

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000738/2024  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/04/2024  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015082/2024  
 NÚMERO DO PROCESSO: 13041.205146/2024-91  
 DATA DO PROTOCOLO: 01/04/2024

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

## TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

SIND OFS ELET TRAB IND INST E MANUT ELET GAS HIDR SANIT MEC E TELF RJ, CNPJ n. 33.748.484/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ERNESTO BELMIRO AFONSO;

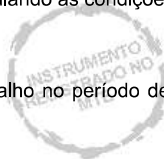
E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE INSTALACOES ELETRS., GAS, HIDRAULS. E SANITS. DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.070.250/0001-10, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). EVANDRO DE FREITAS JUNIOR;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.



## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústrias de Instalação e Manutenção Elétrica, Gás, Hidráulica, Sanitária, Mecânica e de Telefonia**, com abrangência territorial em RJ.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL

## CLÁUSULA TERCEIRA - DOS NOVOS PISOS SALARIAIS.

OS pisos mínimos das categorias profissionais envolvidas nos Sindicatos passam a ter os seguintes valores salariais em observância ao disposto na cláusula 4ª: (Para o salário hora, divide-se sal/mês por 220), a partir de:

. 01/03/2024 a 28/02/2026, para os grupos: **01, 02, 03**, mantendo o dia **1º de março** como data de reajuste salarial;

. 01/05/2024 a 28/02/2026, para o grupo: **04**, mantendo o dia **1º de maio** como data de reajuste salarial.

Obs.: Os trabalhadores não enquadrados nos Grupos 02, 03 e 04 deverão observar os pisos mínimos estipulados no Grupo 1.

| GRUPO 01 – INSTALAÇÃO e MANUTENÇÃO PREDIAL, de CONSERVAÇÃO, ELÉTRICA, HIDRÁULICA, SANITÁRIA, MECÂNICA, FOTOVOLTAÍCOS.                                  | VLR MÊS      | VLR MÊS (5%) |
|--|--------------|--------------|
|  | 01/08/2023   | 01/03/2024   |
| RECEPCIONISTA  | R\$ 1.518,73 | R\$ 1.594,67 |
| AUXILIAR: ADMINISTRATIVO/ESCRITÓRIO/DIGITADOR  | R\$ 1.544,06 | R\$ 1.621,26 |
| AJUDANTE / SERVENTE  | R\$ 1.518,73 | R\$ 1.594,67 |
| AUXILIAR DE SISTEMA FOTOVOLTAÍCO   | R\$ 1.395,24 | R\$ 1.465,00 |
| MEIO OFICIAL   | R\$ 1.656,92 | R\$ 1.739,77 |
| INSTALADOR DE SISTEMA FOTOVOLTAÍCO   | R\$ 1.526,31 | R\$ 1.602,63 |
| <b>PROFISSIONAIS: ELETRICISTA/ BOMBEIRO/ ENCANADOR/ ARREMATADOR DE INSTALAÇÕES/ PEDREIRO/ MARCENEIRO/ SERRALHEIRO e DEMAIS PROFISSIONAIS EM GERAL.</b> | R\$ 2.235,57 | R\$ 2.347,34 |
| ELETRICISTA MONTADOR, ELETRICISTA E BOMBEIRO MANUTENÇÃO, MEC. DE REFRIGERAÇÃO  | R\$ 2.267,00 | R\$ 2.380,35 |
| SOLDADOR DE QUALIFICAÇÃO BÁSICA, SOLDADOR DE CHAPARIA E OPERADOR DE UTILIDADE (CBO 862155)   | R\$ 2.392,43 | R\$ 2.512,05 |
| SOLDADOR, SOLDADOR TUBULAÇÃO, SOLDADOR TIG   | R\$ 2.985,99 | R\$ 3.135,29 |
| ENCARREGADO GERAL / SUPERVISOR   | R\$ 3.787,48 | R\$ 3.976,85 |
| ENCARREGADO DE TURMA (ELÉTRICA, HIDRÁULICA, MECANICA e TELEFONIA)  | R\$ 2.985,99 | R\$ 3.135,29 |
| ASSISTENTE TÉCNICO EM GERAL  | R\$ 2.432,04 | R\$ 2.553,64 |
| TÉCNICO EM GERAL (conf. 2º Aditivo CCT 2019)   | R\$ 3.082,06 | R\$ 3.236,16 |
| OPERADOR DE ROSQUEADEIRA DE TUBO, OPERADOR DE PERFURATRIZ DE CONCRETO, OPER. MÁQ LEVES (ATÉ 20 kg), OPER. DE POLICORTE                                 | R\$ 1.518,73 | R\$ 1.594,67 |
| MARTELETEIRO   | R\$ 1.518,73 | R\$ 1.594,67 |
| CHEFE DE PESSOAL DA SEDE ADMINISTRATIVA  | R\$ 3.764,65 | R\$ 3.952,88 |
| PROFISSIONAL LIDER   | R\$ 2.459,12 | R\$ 2.582,08 |
| CALDEIREIRO  |              | R\$ 2.636,85 |

| GRUPO 02 – INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO – SERVIÇOS DE GÁS   | VLR MÊS      | VLR MÊS            |
|--|--------------|--------------------|
|  | 01/08/2023   | 01/03/2024<br>(5%) |
| OPER REVISÃO DE INST. E CADASTRO DE APARELHO A GÁS PREDIAL, OPER DE CONVERSÃO DE INSTAL.PREDIAIS E APARELHOS A GÁS   | R\$ 1.468,34 | R\$ 1.541,76       |
| INSPETOR DE VISTORIA E ALTA DE INSTAL. A GÁS PREDIAL   | R\$ 1.952,49 | R\$ 2.050,11       |
| OPERADOR DE ADEQUAÇÃO DE AMBIENTES, OPERADOR DE ATENÇÃO À URGÊNCIA "I e "II", OPERADOR DE MEDIDORES DE GÁS / LEITURISTA  | R\$ 1.468,34 | R\$ 1.541,76       |
| INSTAL. PREDIAL E DE MANUTENÇÃO DE TUBULAÇÃO A GÁS "A"   | R\$ 1.468,34 | R\$ 1.541,76       |
| INSTAL. PREDIAL E DE MANUTENÇÃO DE TUBULAÇÃO A GÁS "B"   | R\$ 1.485,09 | R\$ 1.559,34       |
| INSPETOR DE QUALI. REVISÃO E CONVERSÃO EM INST. A GÁS PREDIAIS / INSPETOR DE CONTROLE DE QUALIDADE / INSP. DE VISTORIA E ALTA DE INSTAL. DE APARELHOS A GÁS PREDIAIS | R\$ 1.952,49 | R\$ 2.050,11       |
| AUXILIAR DE DESENHISTA PARA INSTALAÇÃO DE GÁS  | R\$ 1.468,34 | R\$ 1.541,76       |
| DESENHISTA PARA INSTALAÇÃO DE GÁS / DESENHISTA DE CROQUIS DE REDES E RAMAIS  | R\$ 1.660,00 | R\$ 1.743,00       |
| INSTALADOR GASISTA   | R\$ 2.757,79 | R\$ 2.895,68       |
| MONTADOR DE REDE DE POLIETILENO  | R\$ 1.697,98 | R\$ 1.782,88       |
| SOLDADOR DE POLIETILENO PLENO  | R\$ 2.229,44 | R\$ 2.340,91       |
| SOLDADOR DE POLIETILENO SENIOR   | R\$ 2.757,79 | R\$ 2.895,68       |
| ENCANADOR GASISTA JUNIOR   | R\$ 1.697,98 | R\$ 1.782,88       |
| ENCANADOR GASISTA PLENO  | R\$ 1.884,10 | R\$ 1.978,31       |
| ENCANADOR GASISTA SENIOR   | R\$ 2.093,01 | R\$ 2.197,66       |
| LÍDER DE TURMA DE REDES DE GÁS   | R\$ 1.815,74 | R\$ 1.906,53       |
| CONVERTEDOR GASISTA e AUXILIAR DE INSTALADOR GASISTA   | R\$ 2.093,01 | R\$ 2.197,66       |
| ENCARREGADO P/INSTAL.DE GÁS / SUPERV. PARA INSTAL. DE GÁS / SUPERVISOR DE OBRA DE POLIETILENO E AÇO / CONTRO- LADOR DE MEDIÇÃO / PROJETISTA INST. INTERNA DE GÁS     | R\$ 3.506,10 | R\$ 3.681,41       |
| CHEFE DE OBRAS   | R\$ 3.859,06 | R\$ 4.052,01       |
| ENCARREGADO DE TURMA PARA INSTALAÇÃO DE GÁS  | R\$ 2.757,79 | R\$ 2.895,68       |
| CHEFE DE PESSOAL DA SEDE ADMINISTRATIVA  | R\$ 3.639,75 | R\$ 3.821,74       |
| AGENTE COMERCIAL   |              | R\$ 1.600,00       |
| SUPERVISOR COMERCIAL   |              | R\$ 2.000,00       |

