

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000897/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/10/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052505/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.200731/2023-01
DATA DO PROTOCOLO: 23/10/2023

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO DO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 04.979.068/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABRIZIO DE ALMEIDA GONCALVES;

E

SIND TRAB IND CONST PES OF EL TRAB IND I EL GAS HID SAN, CNPJ n. 00.286.747/0001-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IVAN SILVA DA SILVA;

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 agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada, Oficiais Eletricistas e Trabalhadores nas Indústrias de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias - Construção Pesada; Estradas, Barragens, Pavimentação, Terraplenagem, Portos, Aeroportos, Pontes, Hidrelétricas, Canais, Engenharia Consultiva e Obras em Geral. EXCETO as atividades inerentes a categoria de trabalhadores na construção pesada e qualquer referencia as atividades na construção pesada**, com abrangência territorial em **Belém/PA**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da Categoria deverão ser praticados em 05 (cinco) níveis, de conformidade com a Tabela abaixo:

FUNÇÃO	PISOS A PARTIR DE AGOSTO DE 2023
I - Para profissional técnico, com formação de nível médio efetuada em escola profissionalizante na atividade tecnológica da engenharia em suas várias especialidades, com experiência mínima de dois anos na função, para Encarregado ou Testador de Rede Telefônica, Encarregado	R\$ 2.177,96

de Rede Elétrica, Eletricista de linha viva, Encarregado de Produção em Geral e demais funções assemelhadas.	
II - Para profissional técnico, com formação de nível médio efetuada em escola profissionalizante na atividade tecnológica da engenharia em suas várias especialidades, Topógrafo, Eletrotécnico, Fiscal de campo, almoxarife com segundo grau completo, Maçariqueiro, Soldador, demais funções assemelhadas.	R\$ 1.965,09
III - Para os Oficiais assim considerados, Montador de Andaime, Pedreiro, Carpinteiro, Ferreiro-Armador, Bombeiro Hidráulico ou Encanador, Eletricista, Eletricista Montador ou de Manutenção, Pintor, Betoneiro, Montador de Rede Telefônica, Auxiliar de Teste de Rede Telefônica, Emendador ou Cabista de Rede Telefônica, Instalador de Rede Telefônica, IRLA (Instalador, Reparador de Linha Assinantes), Montador de Medidor de Energia, Cozinheiro, Escriturário, Apontador, estes 2(três) últimos com escolaridade de ensino médio completo (2º grau completo); almoxarife com primeiro grau completo; nas Indústrias de Artefatos de Cimento Armado, o Concretador, as demais funções assemelhadas.	R\$ 1.965,09
IV - Para o Meio-oficial, tal como Servente habilitado, em geral, Borracheiro,, Lubrificador, Guincheiro, Bombeiro de Abastecimento, Operador de Martelete, Auxiliar de Mecânico, Auxiliar de Eletricista, Montador de Gabião, Auxiliar de Montador de Rede Telefônica, operador de motosserra, auxiliar administrativo, Auxiliar de Emendador ou de Cabista de Rede Telefônica, Leiturista/Entregador de conta, Atendente/agente, Auxiliar de Escritório, Apontador, Almoxarife e Porteiro de Obra, estes 4(quatro) últimos com escolaridade de ensino fundamental completo (1º Grau) e demais funções assemelhadas.	R\$ 1.474,90
V – Para Contínuo, Office-Boy, Mensageiro, Servente ou Braçal, Vigia, podador, Arrumadeira, Ajudantes, em geral e Auxiliares em geral, e demais funções assemelhadas.	R\$ 1.422,25

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na ocasião em que o eletricista ficar responsável também pela condução do veículo da equipe, será pago a este o percentual de 6% (seis por cento) da diária do salário base, somente para os dias em que efetivamente também tiver desempenhado esta atividade. A referida gratificação criada por mera liberalidade na categoria, não integrará a remuneração para fins de pagamento de férias, 13º Salário, horas extras, adicionais em geral e descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: PROCESSO DE RECLASSIFICAÇÃO – Os empregados que exercerem nos Canteiros de Obras e nos parques fabris das empresas, de forma contínua e sem qualquer interrupção função diversa daquela contida em seu Contrato

de Trabalho, deverão ser submetidos ao processo de reclassificação a ser efetivado no prazo de 120 (cento e vinte dias) a partir do exercício da nova função, devendo no processo, constar a avaliação do Engenheiro responsável pela atividade.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS

Na vigência da presente Norma Coletiva, os salários dos integrantes das categorias profissionais convenientes serão reajustados, a partir de agosto de 2023, pelo índice de 4% (quatro por cento) a incidir sobre os salários vigentes em agosto de 2022.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas poderão proceder todas as compensações de antecipações concedidas no período, exceto as de que trata o parágrafo segundo desta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedada a compensação dos aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento, localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados admitidos a partir de 01 de agosto de 2022, deverá ser adotado o reajuste de forma proporcional, aplicando-se também aos reajustamentos previstos neste parágrafo a compensação e a exceção de que tratam o parágrafo primeiro e segundo desta cláusula, conforme tabela abaixo.

PARÁGRAFO QUARTO: Com os reajustamentos previstos nesta cláusula, as partes dão por cumpridos os reajustes determinados pelas Leis n.º 8.880/1994 e 10.192/2001 e seguintes, nada mais sendo devido a este título, bem como, consideram-se repostas todas e quaisquer perdas salariais havidas no período de agosto de 2022 a julho de 2023, inclusive.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados admitidos a partir de 01/08/2023, não fazem jus aos reajustamentos de que trata esta cláusula.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao empregado substituto será garantida idêntica remuneração do empregado substituído, desde que a substituição seja por prazo superior a 30 (trinta) dias. Se a substituição ultrapassar 60 (sessenta) dias, o substituto será efetivado na função.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO OU COMPENSAÇÃO DOS DANOS CULPOSOS PROVOCADOS PELOS EMPREGADOS EM A

Desde que comprovado, através do competente laudo pericial a culpa do obreiro em acidentes de trânsito, envolvendo veículo da empresa que estiver sob sua responsabilidade, será lícito ao empregador promover o

correspondente desconto (Art. 462 parágrafo 1º da CLT) ou compensação (Art. 477 parágrafo 5º da CLT) a título de ressarcimento dos danos materiais causados ao seu patrimônio ou ao de terceiros, tanto quando decorrente de culpa como quando oriunda de dolo do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS ADICIONAIS

Além dos salários, os integrantes das categorias profissionais demandantes, perceberão, em cada caso concreto, as seguintes verbas adicionais:

1 – Adicional de Horas Extras – As jornadas trabalhadas que excederem a jornada diária normal serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e, quando trabalhadas em dias destinados ao repouso semanal remunerado, desde que não seja concedido folga compensatória serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), sendo vedado exigir o cumprimento dos serviços em regime de horas extras ao empregado estudante, quando conflitar com seus horários de aulas devidamente comprovados.

