



SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
SINICON X SENGE  
2008/2009

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ - SENGE, E, DE OUTRO, O SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA – SINICON.**

Pelo presente instrumento particular de Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ - SENGE**, entidade sindical de 1º Grau, com base territorial no Estado do Pará, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.199.815/0001-65 e Código Sindical nº 012.029.17523-6, com sede nesta cidade, na Av. Alcindo Cacela, nº 2074, bairro de Nazaré, CEP 66.040-020, representado neste ato pelo seu 2º Vice-Presidente, Sr. MANUEL JOSÉ MENEZES VIEIRACPF nº 056.721.472-91 e de outro, o **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA – SINICON**, entidade sindical de 1º Grau, com base territorial em todo o território nacional, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 33.645.540/0001-81, com representação regional sito na Rodovia Augusto Montenegro, 4400 - Parque Verde, CEP 66635-902, Belém-PA e sede nacional sito na Rua Debret, nº 23 – salas 1201 a 1207, bairro Centro, cidade do Rio de Janeiro-RJ, CEP 20.030-080, representado, neste ato, pelo seu Procurador legal, Dr. ANTONIO DE PÁDUA RODRIGUES FILHO, brasileiro, casado, advogado, portador do documento de identidade de nº 10.246 - OAB/PA e CPF nº 071.375.752-34, resolvem firmar a presente Norma Coletiva, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**PARTE ECONÔMICA**

**CLÁUSULA 1ª - SALÁRIOS**

Os salários dos integrantes da categoria profissional demandante, serão reajustados a partir de 01.11.2008 pela aplicação do percentual de **7,5% (SETE E MEIO POR CENTO)**, a incidir sobre os salários vigentes em 01.11.2007, não podendo resultar em valor abaixo do Piso Salarial Profissional da Categoria definido na cláusula 2.

**Parágrafo Primeiro:**

as empresas poderão deduzir todas as antecipações salariais coletivas porventura concedidas no período, desde que tenham sido registradas com essa característica, 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 Segundo:**

para os empregados admitidos após 30.11.2007, as empresas poderão praticar o reajuste salarial integral ou proporcionalmente ao tempo de admissão, conforme a tabela a seguir

<b>Mês da Admissão</b>	<b>% de Reajuste Proporcional</b>
Até Abril de 2008	7,50%
De Maio de 2008 a Outubro de 2008	4,00%

**Parágrafo Terceiro:**

Os empregados admitidos a partir de 01.11.2008, não fazem jus ao reajustamento de que trata esta cláusula.

**Parágrafo Quarto:**

com os reajustamentos 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.

#### CLÁUSULA 2ª - PISO SALARIAL

O piso salarial da Categoria deverá ser praticado de acordo com o estabelecido na Lei no. 4.950-A/66.

#### CLÁUSULA 3ª - VERBAS ADICIONAIS

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

- 3.1 **Horas Extras no Curso da Semana** - as horas extras, trabalhadas além da jornada diária normal contratada, nela incluída a compensação do sábado, quando for o caso, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento).
- 3.2 **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 8ª. (oitava) hora. A partir da 9ª. hora em diante, o adicional de hora extra será de 75% (setenta e cinco por cento).
- 3.3 **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).
- 3.4 **Adicional de Turno Ininterrupto de Revezamento** - fica assegurado ao trabalhador contratado para trabalhar em escala de turno ininterrupto de revezamento, um adicional salarial mensal de 12,5% (doze e meio 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.

#### CLÁUSULA 4ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

- 4.1 - **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.
- 4.2 - **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.
- 4.3 - **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% por acúmulo de função, a ser pago em parcela separada e específica no contracheque, enquanto perdurar a substituição.
- 4.4 **Estágio Probatório para Reclassificação** - os empregados que exercerem nos canteiros de obras, 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 90 (noventa) dias, a partir do exercício da nova função.

#### CLÁUSULA 5ª - GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurada a Garantia de Emprego para os integrantes da Categoria Profissional Acordante, ressalvados os casos de pedido de demissão e despedida por justa causa, nos prazos e condições seguintes:

- 5.1.- **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:
  - 5.1.1 - 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.
  - 5.1.2 - 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.
  - 5.1.3 - 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, na clausula 5.1, 5.1.1 e 5.1.2.