| GRUPO 03 – INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO – TELEFONIA  | VLR MÊS      | VLR MÊS            |
|---|--------------|--------------------|
|   | 01/08/2023   | 01/03/2024<br>(5%) |
| AUXILIAR SERVIÇOS GERAIS / LEITURISTA, AUXILIAR DE INSTALAÇÃO DE INTERFONE                                | R\$ 1.518,73 | R\$ 1.594,67       |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO JÚNIOR  | R\$ 1.570,60 | R\$ 1.649,13       |
| AUXILIAR DE CONTROLE DE ACESSO  | R\$ 1.523,98 | R\$ 1.600,18       |
| AUXILIAR EM TELEFONIA   | R\$ 1.634,54 | R\$ 1.716,27       |
| AUXILIAR TÉCNICO EM TELEFONIA e ELETRÔNICA  | R\$ 1.826,95 | R\$ 1.918,30       |
| PROFISSIONAL EM INSTALAÇÃO DE INTERFONE   | R\$ 2.080,69 | R\$ 2.184,72       |
| PROFISSIONAL EM TELEFONIA,  | R\$ 3.000,62 | R\$ 3.150,65       |
| INSTALADOR DE INTERFONE, IRLA-INST. REP. LINHA AÉREA(B) / OSC-OP. SERV. CLIENTE(B) / ORA-OP. REDE ACES(B) | R\$ 1.518,73 | R\$ 1.594,66       |
| INSTALADOR / LIGADOR / EXAMINADOR (TELEFÔNICO)  | R\$ 2.278,10 | R\$ 2.392,01       |
| REPRESENTANTE COMERCIAL / AGENTE COMERCIAL  | R\$ 1.610,85 | R\$ 1.691,39       |
| EMENDADOR LINHA TELEFÔNICA / OFICIAL LINHA TELEFONICA   | R\$ 3.000,62 | R\$ 3.150,65       |
| IRLA-INST. REP. LINHA AÉREA(A) / OSC-OP. SERV. CLIENTE(A) / ORA-OP. REDE ACES(A)                          | R\$ 1.563,47 | R\$ 1.641,64       |
| OPERADOR DE AUDIO e VÍDEO   | R\$ 3.860,00 | R\$ 4.053,00       |
| SUPERVISOR DE OPERAÇÃO EM MÁQUINA PERFURATRIZ   | R\$ 1.904,16 | R\$ 1.999,37       |
| ALMOXARIFE  | R\$ 2.207,50 | R\$ 2.317,88       |
| OPERADOR DE MÍDIA AUDIOVISUAL *   | R\$ 3.900,00 | R\$ 4.095,00       |

| GRUPO 04 – ENERGIA – SERVIÇOS PARA CONCESSIONÁRIAS     | VLR MÊS      | VLR MÊS            |
|--|--------------|--------------------|
|  | 01/05/2023   | 01/05/2024<br>(5%) |
| EMENDADOR  | R\$ 1.691,43 | R\$ 1.776,00       |
| CABISTA  | R\$ 1.691,43 | R\$ 1.776,00       |
| ELETRICISTA DE INSPEÇÃO e LIGAÇÃO, ELETRICISTA PODADOR | R\$ 1.691,43 | R\$ 1.776,00       |
| ELETRICISTA DE INSPEÇÃO e LIGAÇÃO I                    | R\$ 1.691,43 | R\$ 1.776,00       |
| ELETRICISTA DE CONSTRUÇÃO                              | R\$ 1.691,43 | R\$ 1.776,00       |

|   |              |              |
|---|--------------|--------------|
| ELETRICISTA LINHA VIVA  | R\$ 1.750,83 | R\$ 1.838,37 |
| PROFISSIONAL DE INSPEÇÃO E NORMALIZAÇÃO                                   | R\$ 1.743,99 | R\$ 1.831,19 |
| ENCARREGADO DE INSPEÇÃO E NORMALIZAÇÃO                                    | R\$ 2.257,93 | R\$ 2.370,83 |
| SUPERVISOR  | R\$ 2.360,69 | R\$ 2.478,72 |
| ENCARREGADO DE TURMA DE LINHA MORTA                                       | R\$ 2.257,93 | R\$ 2.370,83 |
| ENCARREGADO DE TURMA LINHA VIVA   | R\$ 2.624,52 | R\$ 2.755,75 |
| OPERADOR DE GUINDAUTO   | R\$ 1.691,43 | R\$ 1.776,00 |
| ELETRICISTA ENROLADOR DE TRANSFORMADORES, ELETRICISTA DE FORÇA e CONTROLE | R\$ 2.771,85 | R\$ 2.910,44 |
| MONTADOR DE TRANSFORMADORES   | R\$ 2.771,85 | R\$ 2.910,44 |

§1º - "Os profissionais do GRUPO 04 (Prestadoras de serviços para concessionárias de energia) além da remuneração mensal descrita na tabela acima terão direito ao adicional de periculosidade na forma como determinada na Cláusula 9ª do presente instrumento".

§2º - As cláusulas de cunho econômico, notadamente que versam sobre salário, pisos salariais, vale alimentação e/ou refeição, prêmio assiduidade, seguro de vida, embora tenham validade por dois anos, fica convencionado entre as partes que estas serão revistas e reajustadas em 01/03/2025, permanecendo inalterada a data base.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DA VALORIZAÇÃO SALARIAL.

Os empregadores concederão a seus empregados, um reajuste salarial de:

a) 5% (cinco inteiros por cento) a contar de 01 de março de 2024, para os trabalhadores constantes das tabelas 01, 02 e 03 (INSTALAÇÃO e MANUTENÇÃO PREDIAL, de CONSERVAÇÃO, ELÉTRICA, HIDRÁULICA, SANITÁRIA, MECÂNICA, FOTOVOLTAICOS, SERVIÇOS DE GÁS E TELEFONIA; INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO SERVIÇOS DE GÁS; e INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO TELEFONIA);

b) 5% (cinco inteiros por cento) a contar de 01 de maio de 2024, para os trabalhadores constantes da tabela 04 (ENERGIA - SERVIÇOS PARA CONCESSIONÁRIAS), concedidos sobre os salários reajustados pela Convenção anterior.

§1º - As empresas poderão descontar ou não as antecipações salariais concedidas no período de 01/08/2023 a 29/02/2024 (grupo 01, 02 e 03) e 01/05/2023 a 30/04/2024 (grupo 04), exceto as decorrentes de promoções por merecimento ou enquadramento, equiparações por sentença transitada em julgado, término de aprendizagem e por paradigmas;

§2º - O reajuste estabelecido nesta cláusula tanto resulta da livre negociação entre as partes para recomposição salarial do período compreendido na convenção coletiva imediatamente anterior, dando-se por cumprida a Lei 8.880/94 e legislação complementar, quanto da inclusão do percentual pretendido pelo Sindicato Laboral sob a rubrica "produtividade".

