

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000772/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/04/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015595/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.202666/2024-39  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/04/2024

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

SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS PREST. DE SERV. E INSTALADORAS DE SISTEMAS E REDES DE TV POR ASSINATURA, CABO, MMDS, DTH E TELECOMUNICACOES - 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 DOS TRAB EM EMP DE TELECOMUNICACOES E OP MESAS TELEF EST RGS, CNPJ n. 89.623.375/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILNEI PORTO AZAMBUJA;

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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas**, com abrangência territorial em **RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL**

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2024, fica estabelecido o piso salarial dos Operadores de Mesas Telefônicas no valor de **R\$ 1.610,13** (mil, seiscentos e dez reais e treze centavos), devendo ser adequado ao piso salarial regional quando revisado no estado do Rio Grande do Sul, caso o piso regional seja superior.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão, em 1º de janeiro 2024, os salários de todos os operadores de mesas telefônicas no percentual de **3,71%** (três vírgula setenta e um por cento) valor que corresponde a 100% da variação do INPC do período de 01/01/2023 até 31/12/2023, sendo autorizada compensação, exceto nas hipóteses previstas no parágrafo único da presente. O reajuste salarial incidirá sobre os salários praticados em 31/12/2023.

**Parágrafo Único:** 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 SALARIAL

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do trabalho. Quando os pagamentos forem efetuados mediante cheque ou depósito em conta corrente bancária, com exclusão do cheque salário e/ou cartão magnético, as EMPRESAS estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque ou ir ao banco no mesmo dia em que forem efetuados os pagamentos, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição.

**Parágrafo Único:** Fica facultado às EMPRESAS disponibilizarem no dia 20 ou primeiro dia útil subsequente de cada mês, um adiantamento salarial equivalente a 40% do salário base para os empregados que assim optarem.

### CLÁUSULA SEXTA - CONTRACHEQUE

As empresas disponibilizarão mensalmente aos seus empregados em até 2 (dois) dias úteis após o pagamento, contracheque ou documento semelhante, por meio físico ou eletrônico, caracterizando o empregador, no qual conste, obrigatoriamente, o cargo do empregado, o

salário recebido por mês e especificamente as verbas pagas por meio físico ou eletrônico.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido às empresas abrangidas por este Instrumento a procederem aos descontos em folha de pagamento da mensalidade sindical e quando oferecida a contraprestação, com participação do trabalhador nos custos de: seguro de vida em grupo; transporte; vale-transporte; planos médico-odontológicos; alimentação, dentre outros; bem como convênios, tais como: supermercados; farmácias e perfumarias; óticas; assistência médica/odontológica; instituições de ensino; clube/agremiações e com instituições financeiras, destinados a empréstimos consignados; quando expressamente autorizados pelo trabalhador.

**Parágrafo Único:** Fica autorizado o desconto em folha de pagamento de parcela referente à mensalidade de cursos de graduação e pós-graduação em que o empregado sindicalizado ou seus dependentes estejam matriculados, conforme os limites previstos em lei, desde que tais descontos tenham sido previamente autorizados, por escrito, pelo empregado sindicalizado e que a universidade que ministre os cursos mantenha convênio com o SINDICATO.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO EMERGENCIAL**

A empresa se compromete a avaliar os casos de solicitação de valores à título de adiantamento emergencial, desde que o pedido seja devidamente comprovado pelo empregado, o qual poderá ser concedido via adiantamento do décimo terceiro salário, adiantamento de salário, antecipação de férias (adiantamento) a ser compensado em época própria ou outro meio acordado entre as partes, em virtude de situações financeiras de emergência demonstrado pelo empregado. Entende-se como situações de emergência aquelas que não poderiam ter sido previstas, tais como e não a elas restritas: questões relacionadas a saúde, falecimentos, intempéries da natureza, acidentes.

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

### **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DA PRIMEIRA PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A primeira parcela do décimo terceiro salário do ano de 2024 será antecipada e paga, para todos os empregados, juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeitos desta antecipação, a primeira parcela do décimo terceiro

salário terá um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário-base sem considerar as médias remuneratórias que serão por sua vez aplicadas no pagamento da segunda parcela.

**Parágrafo Segundo:** A segunda parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 15 de dezembro de 2024 respectivamente.