2 – Serviços Especiais – O empregador pagará adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o salário base contratual, e fornecerá todo o equipamento de proteção e segurança quando o trabalhador estiver efetivamente:

2.1 Trabalhando em serviços com a utilização de jaú e andaime fachadeiro externo com distância acima de 3 metros do solo, hipótese em que o adicional incidirá sobre o salário ou valor da produção ajustada para a execução dos mesmos serviços na parte interna da obra;

2.2 Trabalhando efetivamente dentro de tubulões para fundações com profundidade superior a 3m (três metros) a partir do nível do solo;

2.3 Trabalhando efetivamente dentro de galerias fechadas, com profundidade superior a 2 (dois metros) a partir do nível do solo.

3 – Quinquênio – para cada período de trabalho ininterrupto de 05 (cinco) anos na mesma empresa, o trabalhador perceberá adicional por tempo de serviço denominado quinquênio, igual a 3% (três por cento) calculados sobre o respectivo piso salarial. Aos trabalhadores não nominados nos níveis de que trata a cláusula de Pisos Salariais desta Convenção Coletiva, a base de cálculo será o salário do menor piso. O Adicional fica limitado ao máximo de 3 (três) Quinquênios. Os efeitos financeiros para contagem inicial ocorrerão a partir de 01.01.1997 e as empresas que já concedem vantagens equivalentes, em valor igual ou superior, continuarão a fazê-lo em atenção ao disposto nesta Convenção.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica instituída a Participação nos Resultados, na forma estabelecida na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, em favor dos empregados das empresas da indústria da construção civil com contratos vigentes no último dia do período de aferição, a ser paga nos meses de fevereiro de 2024 e agosto de 2024, mediante os seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os dois períodos de aferição da participação nos resultados na vigência desta convenção serão: 01/08/2023 à 31/01/2024 e 01/02/2024 à 31/07/2024, e os pagamentos efetuados, respectivamente, até o dia 15 de fevereiro de 2024 e 15 de agosto de 2024.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado que não tiver nenhuma ausência, justificada ou não, em cada período de aferição, receberá R\$ 298,06 (duzentos e noventa e oito reais e seis centavos). O empregado

que ultrapassar o limite de 8 (oito) ausências, justificadas ou não, em cada período de aferição, não terá direito a participação nos resultados prevista no *caput* desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os empregados que tiverem 06 (seis) meses de contrato de trabalho nos períodos de cada aferição, e tiverem até 08 ausências, justificadas ou não, receberão a participação nos resultados de forma proporcional, conforme abaixo:

LIMITE DE AUSÊNCIA

PARTICIPAÇÃO

Faltas	Participação
08	R\$ 108,37
07	R\$ 135,47
06	R\$ 162,53
05	R\$ 189,66
04	R\$ 216,76
03	R\$ 243,87
De 01 a 02	R\$ 270,93

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados que não tiverem os 06 (seis) meses de contrato de trabalho nos períodos de cada aferição receberão a participação nos resultados na forma das alíneas “a” e “b”, abaixo:

a) Com Ausências:

Mês Completo	Limite de Ausências	Participação
05	06	R\$ 81,30
04	05	R\$ 54,16
03	03	R\$ 40,61
02	02	R\$ 27,07
01	01	R\$ 13,50

b) Sem Ausências

Mês Completo	Participação
05	R\$ 243,87
04	R\$ 189,66
03	R\$ 108,37
02	R\$ 81,30
01	R\$ 54,16

PARÁGRAFO QUINTO - Os empregados que contarem com mais de 03 (três) meses de contrato de trabalho e forem demitidos nos períodos compreendidos entre 01/08/2023 a 31/01/2024 ou de 01/02/2024 a 31/07/2024, receberão a participação nos resultados na forma prevista nos Parágrafos Segundo e Terceiro, e o pagamento deverá ocorrer no ato da rescisão contratual.

PARÁGRAFO SEXTO – Os empregados que não tiverem completado 03 (três) meses de contrato de trabalho e forem demitidos nos períodos compreendidos entre 01/08/2023 a 31/01/2024 ou de 01/02/2024 a 31/07/2024, não farão *jus* à participação nos resultados.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Para fins de cumprimento desta Cláusula, considera-se “mês” a fração superior a 25 (vinte e cinco) dias.

PARÁGRAFO OITAVO – Os empregados em gozo de férias ou acometidos de acidente de trabalho que cause afastamento, neste caso, somente se o empregado estiver usando seu EPI completo fornecido pela empresa, terão suas ausências abonadas para o efeito de percepção do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

PARÁGRAFO NONO – As empresas que já possuem planos de participação nos lucros ou resultados em moldes diferentes do previsto na presente cláusula, não estão obrigadas ao cumprimento da mesma, podendo optar por manter o critério por elas já praticado.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Na forma do disposto no art. 3º da Lei n.º 10.101/2000, a participação de que trata esta cláusula não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – As empresas que possuem acordo específico para pagamento de participação nos lucros ou resultados, diversos do estabelecido nesta cláusula com regramentos próprios não estarão obrigadas ao cumprimento desta cláusula.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão café da manhã e almoço aos empregados que exercerem atividades nos estabelecimentos fabris, canteiros de produção e apoio observadas as seguintes regras:

1. As refeições podem ser elaboradas por “Boieiras”, observadas as boas condições de higiene e qualidade;
2. O café da manhã deverá ter, no mínimo, um copo de 200 ml de café com leite, mais 2 (dois) pães careca, com margarina ou manteiga;
3. O custo das refeições será suportado pelos empregados beneficiados através de desconto em seus salários, até o limite de 1,0% (um por cento) dos respectivos custos.
4. As empresas na base territorial do sindicato demandante, em caso de força maior (art. 501 da CLT) ajustarão em cada caso concreto, mediante Acordo Coletivo (art. 611, §1º da CLT) outras condições relativas ao fornecimento ou não de alimentação;
 - 4.1 Nas Negociações de Acordo Coletivo da empresa com seus empregados e o sindicato demandante, a que se refere este item, o sindicato demandante far-se-á representar por, no máximo 2 (dois) diretores e 1 (um) assessor credenciado para tal fim;
 - 4.2 As informações confidenciais cedidas pelas empresas ao sindicato profissional, em razão destas negociações, não poderão ser divulgadas por qualquer meio;

4.3 Nas reuniões quadrimestrais da comissão bilateral serão negociados a partir da primeira reunião.

5 – As empresas poderão optar em substituição ao benefício previsto nesta cláusula, pelo pagamento de vale-alimentação no valor de R\$ 433,31 (quatrocentos e trinta e três reais e trinta e um centavos) mensais, sendo certo que, neste caso, não estarão obrigadas ao fornecimento de alimentação. A empresa que optar pelo pagamento do vale-alimentação está desobrigada ao pagamento de auxílio cesta básica, previsto na cláusula denominada “Auxílio cesta básica”.