§3º - Os empregados admitidos entre 01/03/2023 até 29/02/2024 (grupo 01, 02 e 03) e de 01/05/2023 até 30/04/2024 (grupo 04), não existindo paradigma, terão seus reajustes calculados pelo critério de proporcionalidade ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) sendo que os pisos resultantes da proporcionalidade não poderão ser inferiores aos pisos normativos estabelecidos nesta Cláusula;

§4º - Caso haja rescisão contratual, o pagamento das verbas rescisórias, deverá ser realizado considerando a proporcionalidade ou integralidade do reajuste total, em acordo com o mês da dispensa.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DA MODALIDADE DO PAGAMENTO

O pagamento dos salários será efetuado da seguinte forma:

A - Até o dia 25 do mês a vencer deverá ser pago um adiantamento no valor de 40% (quarenta por cento) do salário base do mês anterior, podendo ser descontados os dias de faltas não justificadas.

B - Até o 5º dia útil do mês subsequente, o restante do salário do mês.

§1º - Ficam excluídas da obrigatoriedade do adiantamento salarial, previsto nesta cláusula, as empresas que pagam o salário semanalmente e/ou as que tenham acordo firmado com os trabalhadores (homologado no Sindicato Laboral), para o não pagamento do adiantamento constante da letra "A".

§2º - Na hipótese do prazo limite do adiantamento, previsto para o dia 25 de cada mês, cair aos sábados, domingos ou feriados, o adiantamento salarial deverá ser antecipado para o primeiro dia útil anterior.

§3º - Quando o pagamento for efetuado ao empregado mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para o empregado descontar o mesmo, no dia em que for efetuado o pagamento, sem que o empregado seja prejudicado no horário de refeição e/ou descanso.

§4º - Considerando-se a jornada normal de trabalho ajustada no caput da cláusula 27ª tem-se como certo e ajustado que o dia de sábado não é dia útil para todos os fins de direito.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras laboradas entre 2ª e 6ª feira, aos sábados, domingos e feriados previstos pelo artigo 70 da CLT serão pagas adicionalmente ao salário normal, da seguinte forma:

#### I - Dias úteis de Segunda à Sexta Feira

De segunda à sexta-feira fora do horário normal, as horas extras serão pagas com um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nos termos da legislação vigente.

#### II - Horas Extras Trabalhadas aos Sábados

No caso de necessidade do trabalho extraordinário aos sábados, as horas trabalhadas serão remuneradas com um adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### III - Aos Domingos e Feriados

No caso de necessidade do trabalho extraordinário aos domingos e feriados previstos pelo artigo 70 da CLT, as horas trabalhadas serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ou seja, horas trabalhadas com o valor dobrado, sem prejuízo do repouso.

IV - O trabalhador, em regime de compensação, não deve cumprir toda a carga horária na semana em que houver feriado, porque não há o que ser compensado se o sábado for feriado.

Como solução, a empresa deve adotar uma das possibilidades:

a) Uma das práticas sugerida é que a empresa reduza as 4 horas compensadas da jornada de trabalho daquela semana, resultando em 8 horas diárias, de segunda a sexta, e totalizando 40 horas semanais;

b) Porém, caso a empresa decida manter a jornada tradicional, ela deve remunerar as horas suplementares como horas extras, acrescidas do adicional convencional, ou seja, 100%.

§1º – Os serviços extraordinários realizados aos sábados, domingos e feriados previstos pelo artigo 70 da CLT, quando eventuais ou por motivo de força maior, não será necessário comunicação e/ou homologação prévia no Sindicato dos Trabalhadores e/ou Empregadores.

§2º – O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§3º – A presente cláusula respeitará o previsto no *caput* do vigente artigo 59-A da CLT e seu parágrafo único.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE.

As empresas obrigam-se ao estrito cumprimento da Lei n.º 12740, de 08 de dezembro de 2012, que trata do Adicional de Periculosidade quando houver trabalho com manutenção de redes de alta tensão e em situação de risco permanente.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA OITAVA - DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.

A título de estímulo da qualificação profissional dos trabalhadores e melhoria dos níveis de qualidade e produtividade no setor de trabalho, as empresas pagarão um adicional de 5% (cinco por cento) do piso salarial, não cumulativo, a todos os profissionais que possuam ou venham a possuir diploma ou titulação, reconhecido pelo MEC e/ou expedidos pelo SENAI pela conclusão específica de "Qualificação Profissional" para a função a que foi contratado.

§1º - O referido adicional será calculado sobre o piso do Profissional em Geral, ou seja, R\$ 2.347,34 (dois mil trezentos e quarenta e sete reais e trinta e quatro centavos).

Exemplo: R\$ 2.347,34 + (5% R\$ 117,36) = R\$ 2.464,70, desta forma entende-se:

- O Profissional que recebe acima de R\$ 2.464,70 não fará jus ao aludido adicional;
- O Profissional que recebe menos que R\$ 2.464,70, fará jus apenas a diferença.

§2º - A partir do término de um estágio prático de 03(três) meses no local de trabalho, o aludido adicional será concedido para os profissionais que recebam apenas o piso normativo do profissional em geral. Para os profissionais que recebam acima do piso, mas que o salário-base esteja menor que aquele acrescido do aludido adicional, a diferença encontrada será paga pelo respectivo empregador para alcance do salário-base advindo conforme o *caput* desta cláusula.

§3º - Os certificados terão validade para a admissão do trabalhador na empresa no máximo de 5 anos, ao que deverão ser revalidados para habilitação ao recebimento do adicional de qualificação do salário-base advindo conforme o *caput* desta cláusula.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA NONA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DAS EMPRESAS.

Fica estabelecido entre os Sindicatos pactuantes a facultade de cada empregador firmar acordo individual entre si e o Sindicato Laboral, estabelecendo a participação nos lucros ou resultados (PLR), condicionada ao limite mínimo de 10% (dez por cento) do piso mensal de cada categoria profissional a ser paga no mês de abril de cada ano, conforme resultados do ano anterior, para o trabalhador que conte no mês anterior ao do pagamento 12 (doze) ou mais meses de trabalho, condicionado ao aproveitamento e assiduidade do trabalhador, conforme norma estabelecida por cada empregador, não se aplicando ao trabalhador demitido no período aquisitivo.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - CAFÉ DA MANHÃ

Cumprir-se-á a lei municipal do local da prestação de serviços.

§Único: De forma a possibilitar o cumprimento da legislação a empresa poderá conceder o valor equivalente.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR.

As empresas fornecerão alimentação a seus empregados, adotando uma das seguintes possibilidades:

- Almoço servido no local de trabalho ou R\$ 18,40 (dezoito reais e quarenta centavos) por dia de efetivo trabalho ou
- Ticket alimentação no valor mínimo de R\$ 368,00 (trezentos e sessenta e oito reais) ou
- Cesta Básica no valor de R\$ 368,00 (trezentos e sessenta e oito reais).

§1º – Sem prejuízo do que dispõe as normas do PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, inclusive com os Benefícios de Incentivos Fiscais previstos na Lei nº 6321/76, o fornecimento de alimentação conforme a presente cláusula e o disposto no §2º do vigente artigo 457 da CLT não compõe base de cálculo de contribuição previdenciária, pelo que não há como prevalecer a solução de consulta nº 35/2019 emitida pela Coordenação Geral de Tributação (COSIT) da Receita Federal do Brasil.

§2º - Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já concedidas pelos empregadores aos seus respectivos empregados, e assegurado o reajuste pelo índice acordado aos que já recebem valor superior.

#### §3º – PRÊMIO ASSIDUIDADE

O empregado associado ou contribuinte da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA PROFISSIONAL para SINTRAINEDISTAL-RJ e que não possua falta, justificada ou não, em cada mês, fará jus a um prêmio, por assiduidade, no valor mensal de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) e na forma prevista no artigo 457, parágrafo 2º da CLT. O valor pago não terá natureza salarial para as empresas associadas ao SINDISTAL.