**Parágrafo Terceiro:** Caso opte o empregado pelo não recebimento desta antecipação, deverá solicitar juntamente ao RH até 31/01 de cada ano, mantendo-se de tal modo como sua opção, salvo venha futuramente aderir a regra prevista no caput desta cláusula.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

Os serviços extraordinários que extrapolarem os limites estabelecidos na cláusula Jornada de Trabalho, serão acrescidos de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, exceto o realizado no dia do repouso semanal e feriado, que será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Primeiro:** O serviço extraordinário será registrado no mesmo cartão ponto que acolher o registro do horário normal.

**Parágrafo Segundo:** As horas extras somente poderão ser realizadas mediante autorização do coordenador da área, devendo esta autorização ser registrada em documento próprio.

**Parágrafo Terceiro:** Sendo indispensável que o empregado permaneça trabalhando no horário de almoço, estas horas deverão ser autorizadas e registradas, nos mesmos termos a cláusula – Registro de Jornada de Trabalho.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BÔNUS REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A partir de 01/01/2024, as empresas fornecerão o Cartão Eletrônico Refeição/Alimentação, de natureza não salarial, na seguinte proporção:

a) Carga horária mensal acima de 180hs: valor facial do tíquete **R\$20,09** (vinte reais e nove centavos).

b) Carga horária mensal de 180hs ou inferior: valor facial do tíquete **R\$10,29** (dez reais e vinte e nove centavos).

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento do Bônus Refeição/Alimentação será efetuado no 1º dia do mês.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido, conforme o Programa de Alimentação do Trabalhador

(PAT), que a participação do trabalhador no custeio será de até 10% do valor do benefício.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas fornecerão aos trabalhadores associados ao SINTTEL-RS, exclusivamente no ano de 2024, o valor de **dois** tíquetes a mais por mês, respeitado o disposto nos itens 'a' e 'b' acima.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão o transporte na forma da Lei para os empregados que assim o solicitarem por meios próprios ou mediante vale-transporte, entre o local de sua residência e do trabalho, e vice-versa.

**Parágrafo Único:** A data de fornecimento do benefício será até o primeiro dia do mês de utilização.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FARMÁCIA

As empresas, a partir de 1º de janeiro de 2024, firmarão convênio com farmácias para a aquisição de medicamentos, limitado a 15% do salário, pelos empregados ativos e seus dependentes mediante desconto correspondente em folha de pagamento.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

As EMPRESAS se comprometem a fornecer plano de assistência médica/hospitalar, para os empregados com vínculo contratual por prazo indeterminado, arcando com no mínimo 50% dos custos do convênio médico para o titular, em regime de coparticipação com os trabalhadores 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:** O plano de saúde hospitalar será, preferencialmente, operacionalizado pelo SINTTEL/RS, através de adesão das Empresas, em apólices coletivas devidamente negociada com as Operadoras de Saúde.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIRETRIZES PANDÊMICAS (COVID 19) – TRATAMENTO PANDÊMICO E PÓS-PANDÊMICO**

As empresas cumprirão a legislação em vigor relativamente as medidas de prevenção e proteção contra a COVID 19 e envidarão esforços para adotar práticas que assegurem maior prevenção e proteção possível aos empregadores para combater o COVID 19.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL**

As empresas disponibilizarão aos dependentes devidamente qualificados, assistência de serviços funerários ao empregado falecido, limitado ao valor de **R\$7.333,41** (sete mil, trezentos e trinta e três reais e quarenta e um centavos).

### **AUXÍLIO CRECHE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas concederão, reembolso de **R\$266,66** (duzentos e sessenta e seis reais e sessenta e seis centavos) a partir de 1º de janeiro de 2024, por mês, até 48 (quarenta e oito) meses após o retorno da empregada mãe ao trabalho, mediante apresentação de comprovante de pagamento, através de creche regular ou mediante apresentação do recibo com o nº do CPF.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio creche concedido no caput, de natureza não salarial, não se incorporará aos salários para efeito de formação de remuneração e não servirá como base de cálculo para pagamentos de rescisão contratual, encargos e tributos.

**Parágrafo Terceiro:** O presente benefício aplica-se aos filhos adotados, inclusive, de relações homoafetivas.

### **SEGURO DE VIDA**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

As empresas fornecerão seguro de vida para todos os seus funcionários sem custo para os mesmos.