5.1. O vale-alimentação será pago durante as férias do empregado, observados os valores previstos no item 5, acima.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos canteiros de obras isolados as empresas fornecerão as refeições a seus empregados, devidamente acondicionadas com integral respeito às normas e padrões de higiene vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão optar, a seu critério, pela aplicação do presente benefício nos moldes e forma estabelecidos pelo sistema PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR. Ressalvando que em todo o caso, seja qual for a opção da empresa, por não ter o benefício natureza remuneratória, o valor destinado à alimentação do trabalhador não integra a remuneração do empregado para nenhum fim de direito, nos termos do art. 457, §2º da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CESTA BÁSICA

As empresas que fornecerem alimentação aos seus empregados, nos termos da cláusula denominada “ALIMENTAÇÃO”, desta convenção, concederão aos seus empregados auxílio cesta básica com valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais, que será fornecida em forma de *ticket*/vale-alimentação, sem que haja descontos em caso de falta justificada por atestado médico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os atestados médicos serão apresentados até 48 (quarenta e oito) horas a contar da data da falta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de dúvida sobre a veracidade do atestado apresentado, as empresas poderão submeter o atestado médico à ratificação pelo médico da empresa, pelo médico conveniado ou pelo médico credenciado pelo sindicato patronal. Não sendo ratificado o atestado, este não será considerado para justificativa da falta, para os fins estabelecidos no *caput*.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não serão considerados declarações e atestados de acompanhamento.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado só receberá o benefício de que trata esta cláusula, caso não possua nenhuma ausência/falta injustificada, no período de apuração e fechamento da folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados em gozo de férias ou afastados por qualquer motivo, não fazem jus ao recebimento da cesta básica.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas poderão optar, a seu critério, pela aplicação do presente benefício nos moldes e forma estabelecidos pelo sistema PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR. Por não ter o benefício natureza remuneratória não integra a remuneração do empregado para nenhum fim de direito.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, nos dias de trabalho, vales-transportes, com antecedência e em número suficiente para o deslocamento dos mesmos entre suas residências e locais de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Os Vales-transportes deverão ser adquiridos com até 05 (cinco) dias de antecedência à data do término regular do crédito do empregado a fim de possibilitar o crédito em tempo hábil no “passe fácil” do empregado sem que este fique impossibilitado de seu uso.

Parágrafo Segundo - Os empregadores poderão substituir o fornecimento de vales-transporte previsto no caput desta cláusula por transporte próprio.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que o ressarcimento pelos empregados será reduzido de 6% (seis por cento) para 1% (um por cento) do salário mensal, caso o empregado não tenha ausência no aludido período, com exceção das seguintes causas:

- a) Até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, vivia sob sua dependência econômica;
- b) Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e) Até 02 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor;
- f) Nos casos de afastamento por acidente de trabalho.
- g) Até 03 (três) dias por ano quando o afastamento for decorrente de atestado médico expedido por Médicos ou Dentistas das Entidades Profissionais acordantes.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICO – HOSPITALAR

Nos canteiros de obras que mantenham seus operários afastados do convívio diário de seu lar, no caso em que estes venham a contrair enfermidade ou sofrer acidente no local da obra, obrigam-se as empresas a prestar-lhes Assistência Médico-Hospitalar compatível com a doença ou acidente, arcando com as despesas de transporte, alimentação e medicamentos, até o momento da remoção para Casa de Saúde contratada, conveniada ou reconhecida pelo INSS, obedecendo, ainda, as seguintes regras:

1. Exames médicos – Os exames médicos obrigatórios por lei, inclusive radiografias, serão pagos pelas empresas.

2. Atestados Médicos – As empresas aceitarão Atestados Médicos subscritos por Médicos ou Dentistas das entidades profissionais acordantes, quando o afastamento do empregado por motivo de doença for no máximo de 3 (três) dias, exceto aquelas empresas que possuam Serviço Médico ou Odontológico próprio ou contratado. O Atestado, antes mencionado, poderá ser fornecido à associados e não associados dos sindicatos acordantes.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA / ASSISTÊNCIA FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA – SEGURO DE VIDA / ASSISTÊNCIA FUNERAL – O sindicato patronal, estipulará para os empregados das empresas integrantes da categoria econômica seguro de vida em grupo, no prazo de até 60 dias após a assinatura do presente acordo, sem qualquer ônus para os empregados, com valor da cobertura fixada em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), para morte por qualquer causa e para invalidez, total ou parcial por acidente de trabalho. O seguro cobrirá também assistência funeral, com custeio integral das despesas havidas, inclusive traslado do corpo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas integrantes da categoria econômica, deverão comunicar quais os empregados que deverão aderir a apólice do seguro, devendo, mensalmente, efetuar o pagamento dos valores que lhes couberem, para o pagamento do seguro.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas que já tiverem estipulado seguro de vida em grupo para seus empregados, estarão desobrigadas de aderir ao seguro de que trata esta cláusula, ressalvando a obrigação deste ser, no mínimo, no valor estipulado no caput desta cláusula (R\$25.000,00).

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas que optarem por conceder seguro de vida em valor superior ao estipulado na presente cláusula, poderão partilhar os ônus com os seus empregados, desde que por estes autorizados.

1. Indenização – As empresas que não oferecerem o Plano de Seguro mencionado nesta Cláusula ficam obrigadas ao pagamento de indenização equivalente a:

1.1 15 (quinze) Pisos Salariais do nível V (cinco), vigentes à época do evento para empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados

1.2 10 (dez) Pisos Salariais do nível V (cinco), vigentes à época do evento, para empresas com até 50 (cinquenta) empregados.

PARÁGRAFO QUARTO – PRAZO PARA INDENIZAÇÃO – Para as empresas que não oferecerem o Plano de Seguro mencionado acima e que, por isso, são obrigadas a efetuar o pagamento de indenização equivalente, devem fazer o pagamento da referida no prazo de até 30 (trinta) dias.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO

No Recrutamento e na contratação serão obedecidas as seguintes normas, no tocante a:

1. As empresas se comprometem a dar preferência a contratação de mão-de-obra local, desde que atenda aos pré-requisitos necessários para a função, exigidos pela empresa, no que concerne a capacitação e o processo seletivo das empresas.

2. Admissão – na admissão, a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS – será entregue pelo trabalhador contra-recibo assinado pela empresa, que deverá anotá-la, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, devendo ser entregue ao trabalhador, no ato da admissão, contra-recibo por ele assinado, cópia do Contrato Individual de Trabalho e de todos os demais documentos por ele assinados na ocasião, no mesmo prazo acima especificado.