- Os trabalhadores que apresentarem carta de discordância não terão direito ao recebimento do prêmio assiduidade e pontualidade;
- O valor equivalente ao prêmio assiduidade e pontualidade poderá ser creditado, a critério do empregador, no cartão alimentação ou refeição, sem prejuízo da importância mensal a ser paga;
- O prêmio assiduidade e pontualidade poderá ser pago na primeira quinzena de cada mês, considerando a assiduidade e a pontualidade do mês anterior;
- A tolerância concedida por lei não poderá ser utilizada para afastar o direito do trabalhador.
- Não prejudicarão a percepção do prêmio assiduidade e pontualidade instituído nesta cláusula as faltas oriundas de casamento do empregado; falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; nascimento de filho; alistamento de eleitor; dias para realização de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; comparecimento em juízo; até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica; até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada ou pela doação voluntária de sangue; nos casos de afastamento por acidente de trabalho; quando da utilização

pelo empregado de um ou mais dias, provenientes de banco de horas; Nos casos em que a empresa suspenda o trabalho, por motivo de força maior; o gozo de folga referente a auxílio nos trabalhos da Justiça Eleitoral, conforme resolução 22.747/2008 do Tribunal Superior Eleitoral. Observados os limites estabelecidos no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§4º - Os valores desta cláusula tiveram reajuste de 5% (cinco inteiros por cento), aplicados à partir de 01/04/2024, para os grupos 1, 2 e 3 e para o grupo 4 à partir de 01/05/2024.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE TRANSPORTE.

Cumprir-se-á a Lei nº 7.418, de 16/12/85, observando-se seu Decreto Regulamentar nº 95.247, de 17/11/87.

§1º - O empregado contratado em outra cidade localizada a mais de 200 km do Município do Rio de Janeiro e que tenha sua passagem de vinda comprovadamente paga pelo empregador terá a sua passagem de retorno à sua cidade de origem quando da rescisão contratual, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador sem justa causa.

§2º - Quando o empregado faltar ao serviço com justificativa médica, o vale transporte não será descontado referente ao dia em que o trabalhador compareceu ao consultório para consulta, podendo ou não, a critério de cada empregador, serem descontados os vales correspondentes aos demais dias em que o trabalhador permaneceu em casa e que já tenha recebido antecipadamente.

§3º - O vale-transporte não se configura como salário, conforme mansa e pacífica orientação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF), pelo que não compõe base de cálculo de contribuição previdenciária.

§4º - As empresas poderão, a seu critério, fornecer ticket-combustível ao trabalhador que desejar utilizar veículo próprio. O valor do ticket-combustível será limitado ao valor da passagem que o funcionário teria direito conforme estabelecem as Leis Federais n.º 7.418/85 e 7.619/87, regulamentadas pelo Decreto nº 95.247/87. A concessão do presente benefício não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração do empregado. A parcela custeada pelo empregado será de 6% (seis por cento) do seu salário base.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PLANO DE SAÚDE.

O empregador que fornece Plano de Saúde aos seus empregados, quando da mudança de plano, deve avisar seus empregados com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS DESPESAS DE FUNERAL.

Na ocorrência da morte do trabalhador, em virtude de acidente trabalho nas dependências do empregador, este será obrigado a contratar serviços funerários, por sua livre escolha, e, conseqüentemente, arcará com as despesas que lhes sejam pertinentes, na hipótese de não haver cobertura suficiente pelo Seguro de Vida em Grupo de que trata a Cláusula 15ª deste instrumento.

§Único - Em caso de omissão do empregador quanto às providências de sepultamento, ficará ele obrigado a reembolsar a família, das despesas comprovadamente realizadas para o evento, até o limite máximo de (02) dois salários-mínimos, vigentes à época do funeral.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO.

Os empregadores farão em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação e/ou idade, seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 23.000,00 (vinte e três mil reais) em caso de morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local em que dito evento ocorra;

II - R\$ 23.000,00 (vinte e três mil reais) em caso de invalidez permanente (total ou parcial), causada por acidente, independentemente do local em que dito evento ocorra, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando-se no laudo médico, detalhadamente, as sequelas definitivas, sem prejuízo da menção ao grau ou percentual da invalidez causada pelo acidente;

III - R\$ 23.000,00 (vinte e três mil reais) em caso de doença profissional do empregado, porém, não contemplando a cobertura de Invalidez Funcional por Doença (IFPD);

IV - Ocorrendo a morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local em que dito evento ocorra, os beneficiários do seguro deverão receber 01 (uma) cesta básica;

V - Ocorrendo a morte do empregado, independentemente de sua causa (acidente de trabalho, morte natural etc.), a apólice de seguro deverá contemplar cobertura de assistência funeral;

VI - Ocorrendo a morte do cônjuge, convivente em união estável ou companheiro (a) do empregado (a), desde que comprovada por documento público idôneo o casamento, a união estável ou o companheirismo, a apólice de seguro deverá contemplar o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do capital segurado em favor do empregado (a) no caso de sua morte (item I acima);

VII - Ocorrendo a morte de filho(a) do(a) empregado(a) até 18 anos ou na condição de universitário maior de 18 anos e menor de 25 anos, a apólice de seguro deverá contemplar o pagamento de 10% (dez por cento) do capital segurado em favor do empregado(a) no caso de sua morte (item I acima).

§1º - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 30 (trinta) dias após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

§2º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do *caput* desta cláusula, ficam os empregadores livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte do empregador e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado, o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

§3º - Aplica-se o disposto na presente cláusula a todos os empregadores e empregados, inclusive os empregados em regime de trabalho temporário, bem como estagiários vinculados conforme lei própria.

§4º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II do *caput* desta cláusula não serão cumulativas, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

§5º - As seguradoras deverão observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de responderem por eventual prejuízo causado aos empregadores e/ou empregados.

§6º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

§7º - Os valores desta cláusula tiveram reajuste de 5,0% (cinco inteiros por cento), são válidos a partir 01/04/2024, para os grupos: (1, 2 e 3) e para o grupo 4 a partir de 01/05/2024.

## EMPRÉSTIMOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO BANCÁRIO.

As empresas darão total apoio aos convênios bancários (inclusive criando meios para viabilizar os descontos) realizados com Sindicato Patronal e Laboral para empréstimo de seus trabalhadores conforme a Lei nº 10.820 e alterações posteriores.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA READMISSÃO DE EX - FUNCIONÁRIO.

Ao empregado readmitido na empresa, não será exigida experiência na mesma função que exercia quando do seu desligamento.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOS CERTIFICADOS DE CURSOS.

No ato da rescisão contratual, a empresa fornecerá ao empregado, desde que este solicite por escrito e previamente, toda a documentação/diploma/certificação dos cursos que o empregado tenha concluído durante o período trabalhado para o empregador.

§1º - A participação do empregado em cursos de qualificação e seu custeio serão objetos de negociação direta com seu empregador, conforme regulamento interno da empresa ou acordo individual que se celebre.

§2º - Os dias e/ou horas destinados para qualificação não serão computados como jornada extraordinária, pelo que nada será devido sob a rubrica "horas extras" ou congêneres e, muito menos, provocará reflexos em outras rubricas trabalhistas.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS CÁLCULOS INDENIZATÓRIOS

Os cálculos indenizatórios, bem como as férias e a remuneração do 13º salário, serão integrados das médias de horas extras, adicional noturno e repouso remunerado e demais verbas que integrem a remuneração do empregado, conforme manda a legislação vigente.

§ Único - A média de horas extras será devida sempre que o trabalhador as tiver recebido durante o período aquisitivo, com o mínimo de 05 meses, consecutivos ou não, desde que não tenham sido compensadas como folgas no banco de horas, ou seja, as horas remuneradas como extras do banco de horas entrarão na média.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES.

Em que pese a facultatividade da homologação das rescisões de contrato de trabalho advinda com a Lei nº 13.467, os Sindicatos Convenientes, após realização de assembleia, concordam em manter a obrigatoriedade da realização de homologação das rescisões de contratos de trabalho perante o Sindicato Laboral visando a garantia dos direitos e interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, bem como conferir segurança jurídica ao ato praticado. A homologação será obrigatória em extinção de contrato de trabalho superior a 01 (um) ano.

