Imprimir Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002112/2026
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/09/2026
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR052353/2026
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.212547/2026-69
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/08/2026

**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 - SINSTAL, 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 EMP TEL TRAN DAD CORR ELETR TELEF M CEL SER TRONC COMUN RADCHA TELMA PROJ CONST INS OP EQUI MEI FIS TRAN SIN SIM OP MES TEL ES RJ., CNPJ n. 33.955.956/0001-04, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUIS ANTONIO SOUZA DA SILVA;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços e Instaladoras de Sistemas e Redes de TV por Assinatura, Cabo, MMDS, DTH e Telecomunicações, Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas, dos trabalhadores em empresas interpostas em que se forme o vínculo do emprego, direta, indireta ou solidariamente com as Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamadas, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, estas enquanto tomadoras de serviços e dos demais trabalhadores em atividades econômicas idênticas, similares e/ou conexas com atividades de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamadas, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, incluídos os operadores de telemarketing contratados ou prestadores de serviços nas empresas de telecomunicações, no Estado do Rio de Janeiro, exceto os municípios de Macaé, Quissamã, Carapebus, Conceição de Macabú, Campos dos Goytacazes, São Fidélis, São João da Barra, São Francisco de Itabapuana, Santo Antônio de Pádua, Itaperuna, Miracema, Lajes de Muriaé, Natividade, Porciúncula, Varre e Sai, Itaocara, Cambuci, São José de Ubá, Cardoso Moreira, Italva e Bom Jesus do Itabapuana-RJ**, com abrangência territorial em **RJ**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para jornada integral (220 horas mensais) fica convencionado o piso salarial no valor de **R$1.787,42** (mil, setecentos e oitenta e sete reais e quarenta e dois centavos a partir da folha salarial do mês de agosto/2026.

### CLÁUSULA QUARTA - PISOS POR CARGOS

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

| CARGOS / TAREFAS | PISO EM 01/08/2026 |
|---|---|
| **Auxiliar de rede**<br><br>Descrição: Auxiliar de rede em telecomunicações realiza atividades de apoio e suporte à instalação, configuração e manutenção de cabos e equipamentos de telecomunicações, auxiliando profissionais especializados | R$ 1.787,42 |
| **Oficial de rede**<br><br>Descrição: Empregados qualificados em lançamentos e fixação de cabos para telecomunicações na rede aérea ou subterrânea, sejam metálicos, fibras ópticas e assemelhados, bem como o rearranjo ou retirada destes. | R$ 1.787,42 |
| **Cabista I**<br><br>Descrição: Responsável por instalar, emendar e reparar cabos telefônicos metálicos, inclusive coaxiais e assemelhados em redes aéreas | R$ 1.959,38 |
| **Cabista II**<br><br>Descrição: Responsável por instalar, emendar e reparar cabos telefônicos metálicos, inclusive coaxiais e assemelhados, bem como instalar armários e DGs em redes aéreas e subterrâneas. | R$ 2.190,98 |
| **Agente de Soluções em Telecom (Home Connect)**<br><br>Descrição: Responsável pela instalação e manutenção de acesso e conexão de assinante à banda larga, seja por FTTA, FTTB, FTTC, FTTH, cabos metálicos, fibras ópticas e técnicas assemelhadas, bem como de equipamentos, aparelhos e suas configurações, observando sua apresentação e urbanidade com o cliente. | R$ 2.075,15 |
| **Projetista**<br><br>Descrição: Responsável pela produção de desenhos técnicos da distribuição geográfica da rede de telecom para atendimento da demanda de acessos e conexões. | R$ 3.100,00 |
| **Técnico de Transmissão de Dados**<br><br>Descrição: Responsável especialista em instalar, configurar, testar e fazer a manutenção de redes e sistemas de transmissão de sinais, fazendo uso de equipamentos, aparelhos e antenas próprios (amplificadores de sinais, roteadores, modens etc.). | R$ 3.512,66 |
| **Operador de call center técnico**<br><br>Descrição: Profissional responsável pelo atendimento receptivo e/ou ativo de clientes internos e externos com uso de fone e vídeo por meio de sistemas de telefonia, plataformas digitais etc. | R$ 1.787,42 |
| **Auxiliar Administrativo**<br><br>Descrição: Profissional que apoia rotinas administrativas típicas em recursos humanos, finanças, logística etc., incluindo atendimento a clientes internos e | R$ 1.787,42 |

| | |
|---|---|
| externos e fornecedores, bem como domínio básico de informática. | |
| **Assistente Administrativo**<br><br>Descrição: Profissional capacitado para gestão de documentos, controle financeiro, recursos humanos e logística; orienta o atendimento a clientes internos e externos e fornecedores, bem como domina processos digitais. | R$ 2.144,90 |

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários não especificados nos pisos salariais (normativo e tabela) serão reajustados da seguinte forma:

**a)** Para os empregados cujo **salário base** seja de até **duas vezes o teto da previdência social (R$16.951,10)**, será aplicada a correção de **4%** (quatro por cento), a partir da folha salarial do mês de agosto/2026**,** sobre os valores praticados em 31/03/2026;

**b)** Para os empregados cujo **salário base** seja igual ou superior a **duas vezes o teto da previdência social (R$16.951,10)**, a empresa reajustará o **salário base** do empregado com o **valor fixo de R$678,00** (seiscentos e setenta e oito reais)a partir da folha salarial do mês de agosto/2026,sobre os valores praticados em 31/03/2026.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que, por liberalidade, tenham concedido reajuste percentual ou valor superior ao fixado nesta cláusula aos empregados com salário base superior a duas vezes o teto da previdência social (R$16.951,10), ficam dispensadas da obrigação de concessão do valor fixo de R$678,00, permanecendo válido o reajuste já concedido, sem necessidade de complementação.

**Parágrafo Segundo:** A forma de reajuste estabelecida nesta cláusula não altera a data-base para todos os seus efeitos, incluindo-se para fins do trintídio.

**Parágrafo Terceiro:** Será concedido um abono indenizatório no valor de **R$350,00** (trezentos e cinquenta reais), para empregados admitidos até 31/03/2026, a ser pago junto a folha de salários de julho/2026, ou seja, até o 5º dia útil de agosto.

**Parágrafo Quarto:** Ficam dispensadas do abono previsto, as empresas que já tenham realizado reajuste mínimo de 4% na data-base, podendo compensar em caso de antecipação.

**Parágrafo Quinto:** O pagamento do abono indenizatório será realizado de forma única, conforme as condições acordadas, o referido valor 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 Sexto:** Não serão objeto de compensação quaisquer reajustamentos decorrentes de elevação de nível, promoção, aumento real, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem.

