

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000558/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036487/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13620.101678/2023-58
DATA DO PROTOCOLO: 20/07/2023

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

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA - INFRA-ESTRUTURA - SINICON, CNPJ n. 33.645.540/0001-81, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). TATIANE OLLE COLMAN WILDT;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO PESADA E AFINS DO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 03.002.622/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GIOVANI RESENDE SILVA e por seu Secretário Geral, Sr(a). ROGINEL LUIZ GOBBO;

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 novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores que atuam na construção de estradas, pavimentação e obras de terraplanagem em geral, barragens, aeroportos, canais, ferrovias, túneis, viadutos, portos, rodovias, eclusas, obras de saneamento, montagens industriais, metrô, hidrelétricas, termelétricas, obras de arte e engenharia consultiva, bem como as subcategorias afins e correlatas**, com abrangência territorial em PA.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - - PISO SALARIAL PROFISSIONAL DA CATEGORIA E TABELA DE PISOS SALARIAIS

1 - Na vigência da presente Norma Coletiva, o PISO SALARIAL PROFISSIONAL DA CATEGORIA, definido na cláusula, no valor de **R\$ 1.410,20/mês ou R\$ 6,41/hora**, a partir de 1º de novembro de 2022.

2 - Os Pisos Salariais das Funções Nominadas serão praticados em 05 (cinco) níveis, de conformidade com a Tabela a seguir, com vigência a partir de 01/11/2022 até 31/10/2023.

TABELA DE PISOS SALARIAIS DAS FUNÇÕES NOMINADAS

	V	IV	III	II	I
--	---	----	-----	----	---

SALÁRIO/HORA	R\$ 6,41	R\$ 6,82	R\$ 9,26	R\$ 9,75	R\$ 11,07
SALÁRIO/MÊS	R\$ 1.410,20	R\$ 1.500,40	R\$ 2.037,20	R\$ 2.145,00	R\$ 2.435,40

- **Funções Nominadas** - Os níveis salariais constantes da Tabela Salarial das Funções Nominadas, comportam as seguintes funções:

3.1 - **Nível V** - para Servente ou Braçal, Contínuo, Office-Boy, Mensageiro, Zelador, Arrumadeira, Auxiliar de Serviços Gerais, Ajudante Geral, e funções assemelhadas;

3.2 - **Nível IV** - para o Meio-Oficial em relação aos cargos nominados no nível III desta tabela, e mais: Bombeiro de Abastecimento, Lubrificador, Borracheiro, Montador de Gabião, Guincheiro, Telefonista, Vigia, Sinaleiro de Vias e demais funções assemelhadas;

3.3 - **Nível III** - para Pedreiro, Carpinteiro, Ferreiro-Armador, Bombeiro Hidráulico ou Encanador, Eletricista de Baixa Tensão, Pintor, Marteleiteiro, Betoneiro, Operador de Bate- Estacas, Operador de Grua, Operador de Guindaste, Operador de Munck, Operador de Trator de Pneus, Cozinheiro, Secretária, Sondador, Vigilante Orgânico, Mecânico de Equipamentos ou Máquinas Leves, Vulcanizador, Oficial de Construção e/ou Manutenção de Linha Férrea, Motorista "A" (veículos até 6 toneladas de peso bruto), Auxiliar Administrativo, Almoxarife e Apontador, estes 3 últimos com escolaridade de ensino fundamental completo, e funções assemelhadas;

3.4 - **Nível II** - para Montador de Estrutura Metálica, Montador de Linha de Transmissão, Montador Industrial, Montador Eletromecânico, Maçariqueiro, Soldador de Solda Elétrica, Soldador de Oxiacetileno, Soldador de Manutenção de Ferrovia, Eletricista de Montagem, Eletricista de Manutenção, Eletricista Montador Industrial, Motorista "B" (veículos com mais de 6 toneladas e menos de 20 toneladas de peso bruto), e funções assemelhadas;

3.5 - **Nível I** - para Topógrafo, Eletrotécnico, Operador de Trator de Esteiras ou de Lâmina, Operador de Motoscraoper, Operador de Moto-Niveladora, Operador de Acabadora de Asfalto ou de Concreto, Operador de Retroescavadeira, Operador de Pá-Carregadeira, Operador de Draga, Mecânico de Equipamentos ou Máquinas Pesadas, Soldador de Raio-X, Eletricista de Alta Tensão, Técnico de Nível Médio em Centro de Formação Tecnológica, Motorista "C" (veículos com mais de 20 toneladas de peso bruto), e demais funções assemelhadas.

4 - **Motoristas** – os pisos salariais acima definidos para os trabalhadores classificados no cargo de Motorista, somente poderão ser aplicados na respectiva base territorial quando inexistir Convenção Coletiva própria, firmada entre o Sindicato dessa categoria e o SINICON ou Acordo Coletivo firmado com empresas da construção pesada.

5 - **Operadores de Máquinas Pesadas** – os trabalhadores classificados na função genérica de Operador de Máquinas, de Máquinas Pesadas, de Máquinas Industriais, de Equipamentos Móveis, no exercício de atividades em obras de construção pesada (terraplanagem, pavimentação, escavação, etc), conforme definidas na cláusula segunda deste instrumento, pertencem à categoria profissional dos trabalhadores na indústria da construção pesada e devem tomar como referência para fins de remuneração mínima, a tabela salarial das funções nominadas acima definida, em função do tipo e da especificidade da máquina que opera.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional demandante, não incluídos no piso, serão reajustados pela aplicação do percentual de **6,46% (seis vírgula quarenta e seis por cento)** para quem tem salário-base de até **R\$ 8.000,00 (oito mil reais)** e para os salários com **valor acima de R\$ 8.000,00 (oito mil reais)**, a critério da empresa, com vigência a partir de **01/11/2022**, calculados sobre os salários vigentes em **31/10/2022**, observados os parágrafos seguintes, não podendo, o salário resultante, ser inferior ao Piso Salarial Profissional da Categoria definido no item 1 da cláusula anterior.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos após 31/10/2022, não fazem jus a qualquer reajustamento salarial resultante da presente Convenção Coletiva, desde que já admitidos com salários reajustados e respeitado o Piso Salarial Profissional definido na Cláusula Terceira.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão deduzir todas as antecipações salariais coletivas porventura concedidas no período, sendo vedado deduzir os aumentos individuais concedidos por término de aprendizagem, promoção por merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento, localidade ou equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Terceiro: Com os reajustamentos mínimos previstos nesta cláusula, as partes dão por cumprido o reajuste salarial anual de data-base, pela livre negociação, conforme o art. 10 da Lei nº 10.192/01, nada mais sendo devido a esse título.

Parágrafo Quarto: As eventuais diferenças de remuneração decorrentes da aplicação dos índices ora convencionados, serão pagas em até 3 (três) parcelas, a partir da folha de pagamento de julho de 2023.

Parágrafo Quinto: As diferenças de verbas rescisórias decorrentes da aplicação dos índices de reajuste ora convencionados, deverão **ser disponibilizadas para pagamento em rescisão complementar até o dia 30/07/2023**.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários dos integrantes da Categoria Profissional Demandante será efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado, e quando feito em cheque, será até às 14h (quatorze horas), e quando em dinheiro ou mediante depósito bancário, até às 17h (dezessete horas), no curso da jornada normal de trabalho e antes de ser assinalado o ponto de saída. Em caso de pagamento em dinheiro, este deverá ser acompanhado de envelope, contracheque ou assemelhado para assinatura do trabalhador, contendo o timbre, carimbo ou qualquer outra modalidade de identificação da Empresa, demonstrando todas as verbas que acresçam ou onerem a remuneração e o valor do depósito do FGTS. Em caso de pagamento via depósito bancário na conta do trabalhador, a prova de quitação será o comprovante de depósito ou a relação bancária registrada pelo banco.

Parágrafo Único: Qualquer modalidade de pagamento será obrigatória a entrega do contra cheque para o trabalhador no máximo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS DIFERENCIADOS

6.1 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

- a) **Substituição Definitiva** - Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado, será garantido igual salário na função, sem considerar vantagens e/ou promoções salariais pessoais adquiridas pelo substituído.
- b) **Substituição Eventual** – Nas substituições de caráter meramente eventual ou naquelas decorrentes de ausência do titular por prazo contíguo de até 30 (trinta) dias, o empregado substituto não fará jus ao salário do substituído.
- c) **Substituição Provisória** – Nas substituições provisórias, assim consideradas aquelas decorrentes de ausência do titular com previsão de retorno, por motivo de viagem a serviço, afastamento e licença de qualquer natureza, por prazo superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus a adicional salarial de 15% (quinze por cento) por Substituição Provisória, a ser pago em parcela separada e específica no contracheque, enquanto perdurar a substituição.
- d) **Estágio Probatório para Reclassificação** – Nos empregados que exercerem nos canteiros de obras, de forma contínua 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 90 (noventa) dias de estágio probatório, a partir do exercício da nova função.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS ADICIONAIS

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

- 1 - **Horas Extras no Curso da Semana** - as horas extraordinárias, trabalhadas além da jornada diária normal contratada, nela incluída a compensação do sábado, quando for o caso, serão remuneradas, as 02 (duas) primeiras horas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), e as demais, com adicional de 60% (sessenta por cento).
- 2 - **Horas Extras aos Sábados** - Tendo a jornada semanal normal de 44 horas sido integralmente cumprida, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) até a 8^a. (oitava) hora. A partir da 9^a.hora em diante, o adicional de hora extra será de 75% (setenta e cinco por cento).
- 3 - **Horas Extras em Dias de Feriado e em Dias destinados ao Repouso Semanal Remunerado** - As horas trabalhadas em dias de feriado ou em dias destinados ao repouso semanal remunerado, não podem

ser incluídas no Banco de Horas, e serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento).