§1º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado até 10 (dez) dias contados a partir da data do término do contrato de trabalho, sob pena de multa equivalente a um mês de salário do trabalhador;

§2º - Nos termos expostos no artigo 477, parágrafos 6º e 8º da CLT deverá ocorrer a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes até dez dias contados a partir do término do contrato, sob pena de pagamento de multa equivalente a um mês de salário;

§3º - O pagamento das verbas rescisórias somente poderá ser realizado através de transferência ou depósito bancário ou cheque. O comprovante de pagamento deverá ser apresentado no ato da homologação. Não serão aceitos depósitos realizados em envelopes;

§4º - Quando o pagamento for realizado através de cheque, a homologação deverá ser feita até às 14h ou horário que permita o trabalhador se deslocar até o Banco onde possa realizar o saque do cheque emitido, sob pena de incidência da multa prevista no §1º caso ultrapasse o prazo de 10 (dez) dias nele posto;

§5º - As homologações deverão ser agendadas somente após a verificação e regularidade cadastral da empresa serão realizadas apenas nos horários de 09h às 12h e das 13h às 15h;

§6º - Os documentos necessários para a realização da homologação são: aviso prévio, atestado médico demissional, PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, extrato analítico do FGTS e guia de recolhimento da multa rescisória, chave de conectividade social, guias necessárias para habilitação ao recebimento do seguro desemprego, demonstrativo das parcelas variáveis computadas como base de cálculo da maior remuneração, demonstrativo da média de horas extras, carta de preposto e comprovante dos devidos recolhimentos da contribuição sindical;

§7º - A declaração de não comparecimento do trabalhador para realização da homologação somente será concedida mediante apresentação de documento idôneo e comprobatório da convocação de forma inequívoca;

§8º - Como forma de custeio assistencial no ato de homologação poderá ser cobrada taxa do empregador para realização do ato quando verificada irregularidade com relação ao correto enquadramento sindical;

§9º - Nos casos de descontos relativos a pensão alimentícia apresentar decisão ou acordo judicial autorizando a retenção de valor correspondente;

§10º - Caso o trabalhador tenha ficado afastado percebendo benefício previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, a empresa deverá apresentar documento comprobatório de alta do INSS e atestado médico demissional;

§11º - Aplica-se a multa correspondente ao valor de R\$200,00 (duzentos reais) por trabalhador para as empresas que se recusarem a proceder a homologação (caput da presente cláusula). A multa será revertida para o trabalhador;

§12º - Sempre que, no curso do aviso prévio por iniciativa da empresa, o trabalhador comprovar a obtenção de novo emprego, ficará a empresa obrigada a dispensar o trabalhador do cumprimento do restante do prazo, desobrigando-se do pagamento dos dias faltantes para o término do aviso nos termos da Súmula 276 do TST e efetuando o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia a contar do último dia trabalhado;

§13º - O aviso prévio, quando trabalhado, deverá ser cumprido pelo trabalhador, preferencialmente no próprio local em que se encontrava lotado, sempre que houver atividade compatível com a ocupação do trabalhador, sendo vedada a prática de sucessivas transferências no curso do aviso prévio;

§14º - As Entidades Sindicais ora pactuantes, acordam que as horas declaradas pelo Sindicato Laboral do comparecimento do Trabalhador para assistência na homologação de rescisão de contrato, serão abonadas, sem perda de remuneração pelo trabalhador e vedada compensação dessas horas, salvo as que excederem o período declarado para a assistência;

§15º - No caso do não comparecimento da empresa no ato de homologação agendado por ela, ou seu atraso não justificado superior a uma hora, fica a empresa obrigada a reembolsar ao empregado o custo do transporte e alimentação.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES

As homologações previstas no presente instrumento normativo serão realizadas em prol dos associados e não associados. Outrossim, as empresas que desejarem homologação de rescisão e banco de horas deverão apresentar documentos comprobatórios do cumprimento da legislação e instrumento normativo, devendo possibilitar a visita do Sindicato Laboral aos postos de trabalho de forma que possa manter contato com os trabalhadores.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADORES DE EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO.

Para a utilização de trabalhadores regidos pela Lei 6019/74 nos obras de instalação e manutenção, as empresas deverão protocolar, previamente, no Sindicato Laboral, uma comunicação, indicando o local da prestação de serviços, acompanhada dos seguintes documentos: cópia do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, cópia do CNPJ e do registro na SRTE/RJ da empresa de trabalho temporário, declaração comprometendo-se a cumprir integralmente a presente Convenção.

§1º - Se atendidas as exigências, o Sindicato Laboral expedirá declaração com validade de 03(três) meses.

§2º - Ficam dispensadas do cumprimento do disposto nesta Cláusula, as contratações de serviços temporários que visem atender as necessidades transitórias de substituição de pessoal, regular e permanente, em casos de férias, licença médica ou acidente.

## CONTRATO A TEMPO PARCIAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO.

Os sindicatos convenientes resolvem instituir a modalidade de contratação por prazo determinado, nos termos da Lei 9.601 de 1998, desde que configure aumento de postos de trabalho e esteja de acordo com as disposições a seguir descritas.

I – Fica proibida a contratação de trabalhadores por prazo determinado em substituição de trabalhadores já contratados por prazo indeterminado;

II – O prazo mínimo para o contrato inicial será de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado, de comum acordo entre empregador e empregado. O acordo com relação à estipulação de prazo de vigência do contrato de trabalho por prazo determinado deverá ser homologado pelo Sindicato Laboral;

III – Os empregadores se obrigam a comprovar o cumprimento de todos os direitos trabalhistas e de todas as cláusulas desta Convenção Coletiva, bem como explicar claramente ao trabalhador, no ato de sua contratação por prazo determinado, a data de encerramento do contrato, o seu direito a férias e 13º salário proporcionais, a não aplicação de aviso prévio e indenização por despedida imotivada;

IV – Na hipótese de rescisão antecipada do contrato por iniciativa do empregador, sem justa causa, esta indenizará ao empregado no valor equivalente a um mês de salário, independentemente dos demais direitos de férias e 13º salário. Na hipótese de rescisão antecipada do contrato por iniciativa do trabalhador, este indenizará o empregador em metade do valor equivalente aos dias que faltarem para completar o período do contrato a prazo determinado;

V – O descumprimento do disposto no acordo de trabalho por prazo determinado, assim como das condições estabelecidas na presente cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento da multa estabelecida no parágrafo único da cláusula 45ª desta convenção coletiva de trabalho e a descaracterização do contrato por prazo determinado, que passará a gerar os efeitos próprios dos contratos por prazo indeterminado;

VI – Ao final do prazo estabelecido por esta cláusula, o desligamento do empregado deverá ser submetido ao Sindicato Laboral e existindo algum impasse, se for vontade do trabalhador, o mesmo será encaminhado à Comissão de Conciliação Prévia, referida na cláusula 43ª desta Convenção.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL

Contratos de trabalho vigentes poderão ser alterados para o regime de tempo parcial de até 26 horas ou 30 horas semanais, cuja opção deverá ser manifestada expressamente pelo empregado perante seu empregador, por livre manifestação de vontade e de forma a não configurar redução salarial por via transversa, através de e-mail ou declaração de próprio punho, em observância aos preceitos contidos no artigo 58-A e seus parágrafos da CLT.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE ANTES DA APOSENTADORIA.

Fica assegurado o emprego, até a data da concessão da aposentadoria, aos empregados que tenham 08 (oito) anos ou mais de contrato de trabalho com o mesmo empregador e que para a aposentadoria falem somente 12 (doze) meses. Deverá o empregado, OBRIGATORIAMENTE, neste mesmo prazo, comunicar ao seu empregador e comprovar por instrumento idôneo emitido pela Previdência Social, que faz jus a estabilidade constante na presente Cláusula, sob pena de perda do direito. Caso o empregador dispense o empregado sem observar a estabilidade ora disposta, deverá reintegrá-lo e, na impossibilidade de reintegração, realizar o pagamento de indenização substitutiva do período faltante para a aposentadoria.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL.