- 5.2 - **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.
- 5.3 - **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.
- 5.3.1 - 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.
- 5.3.2 - O salário do empregado reabilitado, pelo órgão competente, será correspondente ao salário inicial da nova função.
- 5.3.3 - Não sendo possível o enquadramento do empregado reabilitado, pelo órgão competente, no salário inicial da nova função, não serão devidas equiparações salariais por isonomias provocadas pelo processo de reabilitação.
- 5.4 - **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.
- 5.5 - **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.
- 5.6 - **Conversão em Pecúnia** - para todos os casos especificados nesta Cláusula, admite-se a conversão do benefício em espécie, na seguinte hipótese: término, paralisação ou desativação de Obra, ou de comum acordo entre as partes e, neste caso, com a assistência do Sindicato Profissional.
- 5.7 - **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.

## BENEFÍCIOS SOCIAIS

### CLÁUSULA 6ª - BENEFÍCIOS SOCIAIS

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

- 6.1 - **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.
- 6.2 - **Adiantamento de Salário/Benefício INSS** – aos empregados afastados de benefício pelo INSS, que assim solicitarem no prazo de 30 (trinta) dias do afastamento, será concedido adiantamento de 30% (trinta por cento) do salário-básico, para desconto em 3 (três) parcelas, após o retorno ao trabalho.

### CLÁUSULA 7ª - SEGURO

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, para adesão dos empregados, com capital mínimo segurado de **R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais)**, comprometendo-se a providenciar o desconto mensal dos respectivos prêmios em seus salários, podendo, ainda, alternativamente, firmar convênio com o SENGE para atendimento a essa obrigação, nas mesmas condições acima.

- 7.1 - **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\$ 7.500 (sete mil e quinhentos 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.
- 7.2 - **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.

### CLÁUSULA 8ª - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

Nos Canteiros de Obras isolados, 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 SUS, obedecendo, ainda, as seguintes regras:

- 8.1 - **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 for no máximo de 5 (cinco) dias, 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.
- 8.2 - **Recomendação** - recomenda-se as empresas a adoção de um Plano de Assistência Médico/Hospitalar ou convênios, que poderão ser subsidiados 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.

#### CLÁUSULA 9ª – ALIMENTAÇÃO

As empresas se obrigam ao fornecimento de 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.

9.1 – Recomenda-se às empresas o fornecimento do café da manhã.

9.2 - 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\$ 0,50 (cinquenta centavos) por refeição, e de R\$ 0,10 (dez centavos) por café da manhã ou lanche.

9.3 - 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.

#### CLÁUSULA 10ª - ABONO DE FALTAS

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

- 10.1 – **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.
- 10.2 - **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.
- 10.3 **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.

#### CLÁUSULA 11ª - ABRANGÊNCIA

A presente Norma Coletiva abrange a todos os integrantes da Categoria Profissional de Engenheiros no Estado do Pará, empregados nas Empresas da Indústria da Construção Pesada (Construção de Estradas, Portos, Aeroportos, Canais, Barragens, Pavimentação, Obras de Terraplenagem em geral, Obras de Montagem Industrial e Montagem Eletromecânica, e Engenharia Consultiva), representados pelo Sindicato Profissional acordante.

#### CLÁUSULA 12ª - DO RECRUTAMENTO E DA CONTRATAÇÃO

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

- 12.1 - **Recrutamento** - é assegurado ao trabalhador recrutado fora do local de 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.
- 12.2 - **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 imposto novo período de experiência.
- 12.3 - **Admissão** - Na admissão, a Carteira do Trabalho e Previdência Social, CTPS, será entregue pelo trabalhador contra recibo assinado pela Empresa, que deverá anotá-la 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.

## CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

### CLÁUSULA 13ª - DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Na vigência da presente Norma Coletiva os Contratos Individuais de Trabalho obedecerão as seguintes regras:

- 13.1 - **Marcação de Ponto** - a jornada de trabalho será controlada através do cartão de ponto, manual, mecânico ou eletrônico, podendo ser dispensada a sua assinalação no intervalo para refeição, quando feita em refeitório nas instalações da empresa. 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).
  - 13.1.1 **Marcação nos Intervalos** - fica facultado ao empregador a exigência ou não da marcação do ponto pelos trabalhadores no intervalo destinado às refeições.
  - 13.1.3 **Cartões de Ponto/Conferência** - 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.
- 13.2 - **Jornada de Trabalho** - a jornada de trabalho 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:
  - 13.2.1 - **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.
  - 13.2.2 - **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.
  - 13.2.3 - **Acordo Individual de Compensação** - fica autorizada a celebração de 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.
  - 13.2.4 - **Compensação de Dias Prensados** - fica autorizada a compensação de dias prensados (dias úteis entre dias de feriados e finais de semana), bem como dos dias de recesso de final de ano, respeitada a equivalência 1:1, mediante informação à entidade sindical profissional acordante.
  - 13.2.5 - **Jornadas Especiais Individuais** - fica autorizada a execução de jornadas de trabalho especiais, desde que formalmente estabelecida em contrato individual de trabalho, respeitados os limites da lei.