3. Contratação de Subempreiteiros – é vedada a contratação de empreiteiros sem personalidade jurídica própria. A empreiteira principal que assim proceder, se obriga a efetuar diretamente o pagamento dos salários e outros direitos trabalhistas dos empregados e do subempreiteiro, havendo crédito deste. As empresas deverão comunicar à entidade profissional, com base territorial na área, a Razão Social, o Cadastro Geral dos Contribuintes – CGC e o endereço desses empreiteiros no prazo de 5 (cinco) dias úteis, após a contratação e, no mesmo prazo, após a retirada do canteiro de obras.

4. Proteção do Direito ao Trabalho – ficam proibidas às entidades acordantes e às empresas, diretamente ou através de terceiros, promoverem a implantação, manutenção, disseminação ou divulgação de informações, registros ou dados que violem a intimidade, a vida profissional ou privada, a honra ou imagem dos trabalhadores, ou que se prestem para cercear o livre exercício de atividade ou profissão ou o amplo direito ao trabalho, não se entendendo como tal os cadastros de empregados usualmente utilizados para fins legais, contratuais, de treinamento e outros.

5. Contrato de Experiência – fica proibida a adoção de contrato de experiência para os empregados que já tenham trabalhado para a mesma empresa e na mesma função, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano. Nos demais casos, fica previsto o Contrato de Experiência máximo de 60 (sessenta) dias podendo ser firmado com prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Nas rescisões dos Contratos Individuais de Trabalho serão obedecidas as seguintes regras:

1. Prazo – as empresas que dispensarem seus empregados ficam obrigadas a efetuar o pagamento dos valores correspondentes a rescisão contratual nos prazos fixados pela legislação vigente e da multa penal a favor do empregado não sendo exigível a multa quando o empregado, comprovadamente, não comparecer para o recebimento.

2. Aviso Prévio – O aviso prévio, trabalhado ou indenizado, será concedido na forma da legislação vigente.

3. Documentação – as empresas fornecerão, no ato do pagamento das parcelas rescisórias, os formulários SB-13 (Relação de Salários de Contribuição) e SB-15 (Discriminação das Parcelas do Salário de Contribuição), qualquer que seja o tempo de serviço extrato do FGTS, disponível no ato do pagamento da rescisão, chave de conectividade para liberação dos depósitos do FGTS, guia de recolhimento da multa rescisória e, quando solicitada, carta de recomendação, esta somente nos casos de demissão a pedido ou sem justa causa.

4. Extinção de Contrato de Empregado por Morte – quando o trabalhador falecer, durante o Contrato de Trabalho, será garantido aos seus dependentes o pagamento de todas as parcelas, como se fora demissão sem justa causa.

5. Fica convencionado neste instrumento a adoção, pelas empresas e trabalhadores ora representados, do Sistema de Suspensão do Contrato de Trabalho nos moldes em que dispõe a Medida Provisória n.º 1.726 de 03.11.98.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, a empresa pagará a título de indenização por rescisão antecipada o valor equivalente a 80% (oitenta por cento) do salário nominal do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta modalidade somente se aplica na região definida na Medida Provisória.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES POR PRAZO DETERMINADO E/OU TEMPO PARCIAL

Fica convencionado neste Instrumento a adoção pelas empresas e trabalhadores, ora representados, do sistema de “Contrato por Prazo Determinado” e/ou “Contrato de Trabalho em Tempo Parcial”, nos moldes em que dispõe a Lei n.º 9.601, de 21.01.98, regulamentada pelo Decreto n.º 2.490, de 04.02.98 e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo 1º - De acordo com o Parágrafo único do item II do Art. 2º da Lei. As empresas deverão efetuar depósitos mensais vinculados de 2% (dois por cento) do salário base a favor dos empregados contratados no regime de contrato por prazo determinado, em estabelecimento bancário, que poderão ser sacados pelo empregado no término de seu contrato, devidamente autorizado pela empresa.

Parágrafo 2º - Em caso de rescisão antecipada do Contrato de Trabalho por prazo determinado sem justo motivo, a empresa pagará a título de indenização por rescisão antecipada o valor equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS

Integrará a remuneração, para fins de Férias, Gratificação de Natal e Repouso Remunerado, a média semestral dos adicionais de Insalubridade, Periculosidade e por Tempo de Serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIOS SOCIAIS

Na vigência da presente Convenção Coletiva, ficam assegurados os seguintes benefícios sociais:

1. Creche – as empresas se obrigam a cumprir as determinações constantes dos Parágrafos 1º e 2º do artigo 389, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, podendo fazê-lo através de convênios com SESI e Entidades Assistenciais, sendo, entretanto, facultada a opção pelo Reembolso-Creche, previsto na Portaria n.º 3.298, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Na vigência da presente Convenção Coletiva, os Contratos Individuais de Trabalho obedecerão às seguintes regras:

1 Jornada de Trabalho/Ponto – a jornada de trabalho será controlada através de cartão de ponto manual, mecânico ou eletrônico, podendo ser dispensada a sua assinalação no intervalo para refeição, conforme faculta Portaria do Ministério do Trabalho. Os empregados que exercem de forma permanente atividades externas, poderão ter o controle de frequência através de papeleta de controle interno da empresa.

2 Compensação de horas – para a compensação de horas trabalhadas serão adotadas as seguintes normas:

2.1 Compensação – as horas de trabalho correspondentes ao sábado poderão ser compensadas no curso da semana, de segunda a sexta-feira, com o correspondente acréscimo de horas diárias ao expediente normal, de modo a se completarem 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho. Se ocorrer feriado em dia de semana, se segunda a sexta-feira, as horas de compensação, antes indicadas serão compensadas normalmente nos demais dias.

2.2 – Jornada de trabalho 12x36 – A jornada de trabalho dos empregados poderá ser de 12 (doze) horas de trabalho contínuo, por 36 (trinta e seis) horas de folga.

3 Pagamento dos Salários – o pagamento dos salários, quando efetuado após o expediente de trabalho, deverá encerrar até uma hora após o seu término, remunerando-se como hora-extra o eventual excesso, obrigando-se a empresa a fornecer o comprovante de pagamento discriminando o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, obedecidas, ainda, as seguintes regras:

3.1. As empresas que apresentarem problemas financeiros, com comprometimento de caixa poderão negociar diretamente com o sindicato laboral, condições de flexibilidade

de pagamento dos salários.

3.2. Pagamento em Cheque – o pagamento quando efetuado em cheque deverá ser feito de modo que o empregado tenha oportunidade de recebê-lo no mesmo dia do pagamento.

3.3. Controle de Ponto/Conferência – fica assegurado ao empregado o direito de conferência do controle de ponto, sempre que este julgar necessário, desde que fora do expediente normal de trabalho, previamente combinado com a administração.

4. Transporte – as empresas fornecerão, quando os serviços forem prestados em lugar de difícil acesso e não for servido por linha regular, transporte gratuito a seus trabalhadores em ônibus, caminhões adaptados ou embarcações que atendam os requisitos de higiene e segurança. Nos finais de semana e nos feriados, as empresas fornecerão transporte gratuito aos empregados alojados, até os locais de lazer mais próximos. O benefício de que trata esta cláusula não constitui salário-utilidade.