**Parágrafo Sétimo:** Estão excluídos do reajuste previsto na presente cláusula os cargos de Presidentes, Vice-presidentes, Diretores, Gerentes, Gerentes Gerais, Consultor Executivo, Aprendizes, Estagiários e Trainee os quais estarão sujeitos ao reajuste conforme política interna de cada empresa.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO

As empresas efetuarão o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas fornecerão e/ou disponibilizarão demonstrativos ou recibos salariais (contracheques), inclusive por meios eletrônicos aos seus empregados, constando a identificação da Empresa, a discriminação das parcelas de salário, horas extras, adicionais, benefícios, valor do depósito mensal-FGTS bem como os descontos efetuados.

**Parágrafo Segundo:** Sempre que solicitado pelos empregados, caberá às empresas efetuarem a revisão dos cálculos salariais e, se confirmado engano, efetuar o pagamento da diferença devida em até 5 (cinco) dias úteis, contados da data da solicitação do empregado.

**Parágrafo Terceiro:** O uso de celulares, pagers, notebook e veículos para uso exclusivo do trabalho, não caracteriza estado de sobreaviso, e não acarretará valor adicional ao salário, desde que respeitado o disposto na Súmula nº 428 do TST.

**Parágrafo Quarto:** Pactuam as partes acordantes que as parcelas pagas pelas empresas para a manutenção do plano de saúde a favor de seus empregados, os valores pagos a título de habitação, o fornecimento de telefone celular, pager ou bip, o fornecimento de combustível, vale-alimentação, bem como o veículo cedido pela empresa ou alugado diretamente do empregado ou de terceiros para uso exclusivamente de suas atividades, 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 remunerações daqueles mesmos empregados.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADO

Em caso de substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus a salário igual ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídas as vantagens pessoais, em conformidade com a legislação vigente.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, valores relativos à alimentação; convênios com instituições de ensino; planos de convênios médicos e odontológicos; transportes; empréstimos pessoais; contribuições às associações, clubes; e outras agremiações; mensalidade sindical, colônia de férias e outros descontos sindicais; e demais benefícios que porventura conceda ou venha a conceder, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados ou aprovados por decisão assemblear e sem oposição formalizada.

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

### CLÁUSULA NONA - DIREITOS ADQUIRIDOS E DEMAIS DIREITOS DOS EMPREGADOS

Ficam mantidos pelas empresas todos os benefícios e vantagens atualmente praticados, independente de constarem ou não na presente CCT, desde que sejam mais favoráveis, os quais deverão ser reajustados em de **4%** (quatro por cento) sobre os valores praticados em 31/03/2026 a partir de 01/08/2026.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas atenderão as exigências legais no que se refere a condições de trabalho e direitos dos empregados que não foram objeto de ajuste na presente CCT e, aplicarão, no que couber, condições mais favoráveis quando estabelecidas por leis ou normas posteriores.

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados das empresas prestadoras de serviço para Administração Pública, Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional ficam assegurados os mesmos salários, benefícios e vantagem que já eram pagos pelas prestadoras de serviço a seus empregados.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

**CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA**

As horas extras, conforme disposições legais serão remuneradas com os seguintes adicionais:

**a)** 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, para horas extras após a jornada diária de trabalho;

**b)** 100% (cem por cento) sobre a hora normal, para as horas extras realizadas em domingos e feriados.

**Parágrafo Primeiro:** As horas extras serão pagas junto com o salário do mês em que foram realizadas e seus valores terão como base de cálculo o salário do mês de pagamento.

**Parágrafo Segundo:** As horas extras realizadas após o fechamento da folha do mês serão incluídas na folha de pagamento do mês seguinte.

**Parágrafo Terceiro:** As horas extras pagas durante o ano serão computadas para todos os efeitos legais.

**Parágrafo Quarto:** As horas extras apuradas durante o período de contabilização da folha do mês anterior serão incluídas na folha de pagamento do mês subsequente, segundo cronograma de apuração e pagamento de cada empresa.

## ADICIONAL NOTURNO

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno, qual seja, aquele executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerado com o Adicional Noturno, observados os seguintes critérios legais:

**a)** 20% (vinte por cento) da hora diurna, quando a hora for computada como sendo de 52'30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos);

**b)** 37,14% (trinta e sete vírgula quatorze por cento) da hora diurna, quando a hora trabalhada for computada como de 60 (sessenta) minutos;

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese de o empregado receber Adicional de Periculosidade e/ou executar hora extra, o respectivo Adicional Noturno (20% ou 37,14%) incidirá sobre o valor da hora diurna acrescida dos respectivos Adicionais de Periculosidade e Hora Extra, quando for o caso.

**Parágrafo Segundo:** O valor do Adicional Noturno apurado será pago em folha, ainda que as horas trabalhadas sejam objeto de compensação de horário.

**Parágrafo Terceiro:** O adicional noturno será pago conforme legislação vigente.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Aos empregados que trabalharem em condições insalubres, devidamente caracterizado através de laudo técnico, as empresas efetuarão o pagamento do adicional de insalubridade em conformidade com a legislação em vigor.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas, não obstante a obrigação de adoção de medidas preventivas para minimizar ou

eliminar as condições periculosas e/ou de risco, se obrigam a pagar aos empregados o adicional de periculosidade, quando devidamente caracterizado por laudo técnico ou Norma Regulamentadora e/ou legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro:** Em face das peculiaridades que envolvem empregados que exerçam atividades típicas de instalação, reparo e manutenção na rede aérea de telefonia e subterrânea externa das OPERADORAS, as empresas pagarão o adicional de periculosidade aos empregados no valor de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal mensal, comprovado em contracheque, desde que, devidamente caracterizado por laudo técnico ou Norma Regulamentadora e/ou legislação vigente.

**Parágrafo Segundo:** Os adicionais de Insalubridade e de Periculosidade não são cumulativos e, consequentemente, para o empregado que se encontrar submetido às duas condições de insalubridade e periculosidade é garantido o pagamento do adicional de maior valor.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

As empresas que por convenções anteriores mantenham ou já pratiquem Programa de Remuneração Variável para seus empregados conforme critérios previamente estabelecidos e de acordo com a produção alcançada por estes, deverão mantê-los de acordo com as condições mais benéficas praticadas.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa apresentará ao SINTTEL-RJ o modelo de remuneração variável praticado, e antes de realizar novos ajustes, lhe submeterá abrindo, assim, a possibilidade de debate e negociação.