As Empresas fornecerão documentos denominados "PPP" (Perfil Profissiográfico Previdenciário), bem como outros documentos necessários à Previdência Social, assinados pelo representante legal, quando solicitados pelo empregado individualmente ou pelo Sindicato, para fins de comprovação à Previdência no prazo máximo de 05 (cinco) dias a contar da solicitação prévia ou em caso de dispensa.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO SEMANAL.

A jornada de trabalho semanal é de 44 (quarenta e quatro horas), que serão cumpridas de 2ª à 6ª feira, sendo, portanto, extinto o trabalho aos sábados, porém, põe-se a salvo o disposto no caput do artigo 59-A da CLT e seu parágrafo único para as empresas que, por força contratual, necessitam cumprir a jornada de trabalho com regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

#### §1º - Jornada de Trabalho com Inclusão do Sábado:

-As Empresas que por força de contrato, tenham de cumprir a jornada de trabalho com a inclusão do sábado, deverão formalizar acordo de compensação de horas com os empregados e homologar no Sindicato dos Trabalhadores.

- O trabalhador, em regime de compensação, não deve cumprir toda a carga horária na semana em que houver feriado, porque não há o que ser compensado se o **sábado for feriado**.

Como solução, a empresa deve adotar uma das possibilidades:

a) Uma das práticas sugerida é que a empresa reduza as 4 horas compensadas da jornada de trabalho daquela semana, resultando em 8 horas diárias, de segunda a sexta, e totalizando 40 horas semanal.

b) Porém, caso a empresa decida manter a jornada tradicional, ela deve remunerar as **horas suplementares como horas extras**, acrescidas do adicional convencional, ou seja, 100%.

#### §2º - Compensação da jornada em dias especiais:

- Os empregadores, de comum acordo com seus empregados, poderão estabelecer condições para compensação de jornada de trabalho nos dias de véspera de Natal e Ano Novo, Quarta-Feira de Cinzas ou quaisquer outros dias de interesse dos trabalhadores e empregadores.

- Os empregadores de comum acordo com seus empregados poderão pactuar outras jornadas especiais de trabalho, desde que homologadas pelo Sindicato Laboral, após análise da especificidade e necessidade da atividade a ser desenvolvida em cotejo com a observância da concessão dos intervalos legais.

- Escala 6 x 2 – os empregadores poderão pactuar a escala de trabalho em regime 6 (seis) dias de trabalho para cada 02 (dois) dias de descanso, respeitando o limite diário de 07 (sete) horas de efetivo labor, já tendo sido descontado 01 (uma) hora de intervalo.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO BANCO DE HORAS.

O Banco de Horas, na forma do disposto na Lei nº 9.601, de 21/01/98, no Decreto nº 2.490, de 04/02/98, que a regulamenta, e nos §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT, será acordado individualmente e segundo a necessidade do empregador, utilizando-se o devido Termo de Adesão disponível no Sindicato dos Trabalhadores e/ou empregadores, observando-se o seguinte:

I) A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante a assinatura do empregador no TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE BANCO DE HORAS, que constitui parte integrante à Convenção Coletiva de Trabalho, sob forma de anexo.

II) O Termo de Adesão referido na alínea "I", será protocolado pelo empregador no Sindicato Patronal, em 2 (duas) vias, e este encaminhará uma via ao Sindicato dos Trabalhadores, sob protocolo, num prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis;

III) O regime de Banco de Horas deverá ser negociado previamente com os trabalhadores e deverá abranger todos os trabalhadores de um ou mais setores ou departamentos do empregador;

IV) As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo as hipóteses previstas na Alínea VI - letra de Alínea VII;

V) O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior;

VII) Em qualquer situação referida na alínea "V", fica estabelecido que:

- a) O regime de Banco de Horas só poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho de 2ª a 6ª feira, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas na jornada diária e 54 (cinquenta e quatro) horas na jornada semanal;
- b) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação;
- c) A compensação deverá estar completa no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias, podendo a partir daí ser negociado novo regime de compensação, sempre para um período máximo de 180 (cento e oitenta) dias;
- d) No caso de haver crédito ao final do período de 180 (cento e oitenta) dias, obriga-se a empresa, a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com os adicionais previstos na cláusula 8ª da Convenção Coletiva.

VIII) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo de que, havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas com os adicionais previstos na cláusula 6ª da Convenção Coletiva, sobre o valor do salário-base na data da rescisão;

IX) Na eventualidade de absoluta necessidade de trabalho no sábado e aos domingos, durante o período de aplicação do Banco de Horas, as horas trabalhadas no sábado serão consideradas horas extras e remuneradas com o Adicional de 50% (cinquenta por cento) e aos domingos com o adicional de 100% (cem por cento), ou deverão, também de comum acordo com o trabalhador, ser computadas no Banco de Horas a crédito do trabalhador, ficando nesse caso quando transformado em folga tantas horas quanto trabalhadas com os acréscimos previstos na cláusula 6ª do presente instrumento, não podendo ser compensadas como dias comuns de trabalho;

X) As empresas obrigam-se, sempre que solicitadas, a prestar à Comissão de Prevenção e Conciliação de Conflitos, instituída no parágrafo 2º desta cláusula, todas as informações e esclarecimentos que permitam a verificação do fiel cumprimento dos requisitos previstos na legislação e neste parágrafo, bem como submeter à sua apreciação e homologação, qualquer acordonegociado com seus trabalhadores que implique em alteração das condições estabelecidas neste Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de trabalho, sob pena de nulidade;

XI) Para o acompanhamento e verificação do disposto nesta cláusula, no Termo de Adesão e na legislação que rege a matéria, fica instituída uma **COMISSÃO DE PREVENÇÃO E CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS**, de instância bipartite e paritária, composta de 2 (dois) representantes titulares e 1 (um) suplente, indicados pelo Sindicato Patronal e pelo Sindicato dos Trabalhadores, o qual instalar-se-á num prazo máximo de 10 (dez) dias após a assinatura deste Aditivo ao Acordo Coletivo, para estabelecer suas normas de funcionamento;

XII) A inobservância pela empresa, de quaisquer requisitos previstos na Lei n. 9.601/98 e no Decreto n. 2.490/98, devidamente analisada e avaliada pela Comissão de Prevenção e Conciliação de Conflitos, ouvida a empresa, submete a infratora ao que estabelece o art. 10º do Decreto n. 2.490/98, valendo seus efeitos como a penalização prevista no inciso II do parágrafo 1º do art. 1º da Lei n. 9.601/98.

§ Único: O Termo de Adesão mencionado no item I desta cláusula será renovado a cada período de 12 (doze) meses, sendo que, para o item VI alínea A, as empresas poderão pactuar com os empregados a adesão para os demais dias da semana, ou seja, Sábado, Domingo e Feriado, desde que celebrado o devido acordo com os empregados e homologado no Sindicato Laboral.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO DIA NACIONAL DO ELETRICISTA.

O dia 17 de outubro, Dia Nacional do Eletricista, será sempre comemorado, na terceira 2ª feira do mês de outubro de cada ano, com paralisação das atividades nos empregadores respectivos, sem a perda da respectiva remuneração, sendo extensivo a todos os funcionários da categoria.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO.

As empresas poderão utilizar sistemas eletrônicos alternativos de controle de frequência dos seus empregados, permitindo a comprovação da presença do empregado ao serviço, nos termos das diretrizes estabelecidas.

§1º - O sistema eletrônico alternativo não deve admitir:

- I - Restrições à marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV - Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§2º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - Estar disponíveis nos locais de trabalho;
- II - Permitir a identificação do empregador e do empregado; e
- III - Possibilitar, através de dispositivo central de processamento dos dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARNAVAL.