- 13.2.6 - **Escala de Revezamento de Turno Ininterrupto** – 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 se aplicará o pagamento de horas extraordinárias, consoante a Súmula 423 do Tribunal Superior do Trabalho.
- 13.2.6.1 – Para os trabalhadores contratados com salário contratual mensal para trabalhar em escala de revezamento de turno ininterrupto de 6 (seis) horas, havendo a extrapolação dessa jornada, as horas extraordinárias deverá ser calculadas tomando-se como base do cálculo da hora normal o divisor 180.
- 13.2.6.2 – 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.
- 13.2.7 - **Jornada de Trabalho Excepcional de Contingência** – as empresas poderão praticar para os trabalhadores contratados para jornada normal de trabalho ordinária de 44 (quarenta e quatro) horas, jornada excepcional de trabalho, em regime de 06 (seis) horas corridas, com intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, não sendo devido o fornecimento de refeição ou vale-refeição, nem representando alteração no contrato de trabalho.
- 13.2.8 - **Permanência em casa** – as empresas poderão manter seus trabalhadores em casa, por razões administrativas ou operacionais, sem prejuízo a sua remuneração, não sendo devidos vale-transporte ou refeição.
- 13.3 - **Prorrogação de Jornada** - fica autorizada a contratação individual de prorrogação de jornada de trabalho, sendo que quando as empresas convocarem seus empregados para realizarem horas-extras em horário que ultrapasse as 20:00 (vinte) horas, obrigar-se-ão a fornecer uma refeição gratuita, antes do início da prorrogação do expediente, bem como transporte, ao final dos trabalhos.
- 13.3.1 **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.
- 13.4 - **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.
- 13.5 - **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.
- 13.6 - **Pagamento dos Salários** - o pagamento dos salários dos integrantes das Categorias Profissionais Demandantes, inclusive para os que recebem semanalmente, será feito até as 17:00 (dezessete) horas, no curso da jornada normal de trabalho e antes de ser assinalado o ponto de saída. O pagamento normal será feito nas modalidades previstas em Lei, devendo as empresas fornecerem, no ato do pagamento, envelope, contracheque ou assemelhado que contenha o timbre, carimbo ou qualquer outra modalidade de identificação da Empresa, devendo neles constar todas as verbas que acresçam ou onerem a remuneração e o valor do depósito do FGTS. O pagamento também poderá ser efetuado através do sistema de Cartão salário.
- 13.7 – **Formas Alternativas de Pagamento de Salários** - as empresas que apresentarem problemas financeiros, com comprometimento de caixa, poderão negociar diretamente com o Sindicato Profissional, formas alternativas de flexibilidade de pagamento dos salários.
- 13.8 - **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.
- 13.9 - **Transporte** - as empresas poderão fornecer transporte próprio, em substituição ao transporte público regular, devendo observar as normas de segurança, conforto e higiene, sendo que, nesse caso, os tempos gastos nos percursos não serão computados na jornada de trabalho, para efeito de pagamento de horas extraordinárias, nem serão considerados horas *in itinere* definido na Súmula 90 do TST.

- 13.9.1 - **Lazer** – quando as empresas fornecerem transporte aos trabalhadores com a finalidade de levá-los a prática de lazer, referidas horas não participam, em hipótese alguma, da jornada de trabalho, nem constituem em horas in itinere definida na Súmula 90 do TST.
- 13.9.2 - **Horas In Itineri** – o transporte fornecido pelas empresas aos trabalhadores no percurso residência-trabalho-residência, em locais de difícil acesso, não servidos por sistema de transporte público regular, caracteriza tempo pertencente à jornada de trabalho, nos termos da Súmula 90 do TST, ficando aqui pactuado que a definição e a forma de remuneração dessas horas aos trabalhadores, será objeto de Acordo Coletivo de Trabalho, específico para a localidade envolvida, levando-se em conta as peculiaridades e variáveis de cada situação concreta.
- 13.10 - **Cláusulas mais Benéficas/Prevalência** - as cláusulas dos contratos individuais de trabalho, quando mais benéficas, prevalecem sobre as da presente Norma Coletiva.
- 13.11 - **Transferência** - o trabalhador transferido de domicílio e bcal de trabalho, em caráter provisório, para outras localidades, o que só poderá ocorrer por necessidade de serviço, fará jus ao pagamento do adicional de transferência de 25%, bem como das despesas da mobilização, retorno e desligamento por iniciativa da empresa, sem justa causa.
- 13.12 - **Danos** - os trabalhadores não serão responsabilizados por danos decorrentes de acidentes de trabalho, exceto por dolo ou culpa, devidamente comprovados mediante laudo técnico pericial da autoridade competente.
- 13.13 - **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, terá seu cálculo incidente sobre o **Salário-base** do trabalhador, conforme a Súmula 228 do TST.
- 13.13.1 - **Serviços de Pavimentação** – fica assegurado aos trabalhadores que exercem atividades e funções vinculadas à produção (usina de asfalto), transporte e aplicação de massas asfálticas ou ligantes asfálticos, o pagamento do adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento).
- 13.14 - **Periculosidade** – faz jus ao adicional de periculosidade definido no art. 193, § 1º 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).