**Parágrafo Segundo:** O programa de remuneração variável (PRV) é um programa de recompensas e incentivos que complementa o salário fixo do empregado. As cláusulas estabelecidas na convenção coletiva de trabalho deverão ser observadas, sob pena de aplicação da multa prevista na cláusula nº 18 “multa”.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR OU PPR)

As empresas se comprometem a, no prazo de até 60 (sessenta) dias contados da assinatura deste acordo, negociar individualmente com o SINTTEL-RJ as regras de implantação e pagamento de Participação nos Lucros (PPL) ou Participação nos Resultados (PPR) para seus empregados.

**Parágrafo Primeiro:** As regras de implantação e pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR/PPR) ou Participação nos Resultados serão instituídas por meio de Acordo Coletivo de Trabalho específico.

**Parágrafo Segundo:** Excepcionalmente caso não seja possível a medição da participação nos lucros ou resultados das Empresas, as partes negociarão valor monetário compensatório.

**Parágrafo Terceiro:** O PLR/PPR não se confunde com benefícios pagos pela empresa aos empregados, à título de bônus, bonificações, prêmios e a sua validação se dá exatamente nos termos da Lei nº 10.101/2000.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos empregados com jornada de trabalho de 40 (quarenta) ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais auxílio refeição e/ou alimentação, na forma de VR/VA.

**Parágrafo Primeiro:** O valor total do auxílio refeição e/ou alimentação terá por base o número de dias efetivamente trabalhados multiplicado por no mínimo R$28,40 (vinte e oito reais e quarenta centavos),

passando para **R$30,50** (trinta reais e cinquenta centavos) a partir de 01/08/2026, podendo ser creditado na próxima recarga efetuada pela empresa.

**Parágrafo Segundo:** Para as empresas com práticas superiores ao valor face estabelecido, será facultada a aplicação do reajuste de 4%, podendo ainda, reajustar conforme sua política interna.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas por semana receberão auxílio refeição e/ou alimentação, sendo em valor proporcional aquele relativo à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas.

**Parágrafo Quarto:** Caso o número de dias efetivamente trabalhados seja diferente ao previsto, o ajuste para mais ou para menos será realizado no mês subsequente.

**Parágrafo Quinto:** Com base nas regras previstas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), fica limitada a participação financeira do empregado no valor do auxílio refeição e/ou alimentação em **no máximo 10% (dez por cento) do custo**.

**Parágrafo Sexto:** Este benefício não tem natureza salarial, não podendo ser incorporado ao salário.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas poderão, por liberalidade e a seu exclusivo critério, fornecer aos seus empregados Cesta Básica ou Auxílio Alimentação, no valor mínimo de R$89,20 (oitenta e nove reais e vinte centavos), passando para **R$92,77** (noventa e dois reais e setenta e sete centavos) a partir de 01/08/2026, por mês efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se por mês efetivamente trabalhado, quando o empregado não apresentar faltas injustificadas ao serviço.

**Parágrafo Segundo:** O benefício será concedido com a participação financeira do empregado limitada a 10% (dez por cento) do custo.

**Parágrafo Terceiro:** Conforme previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT, as empresas poderão estender o benefício previsto nesta Cláusula aos empregados por elas dispensados, no período de transição para um novo emprego, limitada a extensão ao período de 6 (seis) meses.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO NAS FÉRIAS

As empresas concederão Vale-refeição / Alimentação nas férias no valor mínimo de R$420,80 (quatrocentos e vinte reais e oitenta centavos), passando para **R$437,63** (quatrocentos e trinta e sete reais e sessenta e três centavos) a partir de 01/08/2026.

**Parágrafo Primeiro:** Quando fracionadas, o pagamento do valor mínimo previsto no caput será realizado no primeiro período das férias.

**Parágrafo Segundo:** Este benefício não tem natureza salarial, não podendo ser incorporado ao salário.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA (TICÃO)

Será Concedido um crédito extra em caráter excepcional para o ano de 2026 e em única parcela no valor de R$315,60 (trezentos e quinze reais e sessenta centavos), passando para **R$328,22** (trezentos e vinte e oito reais e vinte e dois centavos) através de crédito no vale-refeição/alimentação até o dia 20 de dezembro de 2026.

**Parágrafo Único:** Este benefício não tem natureza salarial, não podendo ser incorporado ao salário.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

Conforme disposto na legislação, as empresas fornecerão aos seus empregados, na forma da lei, o vale transporte para cada dia efetivamente trabalhado e em quantidade suficiente para os trajetos residência/trabalho/residência.

**Parágrafo Único:** Caso o número de dias efetivamente trabalhados seja diferente ao previsto, o ajuste para mais ou para menos será realizado no mês subsequente.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas se comprometem a fornecer plano de assistência médica, para os empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado, arcando parcialmente com os custos do convênio médico, em regime de coparticipação com os empregados favorecidos pelo benefício.

**Parágrafo Primeiro:** O subsídio das empresas aplica-se somente ao empregado, não sendo obrigatória sua extensão aos seus dependentes, ficando por conta total do empregado o custo dos dependentes que venha a incluir no convênio médico previsto nesta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Este benefício não tem natureza salarial, não podendo ser incorporado ao salário.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas se comprometem a realizar estudo de viabilidade para o fornecimento de convênio médico unificado e por adesão, visando reduzir a coparticipação e equalizar o benefício atualmente praticado aos empregados, para tanto, deverão reunir-se para criar uma comissão de estudo no prazo máximo de 10 dias após assinatura deste instrumento e deverão apresentar proposta em até 60 dias, referente ao Plano de Saúde Unificado.

**Parágrafo Quarto:** Até que seja instituído o convênio médico unificado, conforme negociação, as empresas manterão os planos de Assistência Médica já praticados.