4 - Adicional de Turno Ininterrupto de Revezamento - Fica autorizado às empresas a prática de turno ininterrupto de 6h (seis horas) ou de 8h (oito horas), sendo que é assegurado aos trabalhadores em escala rotativa de turno ininterrupto de revezamento de 6h (seis horas) um adicional salarial mensal de **12,5% (doze e meio por cento)** do salário-base, e para os trabalhadores em escala rotativa de turno ininterrupto de revezamento de 8h (oito horas), ou 12 horas um adicional salarial mensal de **15% (quinze por cento)** do salário-base, pago em rubrica separada e específica no contracheque, mas que integrará a remuneração para todos os efeitos legais. Referido adicional não se aplica aos turnos fixos de trabalho.

5 – Prazo de Processamento de Folha de Pagamento – As folhas de pagamento mensais deverão computar as horas extraordinárias, faltas, atrasos e outros eventos de frequência apontados, no mínimo, até o dia 20 do respectivo mês de competência. Os eventos de frequência a partir do dia 21 do mês, deverão ser contemplados na folha de pagamento do mês subsequente.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - HORAS NOTURNAS

1 - Horas Noturnas - A remuneração do trabalho realizado no horário compreendido entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte terá um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal diurna.

1.1 - Para o cálculo do valor do adicional noturno deverá ser utilizada a seguinte fórmula: $VAN = (VHN \times 0,20) \times N$, onde:

VAN = Valor do Adicional Noturno VHN = Valor da Hora Normal

N = Número de Horas Noturnas Trabalhadas.

O valor encontrado deverá ser adicionado na remuneração mensal do Empregado.

Parágrafo Único: Caso o trabalho se estenda além da 05h da manhã, além do adicional noturno, deverão ser consideradas as horas feitas até o final do turno, conforme Súmula 60 do TST.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

1 - Insalubridade - O pagamento do adicional de insalubridade, quando devido em função de perícia técnica especializada, por previsão legal constante de Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego.

2 – Insalubridade de Serviço de Pavimentação – Fica assegurado aos trabalhadores que exercem atividades e funções em “Patrulha de Pavimentação”, tanto na atividade de produção (usina de asfalto) e apoio (transporte), quanto na atividade de aplicação de massas e/ou ligantes asfálticos, o pagamento do adicional de insalubridade, nos percentuais abaixo, conforme indicação do MPT, alvo de ação no processo nº 0000224-27.2019.5.08.0000 – AACC – Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais.

a) Transporte de asfalto: percentual de 20% (vinte por cento);

b) Produção e aplicação de asfalto: percentual de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Único: Fica resguardado às empresas que discordarem da orientação do MPT, o direito de providenciarem elaboração do laudo técnico ambiental, apresentando-o ao SINTRAPAV para providências de análise do laudo, antes da alteração dos percentuais previstos nos itens a e b acima, até 60 dias após o registro da CCT. O referido laudo, em caso de obras iniciadas depois do registro da CCT, poderá ser elaborado após o início das atividades descritas no item 2 acima no prazo de 60 dias.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

1 - Periculosidade – Faz jus ao adicional de periculosidade definido na **Lei 12.740/12 de 08 de dezembro de 2012 da CLT**, o empregado exposto a risco acentuado decorrente de contato permanente ou intermitente a explosivos ou a inflamáveis, excetuados os casos de exposição eventual, assim entendida a exposição fortuita ou a exposição por tempo extremamente reduzido, ainda que habitual (Súmula 364 do TST).

2 - Periculosidade de Eletricitários – Faz jus ao adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), os trabalhadores expostos a condição de risco elétrico, definido na Lei 12.740/12e Dec. 93.412/86.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

O valor a título de PLR a ser pago, será o valor mínimo equivalente ao menor piso da tabela, **R\$ 1.410,20** (um mil quatrocentos e dez reais e vinte centavos)) em duas parcelas, a primeira em maio de 2023 e a segunda e última em outubro de 2023.

Fica definido entre as partes que no tocante a PLR – Participação nos Lucros ou Resultados, prevista na Lei 10.101 de 20/12/2000:

Parágrafo Único – As empresas que não possuem Programa de Participação nos Lucros ou Resultados conforme previsto nesta Cláusula.

1 - As empresas que ainda não possuem o Programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados deverão no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura desta Convenção, promover sua implantação conforme previsto no artigo 2º, II, § 1º da Lei 10.101, através de acordo coletivo, sendo que tais instrumentos coletivos vigorarão inicialmente por um período de 2 (dois) anos após assinados, ficando automaticamente prorrogados por períodos sucessivos de um ano, caso não haja modificações;

2 - MONTANTE E PROPORCIONALIDADE

O valor a ser pago como PLR 2022/2023, será, no mínimo, o equivalente ao menor piso da tabela, vigente em 01/11/2022.

O montante do valor a ser pago como PLR 2022/2023 para cada empregado será obtido através do somatório de 1/12 (um doze avos) para cada mês efetivamente trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados, no período 1º de novembro 2022 a 31 de outubro de 2023, tomando-se como base o salário base, conforme acima pactuado.

Nos recibos salariais ficará destacado, especificadamente, o pagamento referente à PLR. A empresa que terminar seu contrato pagará a PLR no ato da rescisão.

O trabalhador que for demitido por justa causa, devidamente comprovada, perderá o direito ao recebimento da PLR. O Trabalhador que for demitido por iniciativa própria ou sem justa causa, receberá o PLR proporcional ao tempo trabalhado na empresa, desde que tenha cumprido pelo menos 30 (trinta) dias do período de avaliação.

3 - PRAZOS E FORMAS DE PAGAMENTOS

O pagamento do valor da PLR 2022/2023 será efetivado em duas vezes, sendo da forma abaixo:

- a) A primeira parcela será paga em até o dia 25 de maio de 2023, no valor equivalente a 50% do valor devido do trabalhador.

- b) A segunda parcela será paga em até o dia 25 de outubro de 2023, no valor restante, equivalente a 50% do valor devido do trabalhador.

- c) Em caso de desligamento, desde que não tenha sido demissão por justa causa, o trabalhador receberá o valor proporcional ou total junto com sua rescisão.

4 – DA AFERIÇÃO PARA RECEBIMENTO DA PLR – METAS

Para aferição e verificação do direito ao recebimento do valor referente à PLR 2022/2023 serão obedecidos os seguintes critérios:

4.1. METAS INDIVIDUAIS;

1.1 - ADVERTÊNCIA: o empregado que tiver duas ou mais advertências e/ou penalidades formais a partir da data de início da vigência da presente convenção até 31 de outubro de 2023 devidamente comprovadas, perderá o direito ao recebimento da PLR referente ao mês que se der o fato;

1.2 - ABSENTEÍSMO: o empregado que tiver faltas injustificadas a partir da data da assinatura da presente convenção até 31/10/2023, perderá o direito ao recebimento da PLR referente ao mês em que ocorrer as faltas.

1.2.1 - Para a justificação das faltas por motivo de doença somente serão admitidos atestados médicos emitidos pelo SUS (Rede Pública) ou por médicos credenciados do Plano de Saúde fornecido pelas empresas ou de clínicas conveniadas com o SINTRAPAV-PA. Quanto aos demais, deverão ser submetidos ao médico da empresa.

1.3 - Considerando que a contagem do período de apuração do montante devido é de 01/11/2022 a 31/10/2023, também serão computadas e aferidas as regras e critérios para recebimento da PLR, principalmente no que tange às Metas Individuais no mesmo período, ou seja, de 01/11/2022 a 31/10/2023.

5 - EMPRESAS IMPOSSIBILITADAS DE CUMPRIMENTO

5.1 - As empresas que não tiverem condições de cumprimento do PLR de acordo com as condições descritas acima deverão disponibilizar, ao final de cada período, ao SINTRAPAV- PA, mecanismos de aferição das informações financeiras, para validação do não pagamento, conforme previsto no art. 2º, §4, I da lei nº 10.101.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

1 - As empresas se obrigam ao fornecimento do café da manhã e do almoço aos seus trabalhadores atuantes nos canteiros de obra, devendo elaborar um cardápio básico adequado às necessidades orgânicas dos trabalhadores, respeitando os hábitos, usos e costumes da Região Amazônica, bem como manterão padrão de qualidade e higiene compatíveis com a legislação vigente, sempre sob a supervisão de Nutricionista habilitado.