5. Transferência/Retorno – O trabalhador transferido, o que só poderá ocorrer por necessidade de serviço, fará jus ao recebimento de adicional de transferência, bem como, ao pagamento das despesas com transporte e mudança da família e, em caso de retorno ou demissão sem justa causa, fará igualmente jus ao pagamento das despesas com a volta (transporte, mudança, alimentação e hospedagem, durante o trânsito).

6. Cláusulas Mais Benéficas/Prevalência - as cláusulas dos Contratos Individuais de Trabalho, quando mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente Convenção Coletiva e na interpretação desta e da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada deve ser a que for mais benéfica para o trabalhador.

7. Reembolso de Despesas de Viagem – os empregados, quando em viagem à serviço, fora do local da prestação de serviços, terão suas despesas reembolsadas dentro dos limites estipulados pelas empresas, mediante adiantamento prévio e comprovação posterior, conforme as normas da empresa.

8. Início de Férias - a data de início das férias do trabalhador não poderá coincidir com o dia de repouso remunerado (Domingo ou feriado). As férias serão pagas, independentemente de requerimento, até 2 (dois) dias antes do seu início.

8.1 – As empresas deverão comunicar a seus empregados a concessão e o período de férias, com antecedência mínima de 30 dias da concessão.

9. Redutibilidade de Salários - a redutibilidade de salários a que alude o inciso VI do Art. 7º da Constituição Federal, será praticada quando ocorrer motivo de força maior, devidamente comprovado perante a entidade sindical profissional, desde que venha a implicar em redução

da força de trabalho, tais como nos casos de concordata, falência e outros, mediante Acordo Coletivo que além das exigências do art. 613 da CLT, estabeleçam regras que visem.

9.1 Fixar o prazo máximo para vigência da redução salarial.

9.2 Limitar a redução salarial que não poderá exceder a 25% (vinte e cinco por cento).

9.3 Fixar os critérios de admissão e demissão.

9.4 Regular a reposição de perdas salariais.

9.5 Fixar normas para os casos de encerramento definitivo das atividades da empresa ou estabelecimento.

10. Banco de Horas - As empresas poderão adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho de que trata o artigo 59 da CLT, dispensando-se o acréscimo de salário, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de (01) um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

10.1. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do *caput* desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

11. Salário-Educação – as empresas poderão habilitar-se junto à Delegacia do Ministério da Educação – DEMEC, com vistas à adoção de esquema misto de repasse do Salário-Educação aos trabalhadores, nos termos do Artigo 9º do Dec. n.º 87.043/82.

Na vigência da presente Convenção Coletiva, os Contratos Individuais de Trabalho obedecerão às seguintes regras:

1 Jornada de Trabalho/Ponto – a jornada de trabalho será controlada através de cartão de ponto manual, mecânico ou eletrônico, podendo ser dispensada a sua assinalação no intervalo para refeição, conforme faculta Portaria do Ministério do Trabalho. Os empregados que exercem de forma permanente atividades externas, poderão ter o controle de frequência através de papeleta de controle interno da empresa.

2 Compensação de horas – para a compensação de horas trabalhadas serão adotadas as seguintes normas:

2.1 Compensação – as horas de trabalho correspondentes ao sábado poderão ser compensadas no curso da semana, de segunda a sexta-feira, com o correspondente acréscimo de horas diárias ao expediente normal, de modo a se completarem 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho. Se ocorrer feriado em dia de semana, se segunda a sexta-feira, as horas de compensação, antes indicadas serão compensadas normalmente nos demais dias.

2.2 – Jornada de trabalho 12x36 – A jornada de trabalho dos empregados poderá ser de 12 (doze) horas de trabalho contínuo, por 36 (trinta e seis) horas de folga.

3 Pagamento dos Salários – o pagamento dos salários, quando efetuado após o expediente de trabalho, deverá encerrar até uma hora após o seu término, remunerando-se como hora-extra o eventual excesso, obrigando-se a empresa a fornecer o comprovante de pagamento discriminando o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, obedecidas, ainda, as seguintes regras:

3.1. As empresas que apresentarem problemas financeiros, com comprometimento de caixa poderão negociar diretamente com o sindicato laboral, condições de flexibilidade de pagamento dos salários.

3.2. Pagamento em Cheque – o pagamento quando efetuado em cheque deverá ser feito de modo que o empregado tenha oportunidade de recebê-lo no mesmo dia do pagamento.

3.3. Controle de Ponto/Conferência – fica assegurado ao empregado o direito de conferência do controle de ponto, sempre que este julgar necessário, desde que fora do expediente normal de trabalho, previamente combinado com a administração.

4. Transporte – as empresas fornecerão, quando os serviços forem prestados em lugar de difícil acesso e não for servido por linha regular, transporte gratuito a seus trabalhadores em ônibus, caminhões adaptados ou embarcações que atendam os requisitos de higiene e segurança. Nos finais de semana e nos feriados, as empresas fornecerão transporte gratuito aos empregados alojados, até os locais de lazer mais próximos. O benefício de que trata esta cláusula não constitui salário-utilidade.

5. Transferência/Retorno – O trabalhador transferido, o que só poderá ocorrer por necessidade de serviço, fará jus ao recebimento de adicional de transferência, bem como, ao pagamento das despesas com transporte e mudança da família e, em caso de retorno ou demissão sem justa causa, fará igualmente jus ao pagamento das despesas com a volta (transporte, mudança, alimentação e hospedagem, durante o trânsito).

6. Cláusulas Mais Benéficas/Prevalência - as cláusulas dos Contratos Individuais de Trabalho, quando mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente Convenção Coletiva e na interpretação desta e da legislação vigente, havendo dúvidas, a decisão a ser adotada deve ser a que for mais benéfica para o trabalhador.

7. Reembolso de Despesas de Viagem – os empregados, quando em viagem à serviço, fora do local da prestação de serviços, terão suas despesas reembolsadas dentro dos limites estipulados pelas empresas, mediante adiantamento prévio e comprovação posterior, conforme as normas da empresa.

8. Início de Férias - a data de início das férias do trabalhador não poderá coincidir com o dia de repouso remunerado (Domingo ou feriado). As férias serão pagas, independentemente de requerimento, até 2 (dois) dias antes do seu início.

8.1 – As empresas deverão comunicar a seus empregados a concessão e o período de férias, com antecedência mínima de 30 dias da concessão.

9. Redutibilidade de Salários - a redutibilidade de salários a que alude o inciso VI do Art. 7º da Constituição Federal, será praticada quando ocorrer motivo de força maior, devidamente comprovado perante a entidade sindical profissional, desde que venha a implicar em redução da força de trabalho, tais como nos casos de concordata, falência e outros, mediante Acordo Coletivo que além das exigências do art. 613 da CLT, estabeleçam regras que visem.