**Parágrafo Quinto:** Não serão abrangidas por esta cláusula empresas que mantenham planos sem participação do empregado ou que mantenham planos familiares gratuitos.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas poderão, por liberalidade e a seu exclusivo critério, disponibilizar convênio de Assistência Odontológica para seus empregados e dependentes, cabendo a esses optarem pela adesão, com regras de coparticipação e custeio definidas em seu Regulamento Interno.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Todas as empresas concederão às empregadas-mãe o auxílio creche no valor de R$304,58 (trezentos e quatro reais e cinquenta e oito centavos), passando para **R$316,76** (trezentos e dezesseis reais e setenta e

seis centavos) a partir de 01/08/2026, para os filhos de até 36 (trinta e seis) meses de idade, nos moldes previstos nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, mediante a apresentação de comprovante de pagamento emitido pela instituição contratada.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA, ACIDENTE E AUXÍLIO FUNERAL

As empresas farão seguro de vida e acidentes em grupo, a favor de seus empregados, observadas às seguintes coberturas mínimas:

**a) R$ 17.331,58** (dezessete mil, trezentos e trinta e um reais e cinquenta e oito centavos), a partir de 01/08/2026, por morte, qualquer que seja a causa;

**b) R$ 17.331,58** (dezessete mil, trezentos e trinta e um reais e cinquenta e oito centavos), a partir de 01/08/2026, por acidente de trabalho ou doença ocupacional;

**c) R$ 10.568,01** (dez mil, quinhentos e sessenta e oito reais e um centavo), a partir de 01/08/2026, por invalidez parcial por acidente de trabalho ou doença ocupacional;

**d) R$ 3.722,26** (três mil, setecentos e vinte e dois reais e vinte e seis centavos), a partir de 01/08/2026, de Auxílio Funeral extensivo aos dependentes cadastrados do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que concedem os benefícios acima mencionados em condições mais vantajosas, estão isentas do cumprimento da presente cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Na ocorrência de invalidez por motivo de doença, devidamente atestada pelo INSS, que impossibilite o empregado de exercer as atividades para as quais foi contratado, havendo interesse, previamente expresso, do empregado em rescindir seu contrato de trabalho, as empresas pagarão, junto com as verbas rescisórias, uma indenização equivalente à média mensal das 6 (seis) últimas remunerações ou do salário nominal do empregado, o que for mais benéfico.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas adotarão providências para que o valor do seguro por Morte seja pago ao Beneficiário, legalmente habilitado, no prazo máximo de 3 (três) meses, contados da data do sinistro, sob pena de fazê-lo para posterior ressarcimento junto à Seguradora.

**Parágrafo Quarto:** As empresas viabilizarão, por meio de convênio, auxílio capaz de arcar com as despesas de funeral do empregado.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletivo de Trabalho se comprometem a informar a seus empregados a rede de farmácias credenciadas para que os mesmos possam fazer aquisição de medicamentos com desconto.

**Parágrafo Único:** O referido benefício não será através de reembolso ou de desconto em folha de pagamento, correndo por conta exclusiva do empregado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REEMBOLSO A DEPENDENTE PCD (PESSOA COM DEFICIÊNCIA)

As empresas concederão o Auxílio à PCD para o filho de empregado(a), ou dependente a ele(a) equiparado(a) assim entendidos, filho (a), enteado (a) ou menor sob guarda legal ou judicial), da seguinte forma: concederão o referido reembolso mensal no valor de R$346,91 (trezentos e quarenta e seis reais e noventa e um centavo), passando para **R$ 360,79** (trezentos e sessenta reais e setenta e nove centavos), a partir de 01/08/2026.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores pagos a este título não serão incorporados à remuneração e nem serão considerados salário para qualquer efeito.

**Parágrafo Segundo:** O auxílio a PcD será concedido, na forma especificada nesta cláusula, desde que o beneficiado esteja efetivamente caracterizado como "PcD", mediante a apresentação de relatório de avaliação diagnóstica, assinado por profissional habilitado para esse fim e reconhecido pelo serviço médico das empresas.

**Parágrafo Terceiro:** Fica conceituado que "PcD' é a pessoa portadora de deficiência, que comprometa sua educação, desenvolvimento e/ou ajustamento ao meio familiar e social, caracterizando-a como PcD. A deficiência será caracterizada seguindo os tipos a seguir relacionados:

**a)** Mental: deficiência mental moderada ou severa;

**b)** Distúrbio de conduta: problemas de psicomotricidade;

**c)** Física: afecção muscular e/ou ortopédica;

**d)** Sensorial: auditiva ou visual;

**e)** Paralisação cerebral: deficiência física com deficiência neurológica;

**f)** Múltipla: associação de duas ou mais das deficiências acima indicadas.

**Parágrafo Quarto:** O auxílio a PcD será concedido ao empregado, de acordo com esta cláusula e parágrafos integrantes, enquanto perdurar o atendimento especializado e a condição de empregado.

**Parágrafo Quinto:** Por se tratar de mera liberalidade e pelo seu caráter social, o auxílio a PCD não será considerado como salário, não se integrando à remuneração para nenhum efeito legal.

## EMPRÉSTIMOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

As empresas poderão realizar convênios com entidades bancárias de crédito para que os empregados tenham acesso a empréstimos consignados, com desconto em folha de pagamento, conforme previsto nas Leis nºs 10820/03 e 10953/04.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As homologações de rescisões de contrato individual de trabalho dos empregados, com mais de 12 (doze) meses de contrato ativo, serão realizadas obrigatoriamente com a assistência do SINTTEL-RJ, no prazo máximo de 30 dias contados do dia do depósito da indenização prevista no art. 477 da CLT, observados os demais procedimentos estabelecidos pela Instrução Normativa SRT nº 15 de 14/07/2010, do MTE, de forma híbrida (presencial ou tele presencial), podendo a empresa optar pela modalidade.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que atuam fora dos municípios do Rio de Janeiro e Niterói terão de implantar a modalidade telepresencial e contatar o SINTTEL-RJ através do e-mail homologacao.telepresencial@sinttelrio.org.br para agendamento e instruções para realização do procedimento.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que descumprirem com o disposto na presente cláusula, incorrerão imediatamente nas sanções previstas na cláusula de “multa” presente neste instrumento.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE AAS E DE PPP

As empresas fornecerão o Atestado de Afastamento e Salário (AAS) e o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, por ocasião da rescisão do contrato individual de trabalho ou se antecipadamente solicitado, por escrito, em até 10 (dez) dias úteis.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

As empresas poderão contratar empregados por prazo determinado, nos termos da Lei 9601/98 e do Decreto 2490/98, para atender, exclusivamente, as demandas de projetos das operadoras que, em razão das peculiaridades e imprevisibilidade de lapso temporal para execução dos serviços, tornam imprescindíveis, em caráter extraordinário e adicionalmente ao contingente disponibilizado, a contratação de mão-de-obra a ser utilizada, única e exclusivamente, para a execução de prestação de serviços nos projetos em questão.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados admitidos nesta condição, as empresas garantirão o cumprimento das condições de trabalho ajustadas neste instrumento coletivo, bem como, estenderá aos mesmos todos demais benefícios e vantagens decorrentes de liberalidade empresarial.