2 - Os valores unitários cobrados dos empregados pelas refeições servidas nas frentes de serviço ou canteiro de obras não poderão ultrapassar o percentual de 15% (quinze por cento) do custo da sua elaboração, nos termos do PAT, limitado, esse desconto, no valor máximo de R\$ 0,55 (cinquenta e cinco centavos) por refeição, e de R\$ 0,12 (doze centavos) por café da manhã ou lanche.

3 - Os empregadores se comprometem a criar formas que permitam agilizar a distribuição das refeições de modo que os trabalhadores possam recebê-las no menor espaço de tempo, a fim de que não fique prejudicado o seu período de repouso. Nas frentes de trabalho, as refeições serão fornecidas devidamente acondicionadas, com integral respeito às normas e padrões de higiene vigentes, fornecendo as empresas todos os utensílios necessários ao adequado consumo das refeições assim distribuídas.

4 - A distribuição de refeições através do sistema MARMITEX somente será possível no caso de não existência comprovada de outro meio dessa distribuição.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão junto com a folha de pagamento, Cesta Básica, que a partir 1º de março de 2023, o valor passa a ser de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), a todos os empregados lotados no Estado do Pará e que estiverem enquadrados nos requisitos abaixo, podendo ser descontado mensalmente do salário do empregado 1% (um por cento) do valor da cesta básica ou vale alimentação concedido:

a) Terá direito ao Vale Alimentação, todo trabalhador que não tenha falta injustificada. Caso ocorra falta injustificada, o trabalhador perde o direito ao Vale Alimentação apenas daquele mês onde ocorreu a referida falta;

b) A concessão do benefício ficará limitada aos trabalhadores que recebem salário mensal de até **R\$ 8.000,00 (oito mil reais)**.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE

1 - **Transporte** - As empresas poderão fornecer transporte próprio, em substituição ao transporte público regular, devendo observar as normas de segurança, conforto e higiene, conforme a NR-18, sendo que, nesse caso, os tempos gastos nos percursos não serão computados na jornada de trabalho.

2 - **Lazer** – Quando as empresas fornecerem transporte aos trabalhadores com a finalidade de levá-los a prática de lazer, as horas correspondentes nos percursos não participam, em hipótese alguma, da jornada de trabalho.

3 - **Vale-Transporte** - As empresas praticarão o desconto do vale-transporte, no percentual de 4% (quatro por cento) do salário-base para os trabalhadores que não possuem nenhuma ausência no mês ou atraso superior a 100min (cem minutos), injustificados no mês. Para os demais casos, será mantido o desconto máximo legal de 6% (seis por cento). Quando o valor dos 6% do salário do empregado for superior ao custo mensal do vale-transporte, o valor a ser descontado do trabalhador será sempre limitado ao de menor valor.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO-EDUCAÇÃO

Na vigência da presente Norma Coletiva, ficam assegurados os seguintes Benefícios Sociais:

1 - **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. No.87.043/82.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

Recomenda-se as empresas a adoção de um Plano de Assistência Médico/Hospitalar e Odontológica, ou convênios para tal, sendo que as despesas correspondentes poderão ser subsidiadas pela Empresa, total ou parcialmente, ficando a critério dos empregados aceitá-lo ou não. Na hipótese de aceitação, ficam as empresas autorizadas ao respectivo desconto em folha de pagamento da parcela correspondente a participação do empregado.

1 - Forma de Vinculação do Plano de Assistência Médica – As empresas que disponibilizarem Plano de Assistência Médica na Modalidade Pré-pagamento, devem manter o plano aos trabalhadores beneficiários que tenham o contrato de trabalho suspenso por qualquer motivo, devido essa modalidade caracterizar-se por vínculo de emprego. No caso do Plano de Assistência Médica oferecido e escolhido pelo trabalhador na Modalidade de Custo Operacional, o plano pode ser retirado do trabalhador afastado da empresa por qualquer motivo, exceto em decorrência de acidente do trabalho ou doença ocupacional, por ser essa modalidade caracterizada por vínculo de trabalho.

2 - Assistência Nos Canteiros de Obras isolados - As empresas que mantenham seus operários alojados, no caso em que estes venham a contrair enfermidade ou sofrer acidente no local da Obra, obrigam-se 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 SUS.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO

1 - As empresas com mais de 20 (vinte) empregados, obrigam-se a contratar e a oferecer um Plano de Seguro de Vida em Grupo e Invalidez Permanente, incluindo Auxílio-Funeral, para adesão dos empregados, com capital mínimo segurado de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), comprometendo-se a providenciar o desconto mensal dos respectivos prêmios nos salários dos trabalhadores, podendo, ainda, alternativamente, firmar convênio com a Entidade Sindical para atendimento a essa obrigação, nas mesmas condições acima.

1.1 - **Indenização** - As empresas que não oferecerem o Plano de Seguro mencionado nesta Cláusula, ficam obrigadas ao pagamento em substituição a este, e a título de indenização, do valor de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) em caso de morte do empregado por qualquer motivo, a ser paga ao familiar legalmente habilitado para tal. Não se aplica essa obrigação no caso em que o trabalhador, quando em vida, tenha optado por não ser beneficiário do seguro oferecido pela empresa.

1.2 - **Informação** - As empresas fornecerão às entidades sindicais acordantes, quando estas solicitarem, os nomes das companhias seguradoras, valores dos capitais segurados e dos prêmios a serem descontados dos salários dos empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO

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

1 - **Recrutamento Fora da Região** - É assegurado ao trabalhador recrutado fora do local da prestação dos serviços, transporte condigno, pousada e alimentação, desde o momento em que for recrutado no local de origem, sem qualquer ônus para o trabalhador. A data de início do contrato de trabalho do candidato alojado será aquela em que o candidato completamente pronto para o início da prestação dos serviços, após concluídos todos os testes e exames médicos admissionais.

2 - **Contrato de Experiência** – O contrato de experiência é de 90 (noventa) dias. Caso o trabalhador venha a ser admitido para a mesma função na Empresa da qual fora dispensado, até 12 (doze) meses antes, não lhe será exigido novo período de experiência.

3 - **Admissão** - Na admissão, a Carteira do Trabalho e Previdência Social (CTPS), será entregue pelo trabalhador contra recibo assinado pela Empresa, que deverá anotá-la e devolvê-la ao trabalhador, 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.

4 – Conforme a Portaria nº 16.655, de 14 de julho de 2020, as empresas poderão recontratar o trabalhador dentro do prazo de 90 (noventa) dias subsequentes à data de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa. A recontração ora prevista poderá se dar em termos diferentes daqueles estipulados no contrato rescindido.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MODALIDADES ESPECIAIS DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES

Fica autorizada neste Instrumento a adoção pelas empresas e trabalhadores das seguintes modalidades especiais de contratação, em face da natureza e das peculiaridades da atividade de construção pesada, onde frequentemente se faz necessário contratar pessoal para atender as demandas de trabalho de curto prazo, em razão de liberação de recursos, questões climáticas, entre outros:

a) **Contratação por Prazo Determinado**, nos termos do art. 443, c/c art. 445, “caput”, da CLT.

b) **Contratação de Trabalhador Temporário**, nos termos da Lei nº 6.019, de 03/01/74.

c) **Contratação por Obra Certa**, nos termos da Lei nº 2.959/56, de 21/11/1956.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Aviso Prévio/Redução da Jornada - A redução da jornada de trabalho durante o aviso prévio a que se refere o Artigo 488, Parágrafo único, da CLT, poderá ocorrer no início ou fim da jornada, a critério do trabalhador. Haverá a suspensão amigável do cumprimento do aviso prévio quando o empregado comprovar, por escrito, a obtenção de novo emprego, devendo ser computados para fins de remuneração somente os dias decorridos até a data do pedido de dispensa do cumprimento do respectivo aviso prévio.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA SEM VENCIMENTO

As empresas poderão, a seu critério, conceder licença sem vencimentos, por prazo determinado, a pedido do trabalhador, independentemente do interesse ou do motivo, mediante carta com a assinatura de 2 (duas) testemunhas, e anuência da entidade sindical.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE SUBEMPREGADOS

1- Os empregadores deverão cumprir as determinações legais e a Convenção Coletiva de trabalho em vigor, no que concerne à utilização de subempregados, vinculados a mesma Atividade Econômica em seus Canteiros de Obras e deverão informar à Entidade Sindical Profissional, a razão social, o CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) e o endereço das empresas subempregadas contratadas para atuar em seus respectivos Canteiros de Obras.

2 - As empresas subempregadas contratadas, deverão seguir a presente Convenção Coletiva, em todos os seus termos, para os trabalhadores contratados na base territorial do Estado do Pará.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS RESCISÕES DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

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

1 - **Prazo** - As empresas que dispensarem os seus empregados ficam obrigados a efetuar o pagamento dos valores correspondentes a rescisão contratual, indenizada ou não, no prazo estabelecido CLT, ou seja, no prazo de até 10 (dez) dias contados da data da rescisão contratual. Sempre que ultrapassar o prazo acima ficam as empresas sujeitas as penalidades impostas pela legislação vigente.