9.1 Fixar o prazo máximo para vigência da redução salarial.

9.2 Limitar a redução salarial que não poderá exceder a 25% (vinte e cinco por cento).

9.3 Fixar os critérios de admissão e demissão.

9.4 Regular a reposição de perdas salariais.

9.5 Fixar normas para os casos de encerramento definitivo das atividades da empresa ou estabelecimento.

10. Banco de Horas - As empresas poderão adotar o sistema de compensação de jornada de trabalho de que trata o artigo 59 da CLT, dispensando-se o acréscimo de salário, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de (01) um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

10.1. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do *caput* desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

11. Salário-Educação – as empresas poderão habilitar-se junto à Delegacia do Ministério da Educação – DEMEC, com vistas à adoção de esquema misto de repasse do Salário-Educação aos trabalhadores, nos termos do Artigo 9º do Dec. n.º 87.043/82.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INCENTIVO A PRÁTICA DE ESPORTES

As partes recomendam às empresas o permanente e intenso incentivo a prática de esportes aos seus empregados, bem como a viabilizar a participação de suas equipes em torneios, campeonatos, etc... Inclusive, adotando o sistema de patrocínio. Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados fica estabelecido o fornecimento de 1 (um) jogo de uniforme (camisa e bermuda) para os membros dos times, por ano.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurada a garantia de emprego aos integrantes das categorias profissionais demandantes, podendo ser convertidas em pecúnia, ressalvados os casos de Pedido de Demissão e Demissão por Justa Causa, nos casos, prazos e condições seguintes:

1. Empregada Gestante – durante a gestação e pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias após o parto;

2. Empregado Reabilitado – pelo prazo previsto na legislação vigente ao empregado que for reabilitado pelo órgão competente, em função de acidente no trabalho, e que venha a ser reabilitado para outra função, observadas as seguintes condições:

2.1 Que a função para a qual tenha sido reabilitado seja compatível e aplicável a categoria;

2.2 O salário do empregado reabilitado para a nova função será correspondente ao salário inicial do cargo;

2.3 Não sendo possível o enquadramento do empregado reabilitado pelo órgão competente, no salário inicial da nova função, não será devida em nenhuma hipótese equiparações salariais por isonomias provocadas pelo processo de reabilitação;

3. Aposentadoria – ao empregado que estiver prestes a se aposentar por tempo de contribuição:

3.1 Com, pelo menos 7 (sete) anos ininterruptos de serviços prestados à mesma empresa ou grupo econômico, durante o período que faltar para a contagem do tempo para a aposentadoria, limitando o período de garantia de emprego em 18 (dezoito) meses, ficando facultada a conversão em pecúnia;

3.2 Com, pelo menos, 11 (onze) anos ininterruptos de serviços prestados à mesma empresa ou grupo econômico, durante o período que faltar para a contagem de tempo para a aposentadoria, limitando o período da garantia de emprego em 24 (vinte e quatro) meses, ficando facultada a conversão em pecúnia.

4. Serviço Militar – nos casos de prestação de serviço militar obrigatório, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados após o desligamento da Unidade em que tiver servido.

5. Não Cumulação – a presente Garantia de Emprego, acima acordada, não se acumula, em nenhuma hipótese, com os prazos de estabilidade previstos na legislação vigente ou que venham futuramente a ser definidos com a mesma finalidade das contidas nesta Convenção Coletiva para fins de direito.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE COMPENSAÇÃO DE FERIADO

As empresas poderão estabelecer programas de compensação de feriados que caírem no período de terça-feira a quinta-feira, transferindo-os para sexta-feira ou os antecipado para segunda-feira, de tal forma que os empregados tenham um final de semana prolongado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas e justificadas, inclusive para efeito de Férias, as faltas ao serviço decorrentes de:

1. Realização de prova escolar em Estabelecimento de Ensino Oficial, - pelas horas necessárias, desde que coincidentes com o horário de trabalho, sendo obrigatória a comunicação, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação de realização da prova;

2. Internação Hospitalar do Cônjuge, Companheiro(a), Filho(a), ou Pais – por 2 (dois) dias, durante o período de internação em Casa de Saúde Local, ou por 3 (três) dias na hipótese da internação ocorrer em local que diste mais de 60 Km(sessenta quilômetros) do estabelecimento fabril, canteiro de produção e apoio, devendo a mesma ser comprovada.

3. Recebimento do PIS/PASEP – fica assegurado ao trabalhador, abrangido pela presente Convenção Coletiva, o direito ao recebimento da remuneração das horas em que tiver de se afastar do trabalho para o recebimento das cotas do PIS/PASEP, exceto quando paga pela própria empresa, através de folha de pagamento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIA DO INDUSTRIÁRIO DA CONSTRUÇÃO

Fica instituído o dia 15 de junho de cada ano como DIA DO INDUSTRIÁRIO DA CONSTRUÇÃO, que será consagrado ao repouso e considerado feriado pelas empresas, para todos os efeitos legais, devendo o trabalhador nesse dia ser remunerado em dobro quando o trabalhador, por motivo de força maior, for obrigado a prestar serviços ao empregador neste dia.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas poderão estabelecer a compensação do feriado de que trata esta cláusula, na forma da cláusula “PROGRAMA DE COMPENSAÇÃO DE FERIADO”, quando for o caso, de tal modo que os empregados tenham um final de semana prolongado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TURNO DE REVEZAMENTO

Fica permitido o trabalho em turno ininterrupto de revezamento na escala 8x8, sendo 7 (sete) horas de trabalho e 1(uma) hora de folga para alimentação e repouso (intra jornada), tudo nos termos do artigo 7º, inciso XIV da Constituição Federal, art. 71 da CLT e OJ nº. 169 da SDI-1 do TST.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ultrapassadas a jornada mensal, as horas excedentes deverão ser remuneradas como extraordinárias na forma prevista em lei, no percentual de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO – As Empresas que praticarem a jornada prevista no “caput” desta cláusula pagarão o abono salarial no valor de R\$ 235,33 (duzentos e trinta e cinco reais e trinta e três centavos) mensais somente para as equipes que adotarem o referido turno, sendo certo que o pagamento deste abono, cessa se a jornada de trabalho adotada for diversa da aqui estabelecida.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em caso de trabalho na escala de revezamento 6x6 não será devido o abono salarial de R\$ 284,67 (duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta e sete centavos), de que trata o parágrafo anterior.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HIGIENE DO TRABALHO

Os empregadores manterão, nos locais de trabalho, dentro dos padrões de higiene, uma área destinada a banheiros e sanitários, com separação de sexos, quando for o caso, com armários individuais e bebedouros, tudo de conformidade com as normas reguladoras que disciplinam a matéria.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME/EPI

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, 4 (quatro) uniformes a cada trabalhador por ano de serviço, devendo trocá-lo, em caso de desgaste natural, desde que não comprovado a culpa ou dolo do empregado, fardamentos e equipamentos de proteção individual (EPI's), quando exigidos para prestação de serviços. Quando, por culpa ou dolo do empregado, houver perda, dano ou extravio do material fornecido, o valor do mesmo poderá ser descontado dos salários.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para os trabalhadores que utilizarem uniforme especial (anti-chama) serão devidos 2 (dois) uniformes, por ano de serviço.