**Parágrafo Único:** A empresa fica obrigada a fornecer semestralmente cópia da apólice do

seguro de vida ao sindicato.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA/ESPECIAIS

As empresas pagarão, a partir de 1º de janeiro de 2024, um auxílio mensal aos empregados para cada filho que tenha deficiência, que o torne incapacitado para o trabalho, no valor de **R\$286,66** (duzentos e sessenta e seis reais e sessenta e seis centavos), desde que comprovado perante as Empresas, no setor de Medicina do Trabalho, a condição do filho através de laudo médico de rede credenciada e que viva sob sua dependência, mediante comprovação através de declaração do imposto de renda ou declaração de dependente fornecida pelo INSS.

**Parágrafo Único:** O auxílio filho especial concedido no caput, de natureza não salarial, não se incorporará aos salários para efeito de formação de remuneração e não servirá como base de cálculo para pagamentos de rescisão contratual, encargos e tributos.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO CONTRATUAL

Fica garantida a prestação de assistência do sindicato na homologação da extinção do contrato de trabalho com período igual ou superior a um ano. Nas localidades em que não há delegacia do sindicato dos trabalhadores, não sendo possível o comparecimento deste, desde que previamente solicitado, as empresas promoverão a extinção do contrato de trabalho sem a presença do sindicato.

**Parágrafo Primeiro:** As homologações serão realizadas no prazo de 10 dias contados da extinção do contrato de trabalho, bem como nas hipóteses de dispensa do cumprimento do aviso prévio e aviso prévio indenizado.

**Parágrafo Segundo:** As empresas obrigam-se a enviar ao sindicato o termo de extinção de contrato de trabalho de todos os empregados, independentemente, do tempo de serviço, bem como os dados do trabalhador, em especial, email, telefone e endereço atualizados.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESPENSA DO AVISO PRÉVIO NO CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO

Fica assegurada a dispensa do cumprimento do aviso prévio aos empregados que pedirem

demissão e comprovarem, mediante declaração, novo emprego.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE ESTÁGIOS**

As empresas comprometem-se a manter o seu programa de estágio compatível com a atividades.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas envidarão esforços para valorização dos empregados que investirem na sua qualificação profissional quando da realização de processos de recrutamento interno em todos os níveis, a fim de oportunizar progressão funcional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CAPACITAÇÃO E REALOCAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas comprometem-se a realizar a capacitação e realocação funcional interna dos empregados afetados pela introdução de novas tecnologias ou processos automatizados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CURSOS**

As empresas deverão, no prazo de 90 dias após o registro da CCT, negociar os cursos de formação e qualificação profissional dos empregados, cursos promovidos pelo Instituto Avançar, mantido pelo SINTTELRs.

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO**

As empresas fornecerão “crachá” aos seus empregados, com nome das empresas e nome do empregado, para fins de identificação no local de trabalho, sendo obrigatório o uso deste durante o horário de trabalho.

**Parágrafo Único:** Não será efetuada cobrança de valores para emissão de identificação funcional (crachás).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - NOME SOCIAL**

As empresas reconhecerão para fins de identificação (crachá) o registro formal, ou qualquer formalização pública) de nome social dos empregados (as) que solicitarem formalmente ao RH a sua preferência.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADVERTÊNCIA**

As empresas garantirão o direito de defesa aos seus empregados, antes de aplicar qualquer punição.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NORMAS INTERNAS**

Os procedimentos administrativos e operacionais das empresas que sejam objeto de normas internas serão sempre informados e amplamente divulgados aos trabalhadores.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

As empresas manterão mecanismos internos a fim de coibir e repudiar toda e qualquer conduta de assédio moral e sexual.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Nos casos de readaptação funcional, poderá a empresa realocar o empregado para função similar, em razão da inexistência da posição anteriormente ocupada por este, sem prejuízos de cargo e salário.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMBATE À DISCRIMINAÇÃO**

As empresas se obrigam a informar a seus empregados que não será admitida qualquer forma de discriminações relacionadas a gênero, orientação sexual, raça, origem étnica ou social, cidadania, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, pertencentes a uma minoria nacional, pessoas com deficiência ou idade.

## **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCLUSÃO DEPENDENTE LEGA-FILHOS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS**

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de empregados (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro da escritura pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados ou adotados pelo empregado(a)).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica gratuita na esfera criminal e civil aos empregados que integrarem o polo passivo de demanda judicial originária de ação ou omissão decorrente do exercício de suas atividades a serviço das mesmas.