2 - **Fornecimento de Referências** - As empresas ficam autorizadas a prestar informações sobre o histórico profissional do trabalhador, em pesquisas de referências, inclusive quanto às reais razões do seu desligamento.

3 - **Despesas de Retorno de Transferido** - Fica assegurado ao trabalhador dispensado sem justa causa o pagamento da passagem de retorno, assim como as despesas com mudança, caso haja, até o seu local de recrutamento, desde que tenha sido recrutado pela Empresa no local respectivo.

4 - **Trabalhador Alojado** - A empresa se obriga a fornecer alimentação e alojamento ao empregado de aviso prévio até o total desligamento da Empresa, com o recebimento das verbas rescisórias.

4.1 - **Responsabilidade por Danos** - Caso o trabalhador alojado venha a praticar atos contra o patrimônio da Empresa, ou de terceiros, o mesmo poderá ser responsabilizado, à critério da Empresa.

5 - **Informação de Admitidos e Desligados** - As empresas se obrigam a informar mensalmente à Entidade Sindical Profissional até o 8º dia do mês subsequente, a relação nominal dos trabalhadores desligados e os admitidos no mês, para fins de controle e atualização do seu cadastro de associados, mediante solicitação do SINTRAPAV.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA

1 - Para o trabalhador transferido de localidade de trabalho para a qual foi originalmente contratado, ou recrutado fora do local do trabalho e transportado por conta da empresa para o local de trabalho, quando permanecer em alojamento da empresa, será garantido:

1.1 - **Baixada de Campo** – Será concedida folga de até 5 (cinco) dias úteis a cada período de até 90 (noventa) dias, para o trabalhador transferido e alojado, visitar o local de origem, assim entendido o local onde foi originalmente contratado ou recrutado, desde que firmada essa negociação no ato da contratação ou no ato da transferência, mediante TERMO DE TRANSFERÊNCIA, com assinatura das partes (empresa e empregado).

1.2 - **Despesas de Deslocamento** - O trabalhador transferido ou recrutado fora do local onde prestará serviço, fará jus ao pagamento das despesas de viagem, incluindo transporte, hospedagem e alimentação durante esses deslocamentos, tanto nas viagens de mobilização e desmobilização quanto nas baixadas de campo.

Na época da concessão da viagem, mediante solicitação do empregado, a empresa adiantará o valor equivalente às despesas com a viagem/hospedagem e alimentação, que serão acertados no retorno do trabalhador a empresa.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurada a Garantia de Emprego para os integrantes das Categorias Profissionais Acordantes, ressalvados os casos de pedido de demissão e despedida por justa causa, nos prazos e condições seguintes:

1 - **Pré-Aposentadoria** - Garantia de emprego contado o prazo em relação a data em que, comprovadamente, passe a fazer jus ao benefício previdenciário, conforme o tempo de serviço:

1.1 - Empregado com 8 (oito) anos ou mais de serviço contínuo, na mesma Empresa - garantia de emprego durante os 18 (dezoito) meses que antecederem à aposentadoria.

1.2 - Empregado com 13 (treze) anos ou mais de serviço contínuo, na mesma Empresa - garantia de emprego durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecederem à aposentadoria.

1.3 - Ao completar o tempo de serviço que antecede o benefício da garantia de emprego o empregado deverá comunicar a empresa esta condição, para conhecimento e controle. A omissão do empregado isenta a empresa de qualquer ônus adicional por ocasião de seu desligamento, bem como qualquer indenização em espécie pelo período da garantia definido, nas cláusulas acima.

2 - **Do empregado afastado para prestação de serviço militar obrigatório** - Desde a data do alistamento militar até 30 (trinta) dias após o desligamento da Unidade em que tiver servido.

3 - Empregado Reabilitado - Garantia de emprego pelo prazo previsto na legislação vigente, ao empregado que for reabilitado pelo órgão competente, em função de acidente do trabalho.

3.1 - A função para a qual o empregado tenha sido reabilitado, pelo órgão competente, terá de ser compatível com as funções existentes na respectiva Empresa, ora representada pelo SINICON.

3.2 - O salário do empregado reabilitado, pelo órgão competente, será correspondente ao salário inicial da nova função reabilitada, exceto quando o mesmo já perceber salário superior, o qual será preservado.

4 - Estabilidade do Acidentado – Atendendo aos princípios contidos na Lei 8.213/91, ao trabalhador acidentado ou portador de doença ocupacional devidamente reconhecida junto à Previdência Social, é garantida a estabilidade provisória de 12 (doze) meses, a partir da data da cessação do recebimento do auxílio acidentário previdenciário.

5 - Estabilidade da Gestante – Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

6 - Não Cumulação - As presentes garantias de emprego não se acumulam, em nenhuma hipótese, com os prazos de estabilidade previstos na legislação vigente ou que venham futuramente a ser definidos com a mesma finalidade.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

1 - Jornada de Trabalho Ordinária - A jornada de trabalho ordinária dos trabalhadores da categoria, é de 44h (quarenta e quatro horas) semanais ou 220h (duzentas e vinte horas) mensais, que poderão ser praticadas de acordo com as seguintes normas:

1.1 - Distribuição da Jornada na Semana- As 44h (quarenta e quatro horas) de trabalho poderão ser cumpridas numa das seguintes modalidades:

a) Em 6 (seis) dias de trabalho na semana, de segunda-feira ao sábado, com jornada diária de 7h20min (sete horas e vinte minutos); ou,

b) Em 6 (seis) dias de trabalho na semana, de segunda-feira ao sábado, com jornada diária de 8 (oito) horas de segunda-feira a sexta-feira, e mais 4h (quatro horas) no sábado; ou,

c) Em 5 (cinco) dias de trabalho na semana, de segunda-feira a sexta-feira, com jornada diária de 9 (nove) horas de segunda-feira a quinta-feira, e mais 8 (oito) horas na sexta-feira, neste caso, compensando de segunda-feira a quinta-feira as 4 (quatro) horas do sábado. Nesse caso, as horas eventualmente trabalhadas no sábado, serão remuneradas como extraordinárias.

1.2 - **Compensação do Sábado** - Na hipótese da adoção da modalidade de trabalho em 5 (cinco) dias, conforme letra "c" acima, com compensação do sábado no curso da semana, ocorrendo feriado de segunda a quinta-feira, as horas de compensação do sábado que deixarão de ser trabalhadas não serão exigidas, sendo que, reciprocamente, recaindo feriados no sábado as horas de compensação no decorrer da semana, não serão dispensadas nem consideradas como horas extraordinárias.

1.3 - **Jornada 12h x 36h** – Fica autorizada a execução de jornada de trabalho sob o regime/escala de 12 x 36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso), fazendo com que os empregados nessa situação trabalhem, alternativamente, 36 horas semanais (8 horas a menos da jornada semanal legal de 44 horas) e 48 horas semanais (4 horas a mais da jornada semanal legal de 44 horas).

1.3.1 - As 4 horas excedentes da jornada legal de 44 horas, trabalhadas na semana de 48 horas, não serão remuneradas como extraordinárias, ficando pactuada a sua compensação automática com as 8 horas trabalhadas a menos da jornada semanal seguinte. Não ocorrendo o trabalho na semana seguinte, a fim de permitir a compensação aqui pactuada, o empregado fará jus ao pagamento das 4 horas excedentes, com adicional de horas extras a 50%.

1.3.2 - Na hipótese do trabalhador fazer sua refeição no próprio posto de serviço, fará jus a remuneração 1 (uma) hora normal adicional, a ser paga destacadamente no contracheque a título de "Hora Intervalo".

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO / REDUÇÃO

1 - **Prorrogação de Jornada** - Fica autorizada a contratação individual de prorrogação de jornada de trabalho.

2 - **Prorrogação Excepcional** - Ocorrendo necessidade imperiosa, as empresas que necessitarem realizar trabalhos de natureza inadiável, cuja interrupção possa provocar irreparáveis danos ou prejuízos financeiros ou operacionais aos contratos, ficam autorizadas, em caráter eventual, a prorrogarem as jornadas de trabalho de seus empregados além do limite de 10 horas diárias, nos termos do art. 61 da CLT, desde que respeitados o limite máximo total de 12 horas de trabalho (art. 61, § 2.º da CLT), bem como o descanso mínimo obrigatório de 11 horas intra-jornada, conforme o art. 66 da CLT e mediante comunicação prévia ao SINTRAPAV.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO

1 - **Acordo Individual de Compensação** - Fica autorizado o acordo individual de compensação de jornada de trabalho, entre empresas e trabalhadores, respeitado sempre o limite da jornada semanal legal prevista para o respectivo cargo.

2 - **Compensação de Dias Prensados** - Fica autorizada a compensação de dias prensados (dias úteis entre dias de feriados e fins de semana, na proporção 1:1), mediante informação prévia à entidade sindical profissional.