Fica acordado entre as partes ora pactuantes que a 2ª feira e 3ª feira de Carnaval serão dias com paralisação das atividades nos empregadores, sem perda de remuneração pelo trabalhador e vedada compensação de horas, pelo que o acordo previsto na cláusula 28ª c/c o §2º da cláusula 27ª fica restrito à compensação das horas laborais relativas à Quarta-Feira de Cinzas.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO FALECIMENTO DE ASCENDENTE OU DESCENDENTE.

Em caso de falecimento de ascendente ou descendente, o empregado abrangido pela presente convenção coletiva poderá deixar de cumprir sua jornada de trabalho por 03 (três) dias consecutivos, sem prejuízo do recebimento do seu salário.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOS PRIMEIROS SOCORROS.

Os empregadores manterão nos locais de trabalho, em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros munida dos medicamentos básicos.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS.

Os sindicatos convenientes se comprometem a planejar e implementar ações conjuntas que promovam a sedimentação de uma cultura de prevenção por parte dos empregadores e empregados do setor de instalações e manutenção, inclusive com realizações de campanhas de prevenção, com parcerias de instituições públicas ou privadas.

**§Único** - As empresas se obrigam a elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) conforme exigência da NR7 em seu item 7.4, sendo que, será cobrado a apresentação (sujeita a fiscalização) no ato de dispensa do trabalhador o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CADASTRAMENTO SINDICAL.

As empresas com sede em outros Estados que sejam contratadas ou subcontratadas para executar serviços de Instalação e Manutenção Elétrica, Gás, Hidráulica, Sanitária, Mecânica, Telefonia e Energia no Estado do Rio de Janeiro, quer sejam de obras públicas ou privadas, são obrigadas a cadastrar-se nos Sindicatos Patronal e Laboral.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS CONTRIBUINTES.

As Empresas fornecerão obrigatoriamente ao Sindicato dos Trabalhadores, conforme Nota Técnica 202/2009 do MTE, no prazo máximo de 15 dias da data do recolhimento da contribuição sindical, uma fotocópia da guia de recolhimento acompanhada de relação de empregados que autorizaram o desconto na sede do sindicato ou pelo e-mail [sintraindistalrio@msn.com](mailto:sintraindistalrio@msn.com).

**§Único**: As empresas se obrigam, igualmente, a fornecer relação e fotocópia do recolhimento das contribuições estipuladas nas cláusulas 37ª, 39ª e 40ª da presente Convenção Coletiva.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.

Conforme previsto na Constituição Federal de 1988, os sindicatos possuem o monopólio de representação das suas respectivas categorias, razão pela qual devem representá-las por força de lei. Esta representatividade sempre foi custeada pelo conhecido "imposto sindical". Com a reforma trabalhista advinda com a Lei nº 13.467, dito "imposto sindical" perdeu sua compulsoriedade, prejudicando a manutenção do sistema sindical, especificamente o custeio das atividades do sindicato. Fez-se uma reforma trabalhista, mas não se fez a necessária reforma sindical. Em face deste cenário e sem qualquer atentado à liberdade de associação ou violação à representatividade mantida em sede constitucional, os sindicatos convenientes, com apoio na manifestação de vontade expressa em suas respectivas assembleias, firmam a ideia de direito de que a contribuição social pode ser recolhida pelos empregadores e empregados, em épocas próprias, uma vez que a representatividade de suas respectivas categorias posta em sede constitucional somente alcançará o desenvolvimento eficaz se os sindicatos contarem com o suporte financeiro necessário de seus filiados.

Acordam as partes pela estipulação de valores que poderão ser cobrados pelos Sindicatos para realização de determinados serviços e elaboração de documentos para as empresas. Os referidos valores sofrerão variação de acordo com tabela a ser obtida com o Sindicato Laboral e/ou Profissional, considerando a natureza dos serviços prestados.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (PATRONAL).

Considerando os benefícios e custos decorrentes de uma negociação coletiva, cujo resultado positivo é a norma coletiva autônoma (convenção); considerando que o fundamento legal da contribuição assistencial é o artigo 513, alínea 'e', da CLT, cada empregador com CNAE vinculado ao Sindicato Patronal (SINDISTAL), para usufruir das disposições contidas na presente convenção coletiva, contribuirá com valor proporcional ao seu capital social mediante aplicação de alíquotas previstas no artigo 580 da CLT.

**§Único**: O empregador que recolher a contribuição prevista no artigo 587, em época própria, fica dispensado do recolhimento da contribuição assistencial aqui estabelecida.

O SINDISTAL oferecerá aos seus associados, direta ou indiretamente, os seguintes benefícios e serviços:

\* capacitação profissional e empresarial;

\* descontos para programas de formação e aperfeiçoamento de trabalhadores e executivos.

\* Saúde e Segurança do Trabalho: Valores diferenciados em: consultas odontológicas para funcionários de empresas associadas e seus dependentes; atividades físicas, esportivas e de lazer; PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; e PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e Laudos Técnicos (Insalubridade, Periculosidade e Aposentadoria Especial);

\* Orientações jurídicas;

\* esporte e Lazer;

\* estudos Econômicos: Assessoria Técnica e Exclusiva em estudos econômicos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL (LABORAL).

Conforme Assembleia realizada no dia 12/02/2004, mantida nos anos seguintes, inclusive na AGO de 16/02/2023 bem como as AGEs, 14/03/23 e 13/04/2023 que mantiveram as contribuições de representação profissional e negocial, na forma do artigo 612 da CLT, e bem como as, e a Mesa Redonda no MTE em 25/04/23, e considerando a representatividade nas negociações coletivas, de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição Federal foi fixada livre e democraticamente a contribuição de custeio abaixo especificada:

Fica ajustado que a empresa descontará em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, a Contribuição Retributiva de Representação Profissional de **2% (dois por cento) mensalmente**, pelo que o Sindicato Laboral lhes proporcionará:

\* direta ou através do NIAST – Núcleo de Atendimento ao Trabalhador, atendimento odontológico e médico gratuito;

\* indiretamente plano de saúde ambulatorial familiar, através de clínicas particulares conveniadas com o SINTRAINDISTAL, podendo ser extensivo aos seus dependentes mediante o pagamento de taxa adicional;

\* assistência jurídica na área de direito do trabalho para trabalhadores cujas empresas possuam atividade preponderante vinculada ao Sindicato Laboral e

\* assistência jurídica na área de direito de família.

A contribuição tem por finalidade custear os gastos mensais despendidos com a manutenção dos equipamentos e profissionais diretamente ligados aos serviços supramencionados.

A Contribuição Retributiva de Representação Profissional será descontada sobre o piso salarial específico do trabalhador, estipulando-se como contribuição máxima limitada a **R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais)** para outras funções não relacionadas na tabela de pisos salariais, devendo as empresas, repassarem este desconto à tesouraria do Sindicato dos trabalhadores até o 5º (quinto) dia útil, subsequente ao mês descontado, os créditos deverão ser efetuados diretamente à Entidade Sindical Laboral, ou nas Contas Correntes: Banco do Brasil, CC nº. 132121-9 da Agência nº. 0163-X ou Banco Bradesco, CC nº. 43239-3 da Agência 0543, Chave PIX 21 999085751 ou Banco Santander, CC nº. 13.00049-B, da Agência 4104, Chave PIX 33.748.484/0001-00 em nome do SINTRAINDISTAL-RIO, ou por boleto de compensação bancária, que será fornecida pelo Sindicato Laboral devidamente identificado, ficando a empresa que não o fizer até a data fixada, sujeita à multa incidente sobre o valor devido de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, limitado a 20% (vinte por cento) acrescida de juros de mora de 1% (um por cento), calculados a partir do 1º dia útil do mês subsequente ao do vencimento.

**§1º** - Os trabalhadores que não desejarem o desconto da Contribuição Assistencial deverão manifestar sua oposição, em carta de próprio punho, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, após a efetivação de cada desconto, não sendo admitido o envio postal, sem prejuízo da possibilidade do exercício do direito antes do desconto, desde o momento em que o trabalhador tenha ciência deste que respeitado o prazo máximo supraclausulado, cujo marco inicial será contado da data de registro do presente instrumento normativo.