## **POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DEPENDENTE CÔNJUGE OU COMPANHEIRA(A)**

As empresas, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerão o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do empregado. Serão também reconhecidos como dependentes nos planos de benefícios da empresa os companheiros(as) do empregado(a) que mantenham com os (as) mesmos (as) relações homoafetivas com devido registro escritura pública de união estável.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme Art. 10, inciso II alínea "b" da ADCT da CF/88

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SALVAGUARDA DO PRÉ-APOSENTADO**

As empresas assegurarão a garantia de emprego ou remuneração, nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao prazo legal comprovado de 12 (doze) meses à complementação de tempo de aposentadoria integral pela Previdência Social aos empregados que formalmente e antecipadamente comunicarem da sua decisão de aposentar-se, exceto nos casos de justa causa para rescisão do contrato de trabalho.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RECIBO DE DOCUMENTOS**

As empresas fornecerão recibo dos documentos de seus empregados, quando entregues por estes, discriminando os documentos recebidos e as datas de recebimento e de devolução.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CTPS**

As empresas anotarão na CTPS o cargo e o salário inicial dos empregados, atualizando os dados lançados na forma da lei.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos empregados operadores de mesas telefônicas será de 6h diárias e 36h semanais, ressalvadas as jornadas legais inferiores ou expressamente prevista neste instrumento.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERRUPTÃO DO TRABALHO**

Os intervalos de jornada de trabalho ocorridos em função de interrupções operacionais durante a jornada de trabalho (queda de luz ou sistemas) não serão objeto de compensação, ficando assegurada a remuneração devida.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL 180 HORAS

Para os empregados que cumprem jornada mensal de 180 horas e 36 horas na semana, poderá mediante organização e a critério da empresa de acordo com as necessidades de serviços, ser aplicada a compensação diária de 1:12 (uma hora e doze minutos trabalhados) por 5 dias na semana, como forma de compensação à dispensa do trabalho no sexto dia de jornada, não sendo nestes casos considerados como horas extras, em qualquer hipótese.

**Parágrafo Primeiro:** O intervalo de descanso e refeição será de 1 hora não computado na jornada normal de trabalho e sem prejuízo dos 2 intervalos diários e remunerados de 10 minutos como pausas previstas na NR 17.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas, atenderão o disposto no art. 74 da CLT, através de registro manual ou mecânico ou eletrônico nos termos da Portaria 1.510/09. 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 n 373 de 25/02/2011 do MTE, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de jornada de trabalho, desde que negociado com o Sinttel-RS.

**Parágrafo Segundo:** 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O TRABALHADOR poderá deixar de comparecer ao serviço, conforme art. 473 da CLT, inclusive quando da realização de ENEM e outros que devidamente comprovados em estabelecimentos de ensino reconhecidos, desde que comprovada à realização destes e sendo tal garantia exclusivamente aos estudantes cuja assiduidade seja atestada na forma da lei e ou através do cartão de inscrição.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DECLARAÇÃO DE HORAS

Serão aceitas declaração de até 03 (três) horas livres sem distinção de trajeto e/ou atendimento para as ausências.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

A data do início do gozo das férias será comunicada pelas empresas, ao empregado, conforme programação prévia, com antecedência de 30 (trinta) dias, com pagamento da remuneração das mesmas até 02 (dois) dias antes do início do gozo.

**Parágrafo Único:** As empresas, quando solicitadas pelo empregado, por escrito no mês de janeiro, deverão providenciar o adiantamento da metade do 13º salário por ocasião das férias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO MATERNO**

Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

**Parágrafo Segundo:** Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GESTANTE**

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.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA ADOTANTES**

As EMPRESAS concederão idêntico tratamento relativo à licença maternidade / paternidade remunerada, bem como garantia de emprego, conforme previsto na referente a estabilidade provisória da gestante à TRABALHADORA que adotar criança.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade / paternidade remunerada, bem como a estabilidade da TRABALHADORA só será concedida, mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante.

## **LICENÇA ABORTO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RETORNO EXCEPCIONAIS DE EMPREGADA PARTURIENTE**

Nos casos de parto de bebê natimorto poderá a empregada retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devido.

**Parágrafo Primeiro:** Esta condição dar-se-á somente por solicitação da empregada e mediante apresentação de laudo médico confirmando ser condição que expresse exclusivamente a vontade e o seu bem-estar social e psicológico.