3 – **Compensação de Recesso de Fim de Ano** – Fica autorizado o recesso de fim de ano, na segunda quinzena do mês de dezembro, em qualquer período, mediante informação à entidade sindical profissional.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PONTO

1 - **Marcação de Ponto** - a jornada de trabalho será controlada através do cartão de ponto, manual, mecânico ou eletrônico. Para os trabalhadores cuja jornada de trabalho for externa, ainda que parcialmente, o controle dar-se-á com a utilização de modelo apropriado (Papeleta de Serviço Externo).

2- **Marcação nos Intervalos** – ficam as empresas que fornecerem refeição nas suas instalações internas ou nas frentes de serviço, desobrigadas da marcação do ponto pelos trabalhadores no intervalo destinado às refeições.

3 - **Cartões de Ponto/Conferência** – quando a marcação do ponto se der por meio mecânico, fica assegurado ao empregado o direito de conferência dos cartões de ponto, sempre que este julgar necessário, desde que fora do expediente normal de trabalho, previamente combinado com a administração, com o fim de conferir o pagamento do mês, sendo também sua obrigação assinar o cartão de ponto, após fazer seus registros de discordância.

4 – Nos termos da Portaria 373, de 25/02/2011, MTE, as empresas poderão adotar controles de jornada alternativos, como softwares mobile, especialmente para controle de jornadas em atividades desenvolvidas em situações específicas como trabalho em home office, trabalho externo, trabalho remoto, viagens, teletrabalho e trabalho em equipe, descentralizadas atuando com menos de 10 (dez) colaboradores no mesmo local.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 Oficial** - Pelas horas necessárias, desde que coincidentes com o horário de trabalho, sendo obrigatória a comunicação com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e posterior comprovação.

2 - **Internação - de Cônjuge, Companheiro, Companheira, filho e dependentes legalmente habilitados pela Previdência Social** - Por até 2 (dois) dias, quando a internação ocorrer no mesmo município, e por até 3 (três) dias em caso de internação em município distante mais de 60km do local de trabalho. Havendo necessidade de acompanhamento, por prazo superior a 3 (três) dias, até 10 (dez) dias, em virtude de viagem para Belém ou para fora do Estado do Pará, os dias de falta não serão abonados, porém não serão computados para prejuízo de férias ou qualquer outra punição ao trabalhador. Todas as situações deverão ser devidamente comprovadas, mediante documento da internação ocorrida.

3 - **Recebimento do PIS/PASEP** - Fica assegurado ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva o abono de meio expediente, para que o mesmo possa receber as cotas do PIS/PASEP, exceto quando pagas pela própria Empresa, através da folha de pagamento. Nos locais onde não houver agência da CEF ou casa lotérica autorizada a efetuar o pagamento, o abono será pelo dia integral de falta.

4 - **Recebimento do FGTS** - Fica assegurado ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva o abono pelas horas não trabalhadas, para que o mesmo possa solicitar e receber o FGTS da rescisão do emprego imediatamente anterior, excluindo eventuais diferenças e saldos remanescentes, sendo meio expediente para dar entrada no pedido e meio expediente para receber o pagamento, o que deverá ser devidamente comprovado. Nos locais onde não houver agência da CEF, em que o empregado deverá se deslocar para outro município, o abono de falta será pelo expediente integral.

5 - **Atestados Médicos** - As empresas aceitarão atestados médicos subscritos por Médicos ou Dentistas da Entidade Profissional Acordante, quando o afastamento do empregado por motivo de doença, exceto aquelas que possuam serviço médico ou odontológico próprio ou contratado. Entende-se por dia de licença completo o correspondente a uma jornada normal de trabalho, acrescidas de horas de compensação, quando for o caso.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas poderão praticar escala de revezamento de turno ininterrupto de 6 (seis) horas ou de 8 (oito) horas por dia. Na hipótese da adoção de escala de revezamento de turno ininterrupto de 8 (oito) horas diárias, não será devido qualquer pagamento a título de horas extraordinárias por essa jornada, consoante a Súmula 423 do Tribunal Superior do Trabalho.

1 - Para os trabalhadores contratados com salário contratual mensalista para trabalhar em escala de revezamento de turno ininterrupto de 6 (seis) horas, havendo a extrapolação dessa jornada, as horas extraordinárias deverão ser calculadas tomando-se como base de cálculo da hora normal, o divisor 180.

2 - Para os trabalhadores contratados para trabalhar em escala de revezamento de turno ininterrupto de 8 (oito) horas, fica vedada a execução de horas extraordinárias além dessa jornada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIAS SEM TRABALHO

Os dias sem trabalho, por motivo de força maior, caso fortuito, intempéries ou fatores climáticos adversos de qualquer natureza, inclusive chuvas, ou ainda, em decorrência de interdição ou embargos determinados por autoridades competentes, serão pagos, devendo o trabalhador ficar à disposição da Empresa no período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERMANÊNCIA EM CASA

As empresas poderão manter seus trabalhadores em casa, por razões administrativas ou operacionais, sem prejuízo salarial, não sendo devidos vale-transporte e refeição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DO INDUSTRIÁRIO DA CONSTRUÇÃO PESADA

Fica instituído o dia 15 de junho de cada ano como o **DIA DO INDUSTRIÁRIO DA CONSTRUÇÃO PESADA**, sendo que esse dia recaindo nos dias úteis de 3a., 4a. ou 5a. feira, o mesmo poderá ser

transferido para ser comemorado na 2a. ou 6a. feira mais próxima, ou outra data a ser definida mediante entendimentos com a Entidade Sindical. Havendo necessidade de trabalho nessa data, o mesmo será remunerado com adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS COM 60 ANOS OU MAIS E GRUPO DE RISCO

Os empregados com 60 (sessenta) anos ou mais, e aqueles pertencentes ao grupo de risco para o coronavírus, conforme orientações das autoridades sanitárias, preferencialmente, serão alocados no sistema *home office* ou em gozo de férias remuneradas.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DAS 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 3 (três) dias antes de seu início.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE SAÚDE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

1 - **Política de Segurança** - As empresas se comprometem, na vigência da Norma Coletiva, a elaborarem e difundirem entre os seus empregados, participantes da categoria representada pelo Sindicato Profissional abaixo assinado, Política de Segurança, Saúde e Meio Ambiente, como forma de iniciar a promoção e o estímulo à reflexão de todos os envolvidos nas relações de trabalho, acerca das ações para a melhoria das condições de trabalho na indústria da construção pesada.

2 - **SESMT - Serviço Especializado de Medicina e Segurança do Trabalho** - As empresas representadas pelo sindicato patronal da categoria da construção pesada, ficam autorizadas a constituir SESMT comum, nos termos, situações e condições definidas na Portaria nº 17, de 01 de agosto de 2008, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE.

3 - **Capacitação** - as empresas obrigam-se a promover treinamento de reciclagem de seus trabalhadores a cada 2 (dois) anos, abrangendo combate a incêndio, higiene e segurança do trabalho e matérias técnicas, conforme a função desempenhada, podendo solicitar colaboração do Sindicato Profissional acordante.

4 - **CIPA** - As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAs, são reconhecidas pelas partes como órgão de interesse comum, indispensável à prevenção e à manutenção da saúde, segurança e higiene nos ambientes de trabalho.

5 - **Eleição** - As eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAS, deverão ser acompanhadas pela entidade sindical de trabalhadores com jurisdição na área, a quem será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

6 - **Reuniões** - As CIPAS informarão à entidade sindical representante da categoria profissional, a agenda/programação de reuniões ordinárias, bem como a ocorrência de reuniões extraordinárias, sendo admitida a participação, como convidado, de 1 (um) representante da respectiva entidade sindical.

7 - **Atas** - As empresas encaminharão cópia das Atas de Reuniões Ordinárias e Extraordinárias para a entidade sindical representante da categoria profissional respectiva.

8 - **Liberação** - As empresas se obrigam a liberar para uma reunião bimestral, os respectivos, presidente e vice-presidente da CIPA, juntamente com 1 representante do SESMT da empresa, com o fim de discutir políticas e ações conjuntas na área de segurança, saúde e higiene do trabalho, com entidades convidadas.

9 - **Uniformes e Equipamentos de Proteção Individual** - As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, os uniformes, quando o uso destes for por elas exigido, em quantidades suficientes que permitam a lavagem para sua reutilização e manterão sua troca sempre que o desgaste exigir.

10 - **Ferramentas e EPI** - As empresas fornecerão aos seus empregados, integrantes das categorias profissionais demandantes, as ferramentas e equipamentos de proteção individual (EPI) que forem necessários para o desempenho de suas respectivas funções. Em caso de perda ou danos, por culpa do empregado, a empresa reserva-se o direito de cobrar o seu reembolso ao empregado.

11 - **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 07** - Periodicamente, os trabalhadores deverão ser submetidos a exames médicos, laboratoriais ou especiais, de acordo com a especificação para o cargo, conforme o PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, de acordo com os critérios definidos na Norma Regulamentadora nº 07, do Ministério do Trabalho.

12 - Todos os exames relacionados ao cumprimento do PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (admissional, periódico, de transferência, de reclassificação e demissional), serão custeados exclusivamente pelas empresas.