**Parágrafo Segundo:** Na ocorrência de antecipação da rescisão do contrato individual de trabalho por prazo determinado, serão devidas indenizações, observados os seguintes critérios:

**a)** sendo a rescisão de iniciativa exclusiva das empresas, fica assegurado o pagamento, ao empregado, na forma da Consolidação das Leis do Trabalho uma indenização de 50% (cinquenta por cento) correspondente a remuneração a que teria direito até o término do contrato.

**b)** sendo a rescisão de iniciativa do empregado, será facultado as empresas proceder aos descontos, nas verbas rescisórias, de adiantamentos salariais.

**c)** antecipações de benefícios e ressarcimento de despesas feitas pelo empregado, desde que devidamente comprovados.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas arcarão com todas as consequências e ônus decorrentes de inobservância do ordenamento jurídico aplicável à matéria.

**Parágrafo Quarto:** Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado, conforme dispõe o artigo 481 da CLT.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados na mesma função.

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

## QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas se comprometem a incentivar bem como fomentar, em ação conjunta com o SINTTEL-RJ, o desenvolvimento e manutenção de programas especiais de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional dos empregados.

**Parágrafo Primeiro:** Os períodos destinados ao treinamento e de incentivo à capacitação, reciclagem, aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional não serão contados como exercício efetivo em uma nova função, não cabendo nenhuma complementação salarial conforme previsto no Parágrafo 3º da cláusula 5ª da presente CCT.

**Parágrafo Segundo:** As empresas não podem determinar a realização de cursos e treinamentos no período de férias de seus empregados.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS, ETC

As empresas fornecerão de forma gratuita aos seus empregados, o uniforme, os equipamentos e as ferramentas necessárias para a execução dos serviços, bem como disponibilizará telefones celulares para aqueles empregados cuja atividade diária exija uma rapidez de comunicação.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados serão responsáveis pelo bom uso, zelo e guarda de uniformes, ferramentas e equipamentos que lhes sejam disponibilizados para consecução de serviços.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de prejuízo resultante de uso indevido ou negligência ou imprudência do empregado responsável, desde que devidamente comprovado, as empresas poderão efetuar o desconto na folha de pagamento do empregado que deu causa ao sinistro, pelo valor decorrente de depreciação, a título de ressarcimento, mediante ajuste, por escrito, com o empregado, observando os termos do Art.462 da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** O fornecimento e a devolução de uniformes, ferramentas e telefones celulares serão formalizados por recibo específico, assinados pelas empresas e pelos seus respectivos empregados, devendo constar a devida ressalva sobre o real estado de conservação do que estiver sendo fornecido, sendo uma via do recibo entregue ao empregado no ato da ocorrência.

**Parágrafo Quarto:** Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, as empresas poderão descontar das verbas rescisórias, a título de ressarcimento de despesas, os uniformes, ferramentas, equipamentos e telefones celulares que, comprovadamente, estiverem enquadrados nas hipóteses previstas no parágrafo 2Q desta cláusula atendendo aos limites do § 5º do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo Quinto:** As empresas manterão controles transparentes dos materiais fornecidos aos empregados.

**Parágrafo Sexto:** As empresas não poderão efetuar os descontos sem a apresentação do comprovante de entrega estabelecido no Parágrafo 3Q desta Cláusula, e, ainda, quando ficar irrefutavelmente comprovado que tenha sido furtado, extraviado ou danificado por motivos alheios à vontade e ao zelo do empregado.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTES

É assegurada às empregadas gestantes, a concessão da licença maternidade nos termos previstos no art. 392 da CLT e a estabilidade no emprego, conforme disposto no art.10, II, b das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

**Parágrafo Único:** A gestante que vier a sofrer um aborto, terá estabilidade de 30 (trinta) dias, desde que, o mesmo seja comprovado e a empresa seja comunicada em 48 (quarenta e oito) horas.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

As empresas concederão estabilidade provisória aos empregados que necessitem de até 12 (doze) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de contribuição, nos termos do Artigo 52 da Lei nº 8.213/91, desde que devidamente comprovados e tenham 08 (oito) anos contínuos de trabalho na mesma empresa.

**Parágrafo Primeiro:** A comprovação às Empresas deverá ser feita durante a vigência do contrato de trabalho, a partir de 30 dias antes do início do período de estabilidade pleiteado até o dia de eventual comunicação da dispensa, não gerando efeitos a comunicação realizada durante o cumprimento do aviso prévio, seja indenizado ou trabalhado.

**Parágrafo Segundo:** No caso de demissão sem justa causa, o empregado deverá ser indenizado pelo período de estabilidade não trabalhado.

**Parágrafo Terceiro:** A estabilidade que trata esta cláusula não se aplica em casos de rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo, pedido de demissão e dispensa por justa causa.

**Parágrafo Quarto:** Cessará a estabilidade quando o empregado reunir as condições para aposentadoria, independentemente da percepção do benefício.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Fica assegurado ao SINTTEL-RJ o direito de fiscalizar as condições de prestação de serviços de profissionais terceirizados no âmbito de sua representação, com o propósito de preservar os direitos dos empregados e/ou os interesses da categoria econômica a fim de coibir abusos de direito por parte de empresas não qualificadas legalmente para este fim.

**Parágrafo Único:** Entende-se por abuso de direito, para os fins do caput desta cláusula, a lesão aos direitos entabulados neste instrumento coletivo, aos direitos trabalhistas e normas de segurança no trabalho, bem como, o desvio de finalidade das empresas, o que expressa a intenção de burlar a lei (fraude) ensejando, assim, a anulação, pela via judicial, do contrato de prestação de serviços e, consequentemente, na apuração da responsabilidade civil e penal pertinentes.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESPESAS DECORRENTES DE VIAGEM A TRABALHO

Nos casos de viagem a serviço, a partir de 130 km (cento e trinta quilômetros) ou pernoite a serviço da empresa independente de quilometragem, as empresas arcarão com todas as despesas necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após realização das despesas deverá haver a prestação de contas pelo empregado, de acordo com as normas e procedimentos de cada empresa.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ENTREGA DE DOCUMENTO

A entrega, recebimento e devolução de qualquer documento à empresa deverá ser protocolizado, com a emissão de recibos em duas vias, assinadas, respectivamente pelo empregado e pela empresa, cabendo cópia a cada um.

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

## DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sábado, excetuados os que exerçam atividades com jornadas diferenciadas por força de lei.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas afixarão as Escalas de Trabalho (Revezamento ou Plantão) no local de trabalho, em lugar visível e de fácil acesso, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Segundo:** As empresas envidarão esforços para buscar formas de coibir a convocação daqueles que não estão escalados para trabalho no feriado ou fim de semana.

