seu não pagamento implica em cobrança judicial, conforme Acórdão do Tema 935 – STF.

## **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 trabalhadores, de material de divulgação do SINTTEL, 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 - GARANTIAS DO TRABALHADOR PARA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES**

As empresas que por qualquer motivo encerrarem suas atividades totalmente na base territorial do Sinttel-RN comunicarão o fato aos empregados e ao sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, com o compromisso de tratar com o sindicato as dispensas ou eventual transição.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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-RN, o qual disponibilizará um banco de currículos para consultas.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 Primeiro:** Em caso de não se chegar a 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-RN.

**Parágrafo Segundo:** A multa se elevará para 2 (dois) pisos em caso de reincidência específica. Só será devida se a parte infratora, notificada da infração, não proceder à sua correção no prazo de 10 (dez) dias contados da data do recebimento da notificação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMPROVAÇÃO DE REGULARIDADE SETORIAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva que estejam sujeitas ao **Atesto de Regularidade** previsto no artigo 43 da Resolução nº 777/2025 da Agência Nacional de Telecomunicações – ANATEL deverão, quando requeridas pelo **SINTTEL-RN**, apresentar comprovação de protocolo do pedido de atesto ou da respectiva regularidade, exclusivamente para fins de acompanhamento institucional e promoção de ambiente concorrencial equilibrado.

**Parágrafo Primeiro:** A solicitação prevista nesta cláusula decorre do dever institucional das entidades sindicais de defesa da categoria profissional e de promoção de condições regulares de trabalho no setor, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal e dos arts. 511, 513 e 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, constituindo instrumento de acompanhamento sindical destinado à preservação da regularidade das relações laborais e do equilíbrio concorrencial entre os agentes econômicos do setor.

**Parágrafo Segundo:** A presente cláusula não implica delegação de competência fiscalizatória, tampouco substitui a atuação dos órgãos reguladores ou trabalhistas.

**Parágrafo Terceiro:** O eventual descumprimento desta obrigação sujeitará a empresa às penalidades convencionais previstas nesta Convenção, sem prejuízo das medidas administrativas cabíveis pelos órgãos competentes.

### **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, UE), 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 estarão autorizadas a proceder com: 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 - JUIZO COMPETENTE / FORO**



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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DIA DO TRABALHADOR DE REDE DE TELECOMUNICAÇÕES**

No dia 04 de agosto será comemorado dia dos trabalhadores em redes de telecomunicações.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DA NATUREZA JURÍDICA E FINALIDADE DOS BENEFÍCIOS NORMATIVOS**

Os benefícios previstos neste instrumento coletivo constituem obrigação normativa destinada à manutenção da força de trabalho, à execução do contrato de trabalho e ao desenvolvimento da atividade econômica da empregadora, possuindo finalidade operacional vinculada à prestação dos serviços pelos empregados.

**Parágrafo Primeiro:** Os benefícios instituídos nesta Convenção Coletiva não caracterizam liberalidade, doação ou vantagem pessoal desvinculada das atividades empresariais, devendo sua interpretação observar a legislação tributária vigente aplicável ao IBS e à CBS, inclusive quanto à sistemática de não cumulatividade e à apropriação de créditos tributários.

**Parágrafo Segundo:** Fica ratificada a natureza indenizatória dos benefícios previstos neste instrumento, os quais não possuem natureza salarial e não integram a remuneração do empregado para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, nos termos dos artigos 457, §2º, e 458 da CLT, independentemente da forma de custeio adotada ou da participação financeira do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de alteração legislativa, regulamentar, administrativa ou jurisprudencial superveniente acerca da natureza jurídica ou do tratamento tributário aplicável aos benefícios previstos nesta Convenção Coletiva, prevalecerá a interpretação que assegure a adequação deste instrumento à legislação vigente e à preservação do equilíbrio das relações coletivas de trabalho.

}

**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**

**MARIA IARA MARTINS PAIVA  
PRESIDENTE**

**SIND TRAB EMPR TELECOM OPER DE MESAS TELEF DO EST R G N**

**GILBERTO PIRAJA MARTINS JUNIOR  
TESOUREIRO**

**SIND TRAB EMPR TELECOM OPER DE MESAS TELEF DO EST R G N**



**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>.