13 - **Insalubridade / Periculosidade** - constatada, mediante laudo pericial técnico especializado, a insalubridade e/ou a periculosidade em local de trabalho da empresa, esta providenciará sempre que possível, a sua eliminação ou redução de seus efeitos ao trabalhador, de acordo com legislação própria que disciplina o assunto.

14 - **Bebedouros** - as empresas dotarão os locais de trabalho de bebedouros, com água gelada e condições de potabilidade, permitida a utilização de vasilhames térmicos adequados ou ainda recipientes que mantenham a temperatura ideal para o seu consumo, fornecendo, ainda, copos individuais, descartáveis ou não, para o consumo da água.

15 - **Andaimes de Madeira** - fica proibido o uso em andaimes de tábuas com menos de 25 mm (vinte e cinco milímetros), sendo vedado o uso de madeira branca na construção de andaimes, salvo se de comprovada resistência e consistência.

16 - **Transporte de pessoas** - de conformidade com o que preceituam as Portarias 17/83, NR-18, item 18.11.18 e Portaria 15/07, NR-18, item 18.14.19, fica expressamente proibido o transporte de pessoas em elevadores de materiais e em equipamento de guindar não projetado para este fim, respectivamente.

17 - **Trabalho da Mulher** - às mulheres não serão exigidos serviços especiais, sendo vedado na indústria da construção a sua utilização em serviços de concretagens, de carregamento de latas com massa de cimento ou de concreto, saco de cimento, o trabalho em andaimes ou jaús, bem como tarefas com pesos superiores a 20 (vinte) kg, ressalvados os casos em que utilizar máquinas ou equipamentos adequados.

18 - **Serviços Especiais** - as empresas fornecerão todos os equipamentos de proteção e segurança quando o trabalhador estiver em atividade dentro de tubulões. Nos casos em que a profundidade de escavação for igual ou superior a 5 (cinco) vezes os diâmetros do tubulão, adotarão sistema adequado de renovação do ar.

19 - **Obras Verticais** - nas obras verticais com mais de 12 (doze) pavimentos ou altura equivalente, devem ser rigorosamente obedecidos os preceitos da NR-18, item 18.11.27 a 18.11.36.

20 - **Proteção Coletiva** - as empresas assegurarão aos seus empregados, condições de salubridade e segurança, através de medidas ou equipamentos de proteção coletiva. Os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPIs) somente serão utilizados na absoluta impossibilidade técnica da proteção coletiva.

21 - **Assistência ao Trabalhador Transferido** - Nos canteiros de obras isolados, que mantenham seus trabalhadores alojados, transferidos de outras localidades de origem, no caso em que estes venham a contrair enfermidade comum que necessite de assistência médico-hospitalar especializada, obrigam-se as empresas a prestar-lhes os meios de transporte, alimentação e hospedagem, possibilitando o seu deslocamento ou remoção para hospital ou casa de saúde mais próxima, participante do Sistema Único de Saúde.

22 - **Primeiros Socorros** - visando oferecer os primeiros socorros aos empregados acidentados, as empresas manterão obrigatoriamente, nos locais de trabalho, medicamentos básicos necessários a prestação de atendimento de emergência, devidamente acondicionados em local apropriado e sinalizado.

23 - **Atendimento Médico ao Acidentado** - Ao trabalhador acidentado as empresas deverão providenciar imediato atendimento médico, compatível com o sinistro ocorrido, providenciando, totalmente às suas custas, a remoção do mesmo para hospital ou casa de saúde mais próxima, podendo ser participante do Sistema Único de Saúde, a quem compete legalmente a responsabilidade pelo completo e integral atendimento médico-hospitalar do trabalhador acidentado.

23.1 – Adiantamento de Salário / Auxílio-Doença Acidentário– aos empregados afastados de benefício (INSS) por auxílio-doença acidentário, que assim solicitarem no prazo de 30 (trinta) dias do afastamento, será concedido adiantamento de 1 (um) salário-base contratual, para desconto em 3 (três) parcelas, após o retorno ao trabalho, ou, nas verbas rescisórias, se for o caso.

24 - **Comunicação** - A família do trabalhador acidentado deverá ser comunicada imediatamente do sinistro ocorrido, fornecendo o nome e endereço do hospital para onde o mesmo foi removido.

25 - **Condução** - Caso o acidentado não permaneça hospitalizado, o empregador fornecer- lhe-á condução de retomo até a sua residência.

26 - **Notificação** - Todo acidente do trabalho, com afastamento ou não, deverá ser notificado pela empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, mediante emissão da CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho, entregando-se 1 (uma) via ao trabalhador acidentado e enviando 1 (uma) cópia à entidade sindical profissional respectiva.

27 - **Paralisação** - Obrigam-se os empregadores a determinarem a imediata paralisação de atividade, tarefa, máquina ou equipamento, sempre que ocorra uma situação de risco iminente à integridade física ou a saúde dos trabalhadores ou terceiros.

28 - **Direito de Recusa** - É assegurado ao trabalhador o direito de recusa sempre que sua vida ou integridade física encontre-se em grave e iminente risco, pela ausência adequada de medidas de proteção coletivas, nas funções habituais ou tarefas eventuais, até que o risco seja eliminado, fica garantido o direito de recusa à realização desse determinado trabalho sem prejuízo salarial, embora continue obrigado a exercer outras funções compatíveis com o contrato individual de trabalho.

29 - **Informação a CIPA** - É dever do trabalhador informar à CIPA, e na inexistência desta, ao preposto da empresa, das condições adversas relacionadas com riscos no seu ambiente de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES

1 - Mensalidade Sindical e Contribuição Assistencial dos Trabalhadores – As empresas descontarão mensalmente dos salários de seus trabalhadores contribuições a título de mensalidade Sindical e/ou contribuição assistencial, mediante autorização prévia, expressa e individual do trabalhador, o percentual autorizado em assembleia de 2% (dois por cento) do salário-base limitado ao teto de R\$ 40,00 (quarenta reais), conforme determina o art. 545 da CLT, desde que atendam a legislação vigente. O desconto das mensalidades em folha de pagamento cessará após devidamente comprovada a exclusão do Quadro Social, ou pedido de oposição, mediante notificação, por escrito, da Entidade, ou após comprovado pela Empresa, do desligamento do empregado, transferência ou aposentadoria, ficando terminantemente proibidos os pedidos de exclusão do quadro social da Entidade apresentados diretamente nos setores de Pessoal das empresas. Quando autorizado o 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, contracheque ou assemelhado.

1.1 – Aos trabalhadores que resolverem não mais contribuir deverão se dirigir ao SINTRAPAV mais próximo e entregarem pessoalmente sua oposição ao desconto, por escrito, ficando facultado ao trabalhador enviar sua carta de oposição através dos correios com carta registrada.

2 - Contribuição Sindical/Remessa de Relações - As empresas remeterão à Entidade Profissional beneficiária, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data de recolhimento da Contribuição Sindical dos empregados pertencentes as Categorias Profissionais acordantes, relação nominal dos empregados contribuintes que autorizaram o desconto, na forma da Lei 13.467/2017 indicando a função de cada um e o respectivo valor recolhido, bem como cópia da Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical - GRCS.

3 - Recolhimento dos Descontos dos Trabalhadores - Todo e qualquer desconto efetuado em folha de pagamento em favor da Entidade Profissional beneficiária, terá seu montante recolhido em favor da entidade laboral acordante, ficando, desde logo, estabelecido que os recolhimentos previstos nesta Norma Coletiva, serão efetuados através de redes bancárias, podendo ser através de Boleto bancário, ou Pix, a ser definido pela Empresa.

3.1 - As empresas remeterão ao Sindicato Profissional beneficiário, até o dia 08 (oito) do mês subseqüente ao desconto em folha de pagamento (contribuição associativa ou convênios), relação nominal e de valores descontados de seus empregados.

3.2- Os recolhimentos referentes aos descontos em folha de pagamento deverão ser efetuados até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao do desconto.

3.3 – No caso de inadimplência fica estipulada a multa de 1% do valor a ser pago.