**Parágrafo Terceiro:** Da mesma maneira buscarão forma administrativa que coíba a convocação por celular de empregados fora da jornada de trabalho ou escala e/ou garantia de pagamento de sobreaviso.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA

Para atender as necessidades de seus serviços, fica convencionado que as empresas poderão adotar outras formas de registro de ponto alternativo em conformidade com o disposto na Portaria nº 373 de 25/02/2011 do MTE que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE PONTO

Todos os empregados que não ocupem cargos de confiança terão sua jornada de trabalho diária (entrada e saída) devidamente registradas em meio manual, mecânico, eletrônico ou digital que possa garantir o efetivo registro da jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Fica autorizado o registro de ponto de forma alternativa em conformidade com o disposto na Portaria nº 671 de 08/11/2021 do MTE, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho terão seus registros de ponto nos termos do parágrafo primeiro.

**Parágrafo terceiro:** Os empregados ficarão dispensados de registrar nos cartões de ponto ou controles equivalentes, o horário dos intervalos destinados à alimentação e descanso, desde que as empresas assegurem o repouso no intervalo legal.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA TRANSPARÊNCIA E ACESSO AOS REGISTROS DE JORNADA

As empresas assegurarão aos empregados amplo acesso às informações relativas à marcação, apuração e controle de jornada de trabalho, garantindo a transparência dos registros de ponto. Sempre que solicitado pelo empregado, serão disponibilizados os espelhos de ponto ou documentos equivalentes para conferência das horas trabalhadas, horas extras, atrasos, faltas e demais ocorrências registradas, observadas as disposições legais aplicáveis.

## FALTAS

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de seu salário:

**a)** Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão como também pessoa que declare em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua dependência;

**b)** Até 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento;

**c)** Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doação de sangue, devidamente comprovado;

**d)** Por 5 (cinco) dias, o empregado homem, no decorrer da primeira semana do nascimento do filho;

**e)** Até 2 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de obter Título Eleitoral;

**f)** No período de tempo em que tiver de cumprir às exigências do Serviço Militar;

**g)** Por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar do cônjuge, companheiro (a) ou filho menor de idade, devidamente comprovado;

**h)** Por meia jornada de trabalho para recebimento do PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa ou posto bancário nela localizado;

**i)** Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira. (Inc. X do art. 473 da CLT, inserido pela Lei nº13.257/16);

**j)** Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Inc. XI do art. 473 da CLT, inserido pela Lei nº 13.257/16);

**k)** Demais previsões constantes no art. 473 da CLT.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AVISO DE FÉRIAS**

O aviso de férias será informado ao empregado com 30 (trinta) dias de antecedência e o pagamento deve ser feito em até 2 dias antes do início do período das férias.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de suspensão das férias por iniciativa da empresa, será garantido o ressarcimento ao empregado no caso de comprovado prejuízo pecuniário.

**Parágrafo Segundo:** Em havendo fracionamento das férias, a gratificação de férias a que se refere o inciso XVII, do artigo 7º, da CRFB/88, será integralmente pago por ocasião do primeiro período de gozo.

### LICENÇA ADOÇÃO

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO PARA ADOÇÕES**

As empresas concederão idêntico tratamento relativo à licença maternidade/paternidade remunerada, bem como garantia de emprego, conforme previsto na Cláusula de GESTANTES, à empregada que detiver a guarda judicial ou adotar criança de qualquer faixa etária.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade/paternidade remunerada e a estabilidade dos empregados serão concedidas mediante a apresentação do termo de adoção ou guarda judicial da criança.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA-PATERNIDADE

Aos empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho será assegurada licença-paternidade nos prazos previstos na Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, ou outra que venha a substitui-la, observando-se, a partir de 1º de janeiro de 2027, os seguintes períodos de afastamento remunerado:

I – 10 (dez) dias corridos, a partir de 1º de janeiro de 2027;

II – 15 (quinze) dias corridos, a partir de 1º de janeiro de 2028;

III – 20 (vinte) dias corridos, a partir de 1º de janeiro de 2029, observadas as condições previstas na legislação aplicável.

**Parágrafo Único.** O benefício aplica-se também aos casos de adoção e guarda judicial para fins de adoção, na forma da lei.

# SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

## EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados equipamentos de proteção individual (EPI) e coletivo (EPC) necessários para a realização de suas tarefas diárias, bem como garantirá treinamento adequado a todos os empregados para o correto uso de EPI's e EPC's e fiscalizará a utilização pelos empregados para execução das atividades profissionais.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CIPA

As empresas se comprometem a adotar medidas de segurança e proteção ao trabalho quanto a riscos existentes nos ambientes de trabalho, em especial as definidas na NR-10 e na NR-33, de forma a reduzir ou neutralizar os riscos de acidentes ou doenças do trabalho, bem como informar às empresas por elas contratadas para prestação de serviços da obrigatoriedade do cumprimento das normas de segurança e proteção ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão, nos termos da NR-5, convocar eleições para a escolha de representantes de empregados na CIPA, no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término dos mandatos em curso, bem como comunicar o início do processo eleitoral ao SINTTEL-RJ, e publicar e divulgar o edital de convocação em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso.

**Parágrafo Segundo:** Para o fim exclusivo de constituição de CIPA, as empresas se comprometem a considerar o quantitativo de empregados que lhes prestam serviços, por intermédio de contratos firmados com empreiteiras e/ou empresas prestadoras de serviços, definindo mecanismos de integração e de participação de todos os empregados em relação às decisões das CIPA's existentes nos estabelecimentos, na forma do item 5 (cinco) da NR-5.

**Parágrafo Terceiro:** Aos Membros eleitos para compor a CIPA, será garantida a estabilidade no emprego até 1 (um) ano após o final do mandato.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

As empresas observarão os procedimentos legais quanto à realização dos exames admissionais,

periódicos e demissionais de seus empregados.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas realizarão os exames médicos (ASO's) admissionais, periódicos e demissionais, sem ônus para os empregados, fornecendo cópia dos resultados aos mesmos.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de constatação de doença ocupacional, doença crônica ou problema médico relevante, o empregado será informado e encaminhado para o tratamento adequado.

**Parágrafo Terceiro:** Os exames demissionais serão feitos na ocasião da dispensa do empregado, vedada a substituição do exame demissional por exames periódicos recentes ou laudos médicos de aptidão para retorno ao trabalho, exceto os casos previstos em NR, legislação específica, na recusa do empregado em realizar o exame, ou nos casos de não comparecimento ao local do exame demissional.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados deverão submeter à realização dos exames de saúde ocupacional (ASO's) previstos na NR-7 sob pena de dispensa na forma da legislação vigente, inclusive nos casos de campanhas internas de saúde ocupacional e programas de vacinação coletiva no âmbito das empresas.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AFASTAMENTO POR DOENÇA

Os atestados médicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos por médicos do INSS ou médicos credenciados do Plano de Saúde conveniado pelas empresas, serão aceitos, sem restrições, na forma da lei.