§2º - A referida manifestação poderá ser apresentada em uma das sedes do SINTRAINDISTAL através de formulário próprio no qual o trabalhador tomará conhecimento dos serviços e benefícios que não fará jus, ante ao ato praticado, devendo apresentar CTPS e contracheque comprovando o desconto efetivado ou sendo observado o prazo de registro do presente instrumento normativo.

§3º - O trabalhador que estiver se beneficiando dos serviços médicos e odontológicos prestados pelo Sindicato e que manifestar o interesse de oposição, deverá realizar o pagamento pelos serviços usufruídos, bem como deixará de usufruir dos benefícios concedidos pelo Sindicato

§4º - A interferência da empresa na livre manifestação de vontade do trabalhador será considerada crime contra a organização do trabalho.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA NEGOCIAL.

A Contribuição Retributiva Negocial será descontada sobre a remuneração do trabalhador, no percentual de 6% (seis por cento) sendo: 3% (três por cento) em julho e 3% (três por cento) em dezembro, não limitados, do mesmo modo, as empresas deverão repassar este desconto à tesouraria do Sindicato dos trabalhadores até o 5º (quinto) dia útil, subsequente ao mês descontado, os créditos deverão ser efetuados diretamente à Entidade Sindical Laboral, ou nas Contas Correntes: **Banco do Brasil, CC nº. 132121-8 da Agência n.º 0183-X ou Banco Bradesco, CC nº. 43239-3 da Agência 0543, Chave PIX 21 999085751 ou Banco Santander, CC nº. 13.000049-8, da Agência 4104, Chave PIX 33.748.484/0001-00** em nome do SINTRAINDISTAL-RIO, ou por boleto de compensação bancária, que será fornecida pelo Sindicato Laboral devidamente identificado, ficando a empresa que não o fizer até a data fixada, sujeita à multa incidente sobre o valor devido de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, limitado a 20% (vinte por cento) acrescida de juros de mora de 1% (um por cento), calculados a partir do 1º dia útil do mês subsequente ao do vencimento.

§Único - A Contribuição Retributiva Negocial, será descontada de todo trabalhador que se beneficiou da presente Convenção Coletiva, direta ou indiretamente, exceto dos trabalhadores que já contribuem com a Contribuição Retributiva de Representação Profissional.

### Disposições gerais referentes às Contribuições Retributiva de Representação Profissional e Negocial

I - Estão excluídos da obrigatoriedade do desconto, as categorias diferenciadas por Lei e os profissionais liberais, salvo por sua livre opção de adesão.

II - Quando, solicitado pelo Sindicato Laboral, as empresas permitirão que se realizem reuniões com os trabalhadores no próprio local de trabalho, para que sejam prestados maiores esclarecimentos sobre o disposto nesta cláusula.

A interferência da empresa na livre manifestação de vontade do trabalhador será considerada crime contra a organização do trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO EM QUADRO DE AVISOS.

As empresas se obrigam a manter quadro de avisos nos locais de trabalho e afixar o presente acordo bem como, os adendos e termos aditivos que porventura ocorrem durante a vigência do mesmo, assim como permitirão ao sindicato laboral, divulgar os benefícios oferecidos por este à classe trabalhadora.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL.

Por força deste instrumento normativo e, em atendimento ao disposto nos artigos 607 e 608 da CLT e/ou Lei 8.666/93 a empresa deverá apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações Sindicais.

§1º - Esta certidão será expedida, sem ônus, pelo SINTRAINDISTAL e assinada por seu Presidente ou seu(s) substituto(s) legal (is), no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

§2º - Consideram-se obrigações sindicais para fins de emissão da CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL:

- Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- Recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas no presente instrumento;
- Cumprimento integral deste Instrumento Coletivo de Trabalho;
- Certidão de regularidade para com o FGTS e INSS;
- Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária;
- Cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho e demais legislações que regem a matéria.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Os Sindicatos Convenientes ratificam o apoio integral à **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DA INDÚSTRIA DE INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO ELÉTRICA, HIDRÁULICA, GÁS, SANITÁRIA, MECÂNICA E DE TELEFONIA DO RIO DE JANEIRO – SINTRAINDISTAL/SINDISTAL**, em funcionamento na Av. Venezuela, nº 27, sala 727 – Praça Mauá – Rio de Janeiro RJ, conforme convenção específica firmada entre as partes em 14/07/2000, em conformidade com a Lei n.º 9958 de 12 de janeiro de 2000 e do Termo, firmado pelos Convenientes em 19/02/2003.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA APLICABILIDADE.

Este instrumento normativo abrange todos os empregadores e empregados do Estado do Rio de Janeiro, para todas as ocupações específicas da categoria, não se aplicando aos profissionais liberais e categorias diferenciadas.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E DA MULTA.

As partes se obrigam a observar, fiel e rigorosamente, cada uma das cláusulas do presente Instrumento, por expressar o resultado da livre negociação entre elas, consagrada nas Assembleias Gerais dos Sindicatos convenientes.

§Único: Constatada a inobservância, por qualquer das partes convenientes, de cláusula da presente Convenção, será aplicado o inadimplente, multa equivalente a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial da categoria, elevado para 30% em caso de reincidência, por infração e por empregado, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo a importância em benefício da parte prejudicada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.**

De acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados a empresa somente poderá utilizar os dados dos empregados com finalidade expressa e, dando ciência a estes, quando necessitar utilizar os dados para contratos ou contatos com terceiros. Mesmo com a possibilidade de utilização e informação de dados, a empresa deverá cumprir o disposto na Lei 13.709 de 2018, seja quando da admissão, vigência do contrato de trabalho ou dispensa.

Diante do disposto no artigo 8º da Constituição Federal e da finalidade institucional dos Sindicatos, estes poderão solicitar dados, informações e documentos dos trabalhadores, visando verificar o cumprimento da legislação por parte das empresas, bem como visando garantir o cumprimento da legislação por parte das empresas, bem como visando garantir o associativismo. As empresas deverão apresentar os documentos e informações solicitadas pelos Sindicatos.

}

**ERNESTO BELMIRO AFONSO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND OFS ELET TRAB IND INST E MANUT ELET GAS HIDR SANIT MEC E TELF RJ**

**EVANDRO DE FREITAS JUNIOR**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE INSTALACOES ELETRS., GAS, HIDRAULS. E SANITS. DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - TERMO DE ADESÃO AO BANCO DE HORAS**

ANEXOS

ANEXO I - TERMO DE ADESÃO AO BANCO DE HORAS

Pelo presente instrumento, a Empresa:.....,

(Empresa)

com sede à.....,

(Endereço completo)

por seu representante legal.....,

(Nome/cargo)

Declara sua adesão e plena aceitação dos termos da cláusula 28ª da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDISTAL - Sindicato da Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias do Estado do Rio de Janeiro e o SINTRAINDISTAL - Sindicato dos Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústrias de Instalações e Manutenção Elétrica, Gás, Hidráulica, Sanitária, Mecânica e de Telefonia do Estado do Rio de Janeiro, que institui o regime de compensação de horas de trabalho denominado "Banco de Horas", na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do Art. 59 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pelo art. 6º da Lei nº 9601 de 21/01/98.

Declara, outrossim, sob as penas da Lei, que sempre quando solicitado, apresentará à Comissão de Prevenção e Conciliação de Conflitos, instituída pelo item "X" da cláusula 28ª da Convenção Coletiva de Trabalho, as informações que permitam o acompanhamento e verificação do fiel cumprimento dos requisitos previstos na legislação e na referida cláusula do Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive datas de início e término dos períodos do Banco de Horas.

Rio de Janeiro-RJ, ... de .... de 202....

Assinatura do responsável pela empresa

De acordo:

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA - MESA REDONDA**[Anexo \(PDF\)](#)**ANEXO III - ATA 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>.