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, 4 (quatro) uniformes a cada trabalhador por ano de serviço, devendo trocá-lo, em caso de desgaste natural, desde que não comprovado a culpa ou dolo do empregado, fardamentos e equipamentos de proteção individual (EPI's), quando exigidos para prestação de serviços. Quando, por culpa ou dolo do empregado, houver perda, dano ou extravio do material fornecido, o valor do mesmo poderá ser descontado dos salários.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para os trabalhadores que utilizarem uniforme especial (anti-chama) serão devidos 2 (dois) uniformes, por ano de serviço.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CIPA'S

As eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA'S, poderão ser acompanhadas pela entidade sindical com jurisdição na área, a quem será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a realização dessas eleições.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AMBIENTAÇÃO NO TRABALHO

As empresas promoverão a ambientação do empregado, no 1º dia de trabalho, quanto ao local, treinamento e instrução para utilização de proteção individual (EPI's), engajando-o nos programas desenvolvidos pela CIPA.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MEDIDAS DE COMBATE A ACIDENTES DE TRABALHO

As partes convenientes, visando a adoção de medidas de combate a acidentes de trabalho, deverão ajustar ações conjuntas para este fim, inclusive montando um banco de dados estatístico, através das notificações contidas nas CAT's – Comunicação de Acidentes de Trabalho. Ainda com a mesma finalidade, as partes através de representantes designados para este fim, deverão manter entendimentos visando desenvolver conjunto de propostas e sugestões para aprovação das entidades sindicais, inclusive agendando, se for o caso, exposições técnicas sobre a matéria que resultem num perfeito esclarecimento da categoria e a adoção de medidas conjuntas e eficazes no combate ao acidente de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ANDAIMES DE MADEIRA

Fica proibido o uso de andaimes, de tábuas com menos de 25 mm (vinte e cinco milímetros) de espessura e pernas com qualquer das faces menor que 40mm (quarenta milímetros), sendo vedado o uso de madeira branca na construção de andaimes.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL

As empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva descontarão, mensalmente, somente dos seus empregados associados que autorizarem prévia e expressamente, ao sindicato profissional conveniente, a título de Contribuição para custeio do sistema confederativo, a que se refere o artigo 8º inciso IV, da Constituição Federal, conforme fixada em Assembléia Geral, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do seu salário base, a partir do mês de agosto de 2023, limitado o desconto até o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado, cujo rateio obedecerá a seguinte proporção: 80% (oitenta por cento) para o Sindicato ou, na falta deste à Federação; 15% (quinze por cento) para a Federação; e 5% (cinco por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI.

1 – O Sindicato Profissional declara para todos os fins de direito, que a contribuição de que trata esta cláusula foi aprovada em Assembléia Geral de sua categoria, convocada para este fim, responsabilizando-se por qualquer dano, seja judicial ou extrajudicial, ocorrido com as empresas integrantes da categoria econômica, porventura existentes, oriundos da aplicação da presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO

Todo e qualquer desconto em favor da entidade profissional beneficiária terá seu montante recolhido à conta bancária indicada pelo sindicato profissional, que responsabilizar-se-á pelo rateio que aqui estiver estipulado, devendo tais recolhimentos, em qualquer caso ou hipótese, ser feito até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto, sob pena de, no caso de inadimplência, incorrerem em multa de 10% (dez por cento), do valor arrecadado, por mês de atraso. As empresas remeterão à entidade beneficiária, no mesmo prazo, relação nominal e de valores descontados de seus empregados, bem como cópia da guia de depósito, devidamente autenticada pelo banco depositário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/REMESSA DE RELAÇÕES

As empresas remeterão às entidades profissionais beneficiárias, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos empregados pertencentes as categorias profissionais acordantes, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido, bem como cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical – GRCS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva descontarão dos seus empregados, mensalmente, ao sindicato profissional conveniente, a título de Contribuição Assistencial conforme fixada em Assembléia Geral, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do seu salário base, a partir do mês de agosto de 2023, limitado o desconto até o valor de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)** por empregado, cujo rateio obedecerá a seguinte proporção: 80% (oitenta por cento) para o Sindicato ou, na falta deste à Federação; 15% (quinze por cento) para a Federação; e 5% (cinco por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Estão dispensados desta contribuição os empregados profissionais liberais e integrantes de categorias diferenciadas, em ambos os casos quando no exercício de suas respectivas profissões.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica facultado ao Empregado, o direito de posteriormente se opor ao desconto aludido no *caput* desta cláusula, desde que seja formalizado, por escrito e de forma individual, sem nenhuma interferência ou participação das Empresas nesta situação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato Profissional declara para todos os fins de direito, que a contribuição de que trata esta cláusula foi aprovada em Assembleia Geral de sua categoria, convocada para este fim, responsabilizando-se por qualquer dano, seja judicial ou extrajudicial, ocorrido com as empresas integrantes da categoria econômica, porventura existentes, oriundos da aplicação da presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADES SINDICAIS

O desconto das mensalidades dos sindicatos acordantes será feito pelas empresas, diretamente em folha de pagamento, desde que notificadas pela entidade, com indicação do valor do desconto mensal. O desconto das mensalidades em folha de pagamento somente poderá cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante notificação, por escrito, da entidade, ou após comprovado, pela Empresa, o desligamento do empregado, transferência ou aposentadoria, ficando terminantemente proibidos os pedidos de exclusão do quadro social da entidade apresentados através do setor de pessoal das empresas. Quando do desconto das mensalidades em folha, a entidade fica desobrigada de fornecer o recibo de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o envelope de pagamento, contra-cheque ou assemelhado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas representadas pelo sindicato patronal recolherão em nome da Federação das Indústrias do Estado do Pará – FIEPA, na conta n.º 000.000.50-4, da Agência Santo Antônio, da Caixa Econômica Federal, na cidade de Belém, capital do Estado do Pará, à título de Contribuição Confederativa, nos termos

do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e conforme aprovado em reunião extraordinária do Conselho de Representantes da entidade patronal de segundo grau retro referida, confirmado em Assembleia Geral do sindicato patronal o valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante da remuneração bruta, paga ou devida a todos os empregados, nos meses de janeiro/2024 e julho/2024.