**Parágrafo Primeiro:** Os atestados médicos, para serem aceitos, deverão ser entregues até 48 (quarenta e oito) horas da emissão do atestado, podendo ser entregue por meio eletrônico desde que entregue o original no retorno do empregado. No caso de impossibilidade do empregado fazer a entrega, deverá manter contato com seu RH, para ajuste de prazo e condições para a entrega.

**Parágrafo Segundo:** Para fins de justificativa de falta, as empresas considerarão os atestados que comprovem o atendimento médico emitidos pelos órgãos públicos de saúde e/ou pelo convênio fornecido pelas empresas, desde que neles esteja discriminada de forma legível e sem rasuras a hora da consulta, e esta tenha sido coincidente com a sua jornada de trabalho, além das datas de afastamento concedidas.

## ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

As empresas providenciarão a abertura de CAT, após os devidos registros internos, sempre que ocorrer situação de acidente de trabalho ou de doença profissional.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa encaminhará cópia da CAT ao SINTTEL-RJ:

**a)** até 24 (vinte e quatro) horas, no máximo, em caso de acidente fatal;

**b)** até 48 (quarenta e oito) horas, no máximo, nos demais casos.

**Parágrafo Segundo:** Ocorrendo a hipótese legal da CAT ser emitida pelo SINTTEL-RJ, será encaminhada cópia à empresa, a qual dará ciência expressa do recebimento.

## GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS TOXICÔMANOS OU ALCOÓLATRAS

As empresas comprometem-se a encaminhar seus empregados toxicômanos ou alcoólatras a grupos de apoio especializado, desde que apresentado laudo médico caracterizando/comprovando a doença.

# RELAÇÕES SINDICAIS

## SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO

As empresas, quando solicitado por escrito, autorizarão o ingresso do SINTTEL-RJ em suas dependências, em dia e período previamente fixados, exclusivamente para realização de campanha de sindicalização junto aos empregados.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas se comprometem em efetuar o desconto, em folha de pagamento, das mensalidades dos empregados associados ao SINTTEL-RJ, e a repassá-las até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao dia dos pagamentos dos salários.

**Parágrafo Primeiro:** A mensalidade sindical deverá ser descontada também sobre o 13º salário do empregado associado.

**Parágrafo Segundo:** O repasse das mensalidades poderá ser efetuado através de cheque, depósito bancário ou transferência eletrônica.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas encaminharão ao SINTTEL-RJ, mensalmente, a listagem dos contribuintes para o endereço eletrônico: secretaria@sinttelrio.org.br, contendo nomes, respectivas matrículas e o valor descontado dos empregados associados.

**Parágrafo Quarto:** Na impossibilidade de ser efetuado o desconto, as empresas informarão ao SINTTEL-RJ, por escrito ou através do endereço eletrônico secretaria@sinttelrio.org.br, os nomes, as respectivas matrículas e as razões impeditivas do desconto.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATIVIDADE SINDICAL

Os dirigentes sindicais e os representantes sindicais, para fins de exercício de sua função, terão garantido o acesso às dependências das empresas, desde que agendadas previamente.

**Parágrafo Único:** As empresas, quando formalmente solicitadas e sempre que a situação exigir, agendarão dia e hora para, em conjunto com o dirigente e/ou representante do SINTTEL-RJ, avaliar e/ou tratar de assuntos de interesse da categoria.

## GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL

O SINTTEL-RJ e as empresas reconhecem que a estabilidade provisória dos seus empregados eleitos, pela categoria profissional, para exercício de cargo de diretor sindical, conforme a legislação, segue os conceitos descritos na Súmula 369 do TST.

**Parágrafo Primeiro**: O SINTTEL-RJ informará às respectivas empresas a relação nominal dos diretores sindicais eleitos para o período de mandato em até 10 dias após a posse dos referidos diretores.

**Parágrafo Segundo**: Conforme descrito na Súmula 369 do TST, a estabilidade limita-se aos empregados da empresa que integram a diretoria descrita no artigo 522 da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** Em razão do atendimento à finalidade inerente ao cargo eleito, a transferência de área ou local de trabalho dos representantes e diretores sindicais, deverá ser previamente informada e negociada junto ao SINTTEL-RJ e a Direção da Empresa.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ANUAL DOS EMPREGADOS

Conforme estabelecido pelo art. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acerca da contribuição sindical, respeitando o disposto no art. 582; determina também o parágrafo 2º do art. 583 da CLT que a empresa, depois de procedido o referido desconto em folha de pagamento, deverá encaminhar o comprovante do depósito da contribuição sindical ao respectivo Sindicato.

**Parágrafo Primeiro:** As GRCS's e a listagem, citadas no caput, deverão ser enviadas preferencialmente no formato eletrônico por meio do endereço secretaria@sinttelrio.org.br e, alternativamente, via carta registrada ou sob protocolo na sede do SINTTEL-RJ.

**Parágrafo Segundo:** As empresas se comprometem a somente aceitar GRCS de seus empregados com valor equivalente a um dia de remuneração do mesmo.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL PARA FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Cientes de que devem se abster de promover ações diretas ou indiretas de estímulo a não contribuição, as empresas descontarão em folha de pagamento, de cada empregado participante da categoria representada pelo SINTTEL-RJ, sindicalizado ou não, o valor relativo a 3% (três por cento) do salário-base correspondente, sendo 1% (um por cento) na folha de pagamento referente ao mês de junho/26, 1% (um por cento) na folha referente ao mês de julho/26 e 1% (um por cento) na folha referente ao mês de agosto/26, para fins de custeio da negociação coletiva e de Serviços Assistenciais do respectivo sindicato, conforme deliberado na Assembleia Geral dos Trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados poderão se opor à referida contribuição assistencial, por meio de requerimento manuscrito, individualmente, com identificação e assinatura obrigatória, em 3 (três) vias entregues na sede ou subsede do SINTTEL-RJ ou ainda, enviadas pelos Correios (ECT), com aviso de recebimento (AR) para o endereço do sindicato e postadas dentro do prazo, no período de 22 de junho à 03 de julho de 2026.