4. Os comprovantes dos pagamentos efetuados pelas empresas, deverão ser enviados ao SINTRAPAV até o dia 20 (vinte) do mês subseqüente ao desconto da folha.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APORTE SINDICAL

De acordo com decisão do Conselho Diretor do SINICON, fundamentado em disposições estatutárias, e com o objetivo de custeio e manutenção dos serviços prestados pelo SINICON antes suportados pela Contribuição Sindical que deixou de ser obrigatória, fica estipulada a Contribuição denominada APORTE SINDICAL:

I - O APORTE SINDICAL será no valor correspondente a faixa de capital social em que se enquadra a empresa, obedecida a tabela abaixo:

Faixa	Capital Social De:	Capital Social Até	Valor fixo
1	R\$ 0,01	R\$ 40.000,00	R\$ 207,00
2	R\$ 40.000,01	R\$ 60.000,00	R\$ 310,00
3	R\$ 60.000,01	R\$ 80.000,00	R\$ 353,00
4	R\$ 80.000,01	R\$ 120.000,00	R\$ 435,00
5	R\$ 120.000,01	R\$ 160.000,00	R\$ 519,00
6	R\$ 160.000,01	R\$ 240.000,00	R\$ 727,00
7	R\$ 240.000,01	R\$ 320.000,00	R\$ 830,00
8	R\$ 320.000,01	R\$ 480.000,00	R\$ 935,00
9	R\$ 480.000,01	R\$ 640.000,00	R\$ 1.039,00
10	R\$ 640.000,01	R\$ 960.000,00	R\$ 1.299,00
11	R\$ 960.000,01	R\$ 1.280.000,00	R\$ 1.559,00
12	R\$ 1.280.000,01	R\$ 1.920.000,00	R\$ 1.819,00
13	R\$ 1.920.000,01	R\$ 2.560.000,00	R\$ 2.079,00
14	R\$ 2.560.000,01	R\$ 3.840.000,00	R\$ 2.599,00

15	R\$	3.840.000,01	R\$	5.120.000,00	R\$	3.630,00
16	R\$	5.120.000,01	R\$	7.680.000,00	R\$	5.710,00
17	R\$	7.680.000,01	R\$	10.240.000,00	R\$	7.790,00
18	R\$	10.240.000,01	R\$	15.360.000,00	R\$	10.390,00
19	R\$	15.360.000,01	R\$	20.480.000,00	R\$	21.833,00
20	R\$	20.480.000,01	R\$	30.720.000,00	R\$	22.873,00
21	R\$	30.720.000,01	R\$	40.960.000,00	R\$	24.952,00
22	R\$	40.960.000,01	R\$	61.440.000,00	R\$	27.030,00
23	R\$	61.440.000,01	R\$	81.920.000,00	R\$	31.190,00
24	R\$	81.920.000,01	R\$	122.880.000,00	R\$	36.380,00
25	R\$	122.880.000,01	R\$	163.840.000,00	R\$	42.625,00
26	R\$	163.840.000,01	Valor maior		R\$	43.665,00

II - O APORTE SINDICAL poderá ser pago em 3 parcelas consecutivas, sendo a 1ª parcela devida 30 dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho mediante Guia fornecida pelo SINICON.

III – As empresas que recolheram voluntariamente a Contribuição Sindical/2022 ficam isentas do pagamento do APORTE SINDICAL previsto nesta Cláusula.

IV. A autorização da empresa com o pagamento do APORTE SINDICAL ficará caracterizada pela quitação dos respectivos boletos de cobrança emitidos pelo SINICON.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÕES SINDICAIS

1 - Das Relações com a Entidade Sindical - As relações das empresas e do SINICON com a Entidade Sindical, dar-se-ão com o estabelecimento, reconhecimento e acatamento das seguintes Normas:

1.1 - Representatividade - é reconhecida a representatividade da Entidade Sindical, para fins de representação dos interesses gerais da Categoria Profissional e dos interesses individuais dos associados, para todos os municípios do Estado do Pará, assegurando-se à mesma e aos seus dirigentes os direitos previstos nos artigos 511 e seguintes da CLT.

1.2 - Fiscalização - as empresas permitirão a presença de representantes da Entidade Sindical, em no máximo de 3 (três) representantes credenciados, em seus escritórios, frentes de serviço e canteiros de obras, com o objetivo de fiscalizar o cumprimento da presente Convenção. Essas visitas deverão ser previamente comunicadas à Empresa.

1.3 - Licença Remunerada de Dirigente - os empregadores se obrigam a conceder Licença Remunerada a Diretor da Entidade Sindical, efetivo ou suplente, em número de 1 (um) por Empresa, com validade até 5 (cinco) dias por mês, quando se fizerem necessários os seus serviços na Entidade, não cumulativos.

1.4 - Quadro de Avisos - as empresas autorizarão a afixação, em tempo hábil, em quadro específico, de avisos, editais e boletins de interesse da Entidade Sindical, desde que os mesmos não contenham ofensas a quem quer que seja e não contenham matéria político-partidária.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

1 - Integração - Cabe ao empregador propiciar atividades de treinamento de integração aos novos empregados, a ser realizado por técnicos do SESMT e membros da CIPA da empresa, visando dar conhecimento da política e normas de segurança, saúde e meio ambiente, bem como dos riscos inerentes a sua atividade operacional, através de atividades educativas de integração e treinamento.

2 - Danos - os trabalhadores não serão responsabilizados por danos decorrentes de acidentes de trabalho, exceto se por dolo ou culpa, devidamente comprovados.

3 - Convênios com Descontos Consignados em Folha – as empresas, mediante autorização escrita e específica do empregado, acompanhada do comprovante da utilização do benefício ora a ser descontado, providenciarão o desconto em folha de pagamento, dos valores decorrentes da utilização de convênios sociais firmados pelo Sindicato Profissional, até o limite mensal de 30% (trinta por cento) do seu salário líquido do mês imediatamente anterior, sendo, o Sindicato, o único responsável pela contratação, administração e pagamento dos respectivos valores às empresas conveniadas.

3.1 - Assistência Médico/Hospitalar – a Entidade Sindical, por manter convênio com operadoras de assistência médico/hospitalar, disponibilizará esse serviço à adesão dos trabalhadores associados ao Sindicato, e respectivos dependentes, sendo que as mensalidades serão descontadas em folha de pagamento.

3.2 - Assistência Odontológica - a Entidade Sindical, por manter convênio com operadoras de assistência odontológica, disponibilizará esse serviço à adesão os trabalhadores associados ao Sindicato, e respectivos dependentes, sendo que as mensalidades serão descontadas em folha de pagamento.

3.3 - Cartão de Crédito - a Entidade Sindical, por manter contrato com Cartão de Crédito para compras e serviços, disponibilizará esse serviço aos trabalhadores associados ao Sindicato, e respectivos dependentes, para utilização em estabelecimentos credenciados, tais como: Óticas, Farmácias, Livrarias, Supermercados, Distribuidores de Gás de Cozinha, Auto-escolas, Postos de Combustíveis, Lojas de Confeccões e Calçados, sendo que os valores correspondentes serão descontadas em folha de pagamento.

3.4 - Documentos - o Sindicato Profissional deverá encaminhar previamente às empresas, cópia dos instrumentos de convênio a que se referem os itens acima.

3.5 - Conversão em Pecúnia - É totalmente vedada a conversão em pecúnia, a negociação ou a transferência a terceiros (excetuando-se dependentes legais devidamente registrados), de qualquer dos benefícios decorrentes dos convênios firmados.

4 - Cláusulas mais Benéficas/Prevalência - As cláusulas dos contratos individuais de trabalho, quando mais benéficas, prevalecem sobre as da presente Norma Coletiva, assim como todas as demais normas trabalhistas vigentes.

5 - Reembolso de Despesas de Viagem - Os empregados, quando em viagem a serviço, fora do local da prestação dos serviços, terão suas despesas reembolsadas dentro dos limites estipulados pelas empresas, mediante adiantamento prévio e comprovação posterior, conforme as normas da Empresa.

6.1 - Cumprir rigorosamente as normas gerais da empresa, em especial as normas de saúde e segurança no trabalho.

6.2 - Atender às convocações para submeter-se aos exames médicos e aos procedimentos voltados para reabilitação física, social e profissional, exceto os cirúrgicos e a transfusão de sangue, que são facultativos.

6.3 - Cumprir rigorosamente as instruções administrativas, operacionais e disciplinares em geral, expedidas pelos empregadores, inclusive as referentes à prevenção contra os acidentes do trabalho, observando o disposto no artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

6.4 - Participarem dos programas de prevenção de acidentes do trabalho.

6.5 - Comunicarem imediatamente ao empregador e ao seu sindicato, o acidente do trabalho ocorrido na empresa.

7 – Direitos e Deveres - Os direitos e deveres da Entidade Sindical Profissional, das Empresas e dos Trabalhadores são aqueles previstos em lei e na presente Norma Coletiva, nos Contratos Individuais de Trabalho e, quando for o caso, nos Acordos Coletivos celebrados com Empresas.

8 - Interpretação da Norma / Princípio do Conglobamento - As partes declaram, para todos os fins de direito, que todas as cláusulas constantes do presente Instrumento Normativo, decorrem de concessões e cessões recíprocas, resultando em direitos e obrigações das partes, derivadas da negociação coletiva, não podendo, seus dispositivos, serem analisados interpretados ou aplicados isoladamente, mas somente pelo seu conjunto, conforme o consagrado Princípio do Conglobamento.

9 - Multa - Fica estabelecida multa de 1/10 (um décimo) do Piso Salarial do nível V (cinco), por empregado prejudicado e por infração a qualquer dispositivo da presente Norma Coletiva, a ser aplicada à parte infratora a reverter em favor da parte prejudicada, seja ela Sindicato, empregado ou empresa, em atenção ao que prescreve o Inciso VIII, do Artigo 613 da CLT e respeitado o limite do Artigo 622, Parágrafo único, da Norma consolidada, sem prejuízo ao efetivo cumprimento da obrigação inadimplida, desde o início do fato gerador. A referida multa será exigível caso após formalmente e previamente notificada, a empresa não sanar a infração em um prazo de até 15 dias após a notificação.