PARÁGRAFO ÚNICO: O recolhimento se fará até o dia 10 de fevereiro de 2024 e até 10 de agosto de 2024, sob pena de, em caso de inadimplência, incorrerem na atualização monetária do valor devido, até a data do efetivo pagamento, acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre esse valor, além dos juros de mora de 1% (um por cento), ao mês ou fração, calculados sobre o valor atualizado monetariamente, sendo que as empresas que vierem a se instalar após as datas de vencimento supra, farão o recolhimento da contribuição em epígrafe até 30 (trinta) dias após o início de suas atividades obedecidas as regras e critérios acima expostos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelos sindicatos das indústrias abrangidas por esta Convenção ou com atuação em suas bases territoriais, recolherão uma contribuição complementar e necessária ao custeio da negociação desta Convenção, proporcional ao capital da empresa ou firma, vigente em agosto de 2023, conforme registro na Junta Comercial ou órgão equivalente. As empresas que vierem a se constituir, durante a vigência da presente Norma Coletiva, também pagarão a contribuição em apreço. O valor da contribuição será calculado mediante a aplicação da seguinte:

CLASSES DE CAPITAIS EM R\$				VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
DE	0,00	ATÉ	124.999,99	780,00
DE	125.000,00	ATÉ	249.999,99	900,00
DE	250.000,00	ATÉ	449.999,99	1.560,00
DE	450.000,00	ATÉ	649.999,99	2.340,00
DE	650.000,00	ATÉ	1.499.999,99	3.120,00
DE	1.500.000,00	ATÉ	2.999.999,99	3.900,00
DE	3.000.000,00	ATÉ	20.999.999,99	4.680,00
DE	21.000.000,00	ATÉ	49.999.999,99	5.460,00
ACIMA DE	50.000.000,00			6.600,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição, acima prevista, deverá ser recolhida até o mês de outubro de 2023.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O atraso do pagamento da contribuição implicará em multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito em atraso, acrescido de juros de 1% ao mês, além das despesas decorrentes da cobrança judicial, através de ação de cumprimento na Justiça do Trabalho. A contribuição assistencial patronal deverá ser recolhida, independentemente da sindical, na tesouraria da entidade patronal ou agência bancária a ser indicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO COM O SINDICATO E DELEGACIAS SINDICAIS

As relações das empresas e dos demandados com as entidades sindicais demandantes e suas delegacias dar-se-ão com o reconhecimento e acatamento das seguintes regras:

1 Comissão de Conciliação Prévia - Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, de que trata o artigo 625-A/H, da Consolidação das Leis do Trabalho, com representação das entidades sindicais convenientes, cujos termos de funcionamento e demais ajustes serão regulados por instrumento próprio a ser firmado pelas partes no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura da presente Norma Coletiva, sendo parte integrante desta para todos os fins de direito.

2 Disponibilidade de Dirigente Sindical - As empresas se obrigam a conceder licença remunerada a diretor do sindicato profissional, efetivo ou suplente, que, porventura, faça parte de seu quadro a razão de 1 (um) por empresa, com validade até de 5 (cinco) dias por mês, quando se fizerem necessários seus serviços na entidade e desde que a sua função seja exercida por pelo menos três empregados no canteiro de obras.

3 Quadro de Avisos - as empresas colocarão à disposição das entidades sindicais profissionais, quadros de avisos, em locais acessíveis aos trabalhadores, para veiculação de assuntos de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja. Serão afixadas nesses quadros, as tabelas de salários elaboradas em conjunto pelas entidades sindicais profissionais e econômicas e assinadas por seus respectivos representantes, bem como cópia da presente Norma Coletiva a ser fornecida pelos sindicatos demandados, em atenção ao disposto no art. 614, Parágrafo 2º, da CLT.

4 Conciliação Preventiva de Conflitos - as empresas, os trabalhadores e os sindicatos acordantes se obrigam a prevenir a eclosão de conflitos, pelo que devem as empresas, quando diante de situação potencialmente causadora dessa ocorrência, notificar os sindicatos acordantes, para que seja promovida a conciliação preventiva. Ocorrendo conflito, deverão as empresas notificar os sindicatos acordantes e, simultaneamente, a autoridade competente, quando a situação o exigir. A autoridade policial competente só deverá ser notificada quando o conflito implicar em riscos à integridade física de qualquer pessoa ou bem, à segurança pública ou quando ocorrer crime ou contravenção penal.

5 Comissão de acompanhamento e conciliação de divergência - As empresas permitirão a presença da Diretoria da entidade sindical profissional com base territorial na área, até o limite de 3 (três) pessoas de cada vez, podendo ser 2 (dois) dirigentes e 1 (um) assessor devidamente credenciado, nos Canteiros de obras, com o objetivo exclusivo de fiscalizar o cumprimento da presente Norma Coletiva e/ou da legislação vigente, com o intervalo mínimo de 60 (sessenta) dias entre uma visita e outra em uma mesma empresa, devendo ser esta comunicada previamente, por escrito, com prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Em caso de infração grave fica acordado que a próxima visita ocorrerá no prazo de 20 (vinte) dias. A visita não poderá prejudicar o andamento normal dos serviços e será acompanhada pelo engenheiro do canteiro de produção ou seu preposto, não podendo haver manifestações sobre os fatos observados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA ESPECÍFICA

A presente Convenção Coletiva abrange unicamente os integrantes da categoria profissional dos **OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICA E SANITÁRIA NO MUNICÍPIO DE BELÉM**, base de representação do sindicato profissional conveniente, e por ele representada, sendo as empresas representadas pelo Sindicato da Indústria da Construção do Estado do Pará – SINDUSCON-PA.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

O descumprimento de quaisquer das obrigações constantes da presente Norma Coletiva, implicará em multa de 1/20 (um vinte avos) do Piso Salarial V (cinco), vigente à época do evento, por dispositivo infringido e por empregado, revertendo em favor da parte prejudicada, seja ela da entidade sindical, empresa ou empregado. A multa de que trata esta cláusula não é cumulativa com outra de caráter específico que, eventualmente, conste em outra cláusula. Sempre que ficar caracterizada a ocorrência da infração, sejam as referentes diretamente aos empregados, ou não digam respeito a eles diretamente, a entidade sindical profissional com base territorial na área notificará a empresa dando-lhe prazo de 10 (dez) dias corridos para regularização, findo o qual e persistindo a irregularidade incidirá a multa respectiva.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOS PRAZOS DE PAGAMENTO

Toda e qualquer diferença salarial, oriunda da aplicação da presente Norma Coletiva, juntamente com os salários do mês subsequente ao registro da presente norma, bem como as contribuições devidas, seja pelos empregados, seja pelas empresas, também oriundas da presente Norma Coletiva, de igual forma também deverão ser efetuadas no mesmo prazo.

}

FABRIZIO DE ALMEIDA GONCALVES
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO DO ESTADO DO PARA

IVAN SILVA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND TRAB IND CONST PES OF EL TRAB IND I EL GAS HID SAN

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.