**Parágrafo Segundo:** O retorno antecipado não elide o direito da estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do ato das Disposições constitucionais transitórias, bem como naturalmente o direito a licença maternidade, caso seja esta a sua opção.

**Parágrafo Terceiro:** A efetiva aplicação da condição dependerá da sua condição e posicionamento junto a previdência social - INSS.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ABORTO NÃO CRIMINOSO**

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, nos termos do art. 395 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida a licença paternidade prevista no art. 10 parágrafo primeiro do ADCT da CF/88.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

As empresas abonarão as ausências por até 5 (Cinco) dias a cada evento das empregadas que venham a ser vítimas de violência doméstica mediante apresentação do Boletim de ocorrência emitido pela autoridade policial competente.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - OBRIGAÇÕES NR-17**

As empresas se obrigam a cumprir todas as determinações oriundas do anexo II NR17 no que se refere ao trabalho executado pelos profissionais que realizam estas atividades.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABASTECIMENTO DE ÁGUA**

As empresas disponibilizarão água potável para os trabalhadores, e ou disponibilizaram meios ágeis e de fácil acesso, com o objetivo de se abastecerem de água potável.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

As empresas garantirão nos seus prédios ou sites aos seus empregados condições adequadas e seguras de trabalho, de forma que nos seus prédios ou sites tenham extintores de incêndio e saídas de emergência com segurança, bem como condições adequadas de higiene nos banheiros e locais de alimentação.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EPI (EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)**

As empresas fornecerão, sem ônus para os seus empregados, os equipamentos de proteção individual.

**Parágrafo Primeiro:** Os equipamentos de proteção individual deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo órgão competente.

**Parágrafo Segundo:** O EPI será de uso obrigatório no local de trabalho. O descumprimento desta obrigação será passível da aplicação de medida disciplinar.

## **UNIFORME**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

As empresas, quando necessário for ou a função requerer, fornecerão semestralmente os seus empregados uniforme completo de trabalho, adequados à tarefa e as condições climáticas, tanto externa como interna, sempre de forma gratuita.

**Parágrafo Primeiro:** O uniforme será de uso obrigatório no local de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Quando da substituição do uniforme, é obrigatória a devolução da peça antiga pela nova, sob pena de desconto no salário.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Aos empregados eleitos como representante sindical e ou membro da CIPA, é garantida a liberação remunerada para participar de Cursos, Palestras, Simpósios, Plenárias, Seminários e Congressos, desde que limitada a 2 (dois) dias por mês, por empregado, ficando limitados à concessão destes benefícios a 2 (dois) empregados das empresas, desde que comunicado previamente às empresas.

## **EXAMES MÉDICOS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas observarão os procedimentos quanto aos exames admissionais, periódicos, na forma prevista na NR7.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO**

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/odontológicos deverão ser entregues na empresa em até 48 (quarenta e oito) horas da emissão do atestado (dois dias), podendo ser entregue por meio eletrônico desde que entregue original no retorno do trabalhador.

**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 e/ou outro convênio privado utilizado pelo

empregado, 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.

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CAPA (APURAÇÃO DE CAUSAS DO ACIDENTE)**

Ocorrido acidente de trabalho com morte as empresas deverão constituir uma Comissão para Apuração da Causa do Acidente - CAPA, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após a ocorrência, sendo facultado o acompanhamento pelo SINTTEL/RS da comissão, inclusive no local de trabalho.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

Em caso de acidentes as empresas comunicarão 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 Único:** Caso o acidentado não fique hospitalizado, as empresas fornecerão condução até a sua residência, sempre que este assim o necessite no dia do acidente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CAT (COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO)**

Os acidentes de trabalho deverão ser comunicados ao SINTTEL-RS, mediante encaminhamento da cópia da Comunicação de Acidentes de Trabalho - CAT, no prazo estabelecido em Lei, exceto nas hipóteses em que a CAT não tenha sido emitida pelas empresas.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE**

Em cumprimento ao ordenamento jurídico em vigor, as empresas enviarão uma vez por ano ao sindicato, para que este possa acompanhar as medidas de segurança e higiene do trabalho, os seguintes documentos:

a) O PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - elaborado pelo médico responsável:

- b) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- c) Relação dos trabalhadores credenciados para trabalhos em energia elétrica, operação de empilhadeiras, tratores e demais veículos que requerem habilitações especiais;
- d) Laudos de insalubridade, periculosidade e condição de trabalho em geral; elaborados por técnicos das empresas ou por instituições fiscalizadoras;
- e) Comunicação de acidente de trabalho;
- f) Análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme previsto na NR-17;
- g) Atas das reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA);

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores receberão por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, ou os realizados extraordinariamente, cópia dos resultados dos exames de controle por exposição aos diferentes riscos.