10 - Divulgação da Norma Coletiva - As empresas são obrigadas a afixar nos locais de trabalho, em lugar destacado, cópia da presente Norma Coletiva, para amplo conhecimento dos trabalhadores, conforme determinação do Parágrafo 2o., do Artigo 614 da CLT.

11 - Prorrogação, Revisão ou Denúncia - O processo de prorrogação, revisão ou denúncia da presente Norma Coletiva, ficará subordinado as normas estabelecidas pelo Artigo 615 da CLT.

12 - Cumprimento da Norma Coletiva - As controvérsias resultantes da aplicação da presente Norma Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, através de ação própria.

13 – Detalhamento da Abrangência – a abrangência da presente Convenção Coletiva de Trabalho compreende os trabalhadores que atuam nas seguintes atividades: trabalhadores que atuam nas seguintes atividades: Trabalhadores na construção, manutenção, recuperação, terraplanagem, pavimentação de estradas, rodovias, viadutos, pontes, elevados, passarelas, ferrovias, túneis, metrô's (inclusive suas estações e subestações) e outras obras viárias em geral; Trabalhadores de empresas que atuam inclusive mediante concessão na exploração, conservação, ampliação, recuperação, construção de praças de pedágios e demais serviços atribuídos às estradas de rodagem; Trabalhadores em obras de pavimentação (asfalto, pavimento flexível e rígido, usina de asfalto, de concreto asfáltico, calçamentos); Trabalhadores na terraplanagem em geral; Trabalhadores na dragagem, lavra, movimentação, remoção, compactação e transporte de terras, aterros sanitários, aterro hidráulico, e outros aterros em geral, preparação de locais para exploração mineral; Trabalhadores na construção de portos, instalações portuárias, terminais marítimos e fluviais, terminais hidroviários, construção de marinas, represas, diques, canais de navegação, rebaixamento de lençóis d'água, derrocamentos, enrrocamento, remoção de rochas através de explosivos; Trabalhadores na construção, manutenção, ampliação e recuperação de aeroportos, construção de pistas de aeroportos (inclusive pistas de nivelamento), instalações aeroportuárias; Trabalhadores na construção, manutenção, recuperação, ampliação e montagem de hidrelétricas, usinas nucleares, termoeletricas, parques eólicos, fotovoltaicos, estações e subestações de energia elétrica, refinarias, construção de redes de transmissão e distribuição de energia elétrica (inclusive o serviço de eletrificação rural), construção de redes de eletrificação para ferrovias e metropolitanos, manutenção de redes de distribuição de energia elétrica quando executada por empresa não produtora ou distribuidora de energia elétrica, linhas de transmissão de energia, canais, barragens em geral, represas, eclusas, construção de emissários submarinos, instalação de cabos submarinos; Trabalhadores na montagem industrial, manutenção industrial (inclusive montagem de torres de telefonia e montagem de estrutura pelo fabricante/fornecedor), montagem de instalações industriais e de estruturas metálicas, serviços de soldagem de estrutura metálica; Trabalhadores nas obras de saneamento, construção de redes de esgoto (inclusive de interceptores), estações de tratamento e/ou bombeamento de água e esgoto (inclusive reservatório de distribuição, estações elevatórias de bombeamento, linhas de adução), construção de galerias pluviais, drenagem em geral, obras de irrigação, construção de redes de distribuição de água, obras de concretagem de estruturas, estruturas tirantes, cortina de proteção de encostas e muros de arrimo, obras de contenção; Trabalhadores na construção, manutenção, recuperação, ampliação e montagem de redes de dutos, oleodutos, gasodutos, minerodutos, aquedutos, dutos para telefonia e energia elétrica; Trabalhadores na construção de hospitais, obras industriais (fábricas, indústrias químicas), obras comerciais de grande porte (grandes supermercados, galerias comerciais, galpões), preparação e demolição de canteiro de obras, obras de acabamento e de fundações, obras de edificações industriais, construção de instalações desportivas, pista de competição, quadras esportivas, piscinas olímpicas, estádios, construção de vias urbanas, praças, calçadas, parques, chafarizes, estacionamentos, construção de obras de arte especiais, serviços de pesquisa mineral (geologia) e engenharia consultiva; Trabalhadores na supressão vegetal para obras da construção pesada; Trabalhadores motoristas e operadores nas obras e atividades da construção pesada. Trabalhadores das subempreiteiras contratadas para executar atividades mesmo que secundárias das categorias acima, Trabalhadores em concessionárias e consórcios de serviços públicos em construção pesada, exceto em concessionárias de rodovias; Trabalhadores em plataformas petrolíferas, Trabalhadores na Construção de shopping centers em todo o Estado do Pará, conforme Acórdão TRT 8ª / 2ª T./RO 0001084-82.2011.5.08.0008 (AC 0001861- 91.2011.5.08.0000)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ALOJAMENTOS

As empresas adotarão mecanismos de proteção aos seus empregados, visando prevenir contra o coronavírus, recomendando-se, especialmente, que as obras que possuam alojamentos e que não puderem dispensar seus trabalhadores deverão estabelecer moradia, em quartos individuais aos trabalhadores e não podendo, deverão propiciar condições nos quartos em que os alojados fiquem com suas acomodações no mínimo um metro e meio de distancia uma da outra. O quarto deverá ter ventilação adequada para o momento e estar provido de álcool em gel para os trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS RECOMENDAÇÕES

De acordo com as orientações da Organização Mundial de Saúde, recomenda-se algumas medidas de prevenção nos canteiros de obra:

- i) As ações de prevenção nos canteiros de obras devem ser intensificadas ao máximo por meio de: DDS, Murais, Sistemas Eletrônicos;
- ii) Manter de forma contínua as informações para todos os colaboradores, por meio do DDGI, quanto aos sintomas, as formas de transmissão, a prevenção no local de trabalho e ao contato com pessoas sintomáticas ou áreas de risco (ex. países com casos confirmados);
- iii) Evitar que DDGI seja realizado em áreas fechadas, com colaboradores aglomerados, próximos uns aos outros ou de mãos dadas;
- iv) Manter os ambientes abertos e arejados, sempre que possível, evitando que permaneçam fechados;

- v) Evitar treinamento em ambientes sem circulação de ar (locais não arejados);
- vi) Intensificar a limpeza das áreas de escritórios, oficinas, vestiários, refeitórios, área de vivência, bebedouros e veículos de transporte coletivo;
- vii) Escalonar horários de entrada/saída e das refeições (café da manhã, almoço e jantar);
- viii) Disponibilizar em áreas comuns e de grande concentração de colaboradores lavatórios com água, sabão e álcool gel para higienização;
- ix) Criar plano de contingência da Unidade de Negócio caso seja identificado colaborador com sintomas ou diagnosticado com a doença;
- x) Antecipar a campanha de vacinação contra gripe como medida mitigatória, caso seja contemplado no planejamento de saúde da Unidade de Negócio;
- xi) Manter comunicação diária com a área de suporte corporativo de QSMS quanto ao status da doença, casos suspeitos ou identificados;
- xii) Exigir que os terceiros e subcontratados cumpram as medidas tomadas.
- xiii) Ônibus Próprios da Empresa:
- Priorizar o transporte em ônibus que permitam que as janelas fiquem abertas;
 - Os ônibus devem ser higienizados com álcool 70° líquido, principalmente nos locais de maior contato com as mãos antes dos funcionários entrarem para as viagens. Álcool em gel também deve ser disponibilizado nos coletivos.
 - Proibir viagens de integrantes em pé;
 - Reduzir o número de integrantes por ônibus.
- xiv) Refeitórios:
- Intensificar a higienização dos locais de uso coletivo, mesas, bandejas e utensílios;
 - Sinalizar de forma obrigatória a lavagem de mãos antes das refeições;
 - Manter o ambiente arejado;
 - Diminuir a quantidade de integrantes por turno de alimentação;

Em casos onde as medidas anteriores não forem possíveis, avaliar o fornecimento de marmitas e uso de tendas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Parágrafo Primeiro: Poderão ser utilizados quaisquer meios eletrônicos para comunicação com os(as) EMPREGADOS(AS), inclusive para convocações e formalizações gerais, e as empresas se utilizarão dos

dados fornecidos pelo próprio trabalhador.

Parágrafo Segundo: O disposto nesta Convenção Coletiva se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Parágrafo Terceiro: O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todos(as) os(as) EMPREGADOS(AS), inclusive os detentores de estabilidades, tais como CIPA, sindical, aposentadoria, e todas as demais estabilidades existentes, bem como aposentados, exceção feita a estes últimos no que tange ao pagamento do Benefício Emergencial do Preservação do Emprego, pelo Governo Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - OBJETO

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023.

}

**TATIANE OLLE COLMAN WILDT
PROCURADOR
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA - INFRA-ESTRUTURA - SINICON**

**GIOVANI RESENDE SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO PESADA E AFINS DO ESTADO DO PARA**

**ROGINEL LUIZ GOBBO
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO PESADA E AFINS DO ESTADO DO PARA**

ANEXOS ANEXO I - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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