**Parágrafo Segundo:** Este valor deverá ser repassado pela empresa ao SINTTEL-RJ, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, através de depósito bancário ou transferência para conta de titularidade da entidade, Banco Bradesco (237), agência 0468, conta corrente n° 0180542-8. No caso de não efetivação do

repasse no prazo estipulado, será cobrada multa de 2% (dois por cento) ao mês incidente sobre o valor devido, sem prejuízo da multa por descumprimento prevista nesse instrumento coletivo.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa terá o prazo de 5 (cinco) dias, após realizado o repasse, conforme o parágrafo supra, para enviar à secretaria do SINTTEL-RJ a listagem dos empregados sobre os quais incidiu a contribuição prevista nesta Cláusula, acompanhada da cópia da folha de pagamento e das Guias de Recolhimento da Previdência Social (GRPS), bem como da cópia dos recibos de depósito bancário, quando for o caso.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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$70.000,00** (setenta mil reais), anualmente, em até 10 dias após a aprovação desse Instrumento Normativo.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 abril 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 das assinaturas do presente instrumento.

**Parágrafo Primeiro:** Para que se proceda ao cálculo do valor devido, as empresas obrigam-se ainda, a fornecerem até o mês de agosto, 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 Patronal, realizada no dia 27 de março de 2026, devidamente convocada através de edital publicado no Jornal “Diário Comercial” do dia 24 de março de 2026 – Página B01, 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 as assinaturas do presente instrumento.

**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. O seu não pagamento implica em cobrança judicial, conforme Acórdão do Tema 935 – STF.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATUALIZAÇÃO PERMANENTE DO CADASTRO DAS EMPRESAS

As empresas se obrigam a comunicar ao SINTTEL-RJ, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o evento, a mudança de local da Sede, bem como do endereço e CNPJ de Filiais em atividade na base territorial abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

# DISPOSIÇÕES GERAIS

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CANAL EXPRESSO PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As empresas disponibilizarão e-mail onde o SINTTEL-RJ postará demandas as quais serão apuradas e respondidas fundamentadamente em até 10 (dez) dias úteis.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ACOMPANHAMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os Sindicatos convenentes comprometem-se em promover e fiscalizar o cumprimento das cláusulas coletivas e, sempre que a situação exigir, agendar reunião extra para sanar dúvidas e/ou divergências ou negociar medidas corretivas de forma a garantir o cumprimento ou a melhoria das condições ajustadas neste Instrumento.

**Parágrafo Único:** Quando a situação exigir, deverá ser agendada reunião extra, visando sanar dúvidas e/ou divergências ou negociar medidas corretivas, de forma a garantir o cumprimento ou a melhoria das condições ajustadas neste Instrumento.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Fica estabelecida multa no valor de 5% (cinco por cento) do salário nominal, por infração, por empregado e por mês, mediante notificação circunstanciada, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas na Convenção Coletiva de Trabalho e no presente Termo Aditivo, bem como, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada.

**Parágrafo Primeiro:** A multa só será devida se a parte infratora, notificada da infração, não proceder à sua correção no prazo de 10 dias contados da data do recebimento da notificação.

**Parágrafo Segundo:** O valor da multa normativa em quaisquer casos e independente da irregularidade ou infração, não poderá ser maior que o valor de 01 (um) salário nominal do empregado prejudicado, ou de 01 (um) salário-mínimo nacional quando tratar−se de infração e /ou conjunto de infrações contra a organização sindical.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As condições de trabalho instituídas na presente Convenção Coletiva de Trabalho produzem efeitos *erga omnes* no âmbito das empresas prestadoras de serviços de telecomunicações e empresas de infraestrutura de telecomunicações com atuação no Estado do Rio de Janeiro, excetuadas as Operadoras de Telecomunicações, Empresas de Telemarketing/Teleatendimento e os Provedores de Internet, cujas condições de trabalho constam em instrumentos coletivos específicos.

**Parágrafo Único:** As partes Convenentes e as Empresas do segmento estabelecem que nenhum Acordo Coletivo de Trabalho ou acordos individuais poderão ser firmados contendo condições inferiores as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PUBLICIDADE DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Em atendimento ao disposto no § 2º do art. 614 da CLT, inclusive quanto aos prazos ali estipulados, as entidades convenentes, além do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, disponibilizarão a íntegra do documento em seus sítios eletrônicos.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DAS CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

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 Único:** No intuito de promover a concorrência leal 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 manter os mesmos benefícios, salários e condições de trabalho aos empregados nas mesmas condições e níveis praticados pela antecessora.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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-RJ**, 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 - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Em adequação ao item 155 do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD n° 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, convenciona-se que as Empresas e os Sindicatos estarão autorizados a procederem 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 PRIMEIRA - DOS ANEXOS**

Os anexos devidamente registrados com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, integram o instrumento para todos os fins.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

Fica eleito o foro da Comarca do Rio de Janeiro-RJ, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir controvérsias oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA NATUREZA JURÍDICA E FINALIDADE DOS BENEFÍCIOS NORMATIVOS**

Todos os benefícios concedidos aos empregados decorrentes deste instrumento, são reconhecidos pelas partes como elementos essenciais à execução do contrato de trabalho e à manutenção da força de trabalho, possuindo finalidade estritamente operacional e vinculada à atividade econômica da empregadora.

**Parágrafo Primeiro:** Nos termos da legislação tributária vigente (Leis Complementares do IVA Dual - CBS e IBS), as partes declaram que tais benefícios não constituem liberalidade ou doação, mas sim despesas operacionais necessárias e obrigatórias por força deste instrumento, visando garantir o direito ao crédito tributário integral dos novos impostos sobre o consumo, por serem insumos vinculados à relação de emprego.

**Parágrafo Segundo:** Ratifica-se a natureza indenizatória de todos os benefícios concedidos, não integrando a remuneração para quaisquer fins (trabalhistas, previdenciários ou fundiários), conforme o Art. 458 da CLT e a legislação de regência da Reforma Tributária, independentemente da modalidade de custeio ou participação do empregado.

}

**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 - SINSTAL**

**VIVIEN MELLO SURUAGY**
**PRESIDENTE**
**FEDERACAO NACIONAL DE INSTALACAO E MANUTENCAO DE INFRAESTRUTURA DE REDES DE TELECOMUNICACOES E INFORMATICA - FENINFRA**

**LUIS ANTONIO SOUZA DA SILVA**
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**
**SIND TRAB EMP TEL TRAN DAD CORR ELETR TELEF M CEL SER TRONC COMUN RADCHA TELMA PROJ CONST INS OP EQUI MEI FIS TRAN SIN SIM OP MES TEL ES RJ.**

# ANEXOS
# ANEXO I - ANEXO I

Anexo (PDF)

# ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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