**Parágrafo Segundo:** Aqueles documentos que a lei exige periodicidade menor que a prevista no caput da presente cláusula, deverão ser enviados na forma da lei.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - SESI**

As empresas, desde que previamente comunicadas, concederão livre trânsito aos serviços médico e odontológico Móvel do Serviço Social da Indústria do SESI/RS, em seus locais de trabalho, bem como fornecerão energia elétrica, água, instalações sanitárias e materiais de limpeza, para seu perfeito atendimento, liberando, ainda, mediante autorização, seus empregados para o tratamento, sem prejuízo de seus salários.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - TRÂNSITO DE REPRESENTANTE SINDICAL**

Aos empregados representantes sindicais será permitido o acesso às dependências das empresas durante o horário normal de trabalho, respeitadas as regras gerais de acesso e circulação de pessoas.

**Parágrafo Único:** As empresas permitirão o acesso de pessoas credenciadas pelo SINTTEL-RS em seus escritórios ou locais de trabalho para procederem à divulgação de atividades sindicais, desde que previamente agendado e rescisão acordado com representantes das empresas.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTANTE SINDICAL**

Ficam assegurados aos empregados eleitos para exercer função de representação sindical, as prerrogativas do art. 543 CLT, vigente a partir da notificação feita pelo representante legal do SINTTEL/RS.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS DO CONSELHO DIRETIVO DO SINDICATO**

As empresas liberarão bimestralmente todos os empregados que integram o Conselho Diretivo do Sindicato para participação das reuniões do referido conselho pelo período de 02 dias para os empregados do interior do Estado e 01 dia para os empregados de Porto Alegre e região metropolitana, quando da solicitação do Sinttel/RS e previamente comunicado às empresas.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRETOR SINDICAL**

A empresa liberará de suas atividades, sem prejuízo do salário e demais vantagens decorrentes do contrato de trabalho, como se na ativa estivesse, até 06 (seis) diretores eleitos para cargo de direção ou representação sindical, conforme Estatuto da entidade.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMATIVO DO SINDICATO**

As empresas permitirão a fixação da Convenção Coletiva de Trabalho, Boletins e avisos do SINTTEL-RS, em mural no local de trabalho, onde os empregados tenham fácil acesso.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas comprometem-se a descontar dos salários dos empregados as mensalidades dos trabalhadores sócios do sindicato.

**Parágrafo Único:** As empresas entregarão até o quinto dia do mês subsequente ao de competência, a guia de depósito bancário ou cheque nominal ao SINTTEL/RS referente às mensalidades sindicais, bem como relação discriminando o nome dos empregados

sindicalizados e o valor de sua contribuição individual.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas recolherão mensalmente ao SINSTAL a Contribuição Assistencial Patronal, com pagamento todo o dia 5 de cada mês, conforme segue abaixo:

<b>FAIXA</b>	<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR MENSAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL</b>
1	De 0 a 25 empregado	R\$ 200,00
2	De 26 a 50 empregados	R\$ 300,00
3	De 51 a 100 empregados	R\$ 400,00
4	De 101 a 150 empregados	R\$ 500,00
5	De 151 a 300 empregados	R\$ 600,00
6	De 301 a 400 empregados	R\$ 700,00
7	De 401 a 500 empregados	R\$ 800,00
8	De 501 a 600 empregados	R\$ 900,00
9	Acima de 600 empregados	R\$ 1.000,00

**Parágrafo Único:** As empresas que quiserem proceder com o pagamento em parcela única, poderão fazê-lo com desconto de 5%.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES PERIÓDICAS**

Fica assegurado, no mínimo semestralmente, às partes reunirem-se para negociar e acordar qualquer reivindicação que não conste deste instrumento, ficando facultada a antecipação, desde que de comum acordo.

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - APROXIMAÇÃO E APRESENTAÇÃO**

As Empresas abrangidas pelo presente instrumento, devem no período de até 60 dias agendar reunião com o Sindicato Patronal e Laboral.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - AJUSTES NECESSÁRIOS**

As Empresas e os Sindicatos realizarão, no período de até 30 dias, os devidos ajustes previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante aditivo ou Acordo Coletivo de Trabalho específico.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA ESPECÍFICA**

As disposições relativas a escala de trabalho, Banco de Horas, Intervalo intrajornada, Sistema Alternativo de Ponto, Trabalho Intermitente e autorização para trabalho em domingos devem ser objeto de negociação coletiva direta entre a empresa e o sindicato profissional, restando vedada a possibilidade de negociação individual entre o empregado e a empresa sobre essas matérias.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - REPRESENTATIVIDADE SINDICAL PARA NEGOCIAÇÃO**

As empresas reconhecem como único representante legítimo de autocomposição para fins de negociação e renovação do presente instrumento a representação Sindical. Não sendo passível de substituição por comissão interna de empregados.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - NÃO REDUÇÃO DE DIREITOS E PROCEDIMENTOS NÃO PACTUADOS**

As EMPRESAS se obrigam a manter as condições e benefícios existentes, bem como os benefícios negociados, nos termos e condições previstos na presente CCT, ou seja, respeitados os reajustes previstos nas cláusulas de piso, salários e benefícios.

**Parágrafo Único:** As partes convencionam que em conformidade com o artigo 611-B da CLT, que nenhum Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser firmado entre SINTTEL e EMPRESAS contendo condições inferiores, em nenhum item desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem a participação do Sindicato Patronal (SINSTAL), sob pena de multa por descumprimento.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DO DEVER DE CUMPRIMENTO**

É obrigação dos sindicatos, das empresas e dos empregados cumprirem as normas aqui estabelecidas, sob pena de ajuizamento de ação de cumprimento.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - INFORMAÇÕES**

As Empresas deverão informar ao sindicato profissional o número total de empregados e os seus respectivos locais de prestação de serviço, no prazo de 120 dias contados do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho. A ausência do cumprimento desta obrigação acarretará multa no valor de R\$50,00 (cinquenta reais) por empregado.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DA MULTA**

Na eventual hipótese de atraso no pagamento das parcelas decorrentes do contrato de trabalho, inclusive, vale-transporte e tíquetes, as empresas pagarão aos trabalhadores uma multa no percentual de 1% (um por cento) ao dia, sobre o valor da parcela em atraso.

**Parágrafo Único:** Se o atraso no pagamento das parcelas decorrentes do contrato de trabalho exceder a 10 dias, será acrescido à multa acima especificada, a partir do 11º dia, o percentual de 0,05% por dia de atraso sobre a parcela devida, sendo a multa e o percentual de acréscimo por dia de atraso pagos juntamente com a parcela que se encontra atrasada.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - REALIZAÇÃO DE ASSEMBLÉIA DO SINDICATO LABORAL COM OS EMPREGADOS**

Será garantida, mediante prévio agendamento, a realização de assembleia do Sindicato Laboral, com os empregados das empresas, nos seus respectivos locais de trabalho, com o maior número de seus empregados presentes, para que o sindicato possa se apresentar aos trabalhadores, e para que eles tenham conhecimento do teor desta CCT, e assim ela possa ser efetivamente aplicada com a fiscalização dos empregados.

**Parágrafo Único:** As Empresa se comprometem, no momento da(s) nova(s) admissão(ões), garantir ao SINTTELRs sua apresentação ao(s) novo(s) empregado(s), a fim de oportunizar a garantir a apresentação do sindicato laboral e de seus convênios ao(s) novo(s) Empregado(s).

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES COLETIVAS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará enquanto o novo instrumento coletivo de trabalho estiver sendo negociado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - DO FORO**

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste instrumento coletivo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho do RS.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA CONSTITUCIONAIS**

As empresas não admitirão empregados sem a observância do disposto no art. 7º da Constituição Federal em vigor na data da celebração do presente instrumento coletivo de trabalho. As empresas observarão o disposto no art. 7º da Constituição Federal vigente na data da celebração do presente instrumento, ainda, que o mesmo seja alterado.

**Parágrafo Único:** Mesmo na hipótese de alteração da legislação trabalhista que reduza ou altere direitos decorrentes da relação de emprego, as empresas obrigam-se a manter os benefícios e direitos praticados até o termo final da Convenção Coletiva.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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 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.

}

**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**

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

**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>.