#### **CLÁUSULA 14ª - BANCO DE HORAS**

Na forma do que dispõe o Art. 59, § 2.º da CLT, com a redação da Lei n.º 9.601/98, fica pactuada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a autorização para as empresas que assim desejarem, adotar o regime de compensação de jornada de trabalho denominado BANCO DE HORAS.

- 14.1 – A prática do BANCO DE HORAS, consiste na dispensa do pagamento de Horas Extras, se o excesso de horas trabalhadas em um dia for compensado com a correspondente diminuição em outro, limitando-se no máximo de 2 (duas) horas extras por dia. As horas extras que ultrapassarem esse limite, serão pagas no mês trabalhado, observado o limite da lei.
- 14.2 – As 2 (duas) horas trabalhadas além da jornada normal e acumuladas no BANCO DE HORAS, deverão ser quitadas a cada 6 (seis) meses, com folgas no serviço, ou pagas como horas extras, com o percentual definido na cláusula 3.1 desta Norma Coletiva.
- 14.3 – Na hipótese de Rescisão de Contrato de Trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas acumuladas no BANCO DE HORAS, deverá a empresa efetuar o pagamento das horas extras restantes, com o percentual definido na cláusula 3.1 desta Norma Coletiva.
- 14.4 - Não farão parte do BANCO DE HORAS, devendo ser remuneradas na folha de pagamento, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias de sábado, dias de feriado e nos dias destinados ao repouso semanal remunerado, ficando ainda excetuadas as horas extraordinárias trabalhadas por empregados em escala de revezamento de turno ininterrupto de 6 (seis) horas.
- 14.5 - As empresas se obrigam a manter controle e a informar aos empregados, nos respectivos contracheques ao final de cada mês, as horas de saldo (positivo ou negativo), acumuladas no Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA 15ª – MODALIDADES ESPECIAIS DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES**

Fica autorizada neste Instrumento a adoção pelas empresas e trabalhadores, ora representados, das seguintes modalidades especiais de contratação, em qualquer segmento ou atividade, administrativa ou operacional da empresa:

- a) **Contratação por Prazo Determinado**, nos termos do art. 443, §§ 1.º e 2.º c/c art. 445, "caput", da CLT.
- c) **Contratação de Trabalhador Temporário**, nos termos da Lei nº 6.019, de 03/01/74.
- d) **Contratação por Obra Certa**, nos termos da Lei nº 2.959/56, de 21/11/1956.

## RESCISÕES DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

### CLÁUSULA 16ª - DAS RESCISÕES DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

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

- 16.1 - **Prazo** - as empresas que dispensarem os seus empregados ficam obrigados a efetuar o pagamento dos valores correspondentes a rescisão contratual, indenizada ou não, nos prazos estabelecidos na legislação específica sobre o assunto, a contar da data do término do aviso prévio. Sempre que ultrapassar o prazo acima ficam as empresas sujeitas as penalidades impostas pela legislação vigente.
  - 16.1.1 - Se dentro de 10 (dez) dias a Empresa principal não tiver sido comunicada de qualquer atraso ocorrido, por culpa da Sub-Empreiteira, ficará isenta da penalidade aqui prevista.
  - 16.1.2 - As empresas que apresentarem problemas financeiros, com comprometimento de caixa, poderão negociar diretamente com o Sindicato Profissional, formas alternativas de flexibilidade de pagamento de rescisões Contratuais.
- 16.2 - **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, sendo remunerado, normalmente, somente até a data do pedido de dispensa do cumprimento do respectivo aviso prévio.
- 16.3 - **Homologações** - as homologações das rescisões dos contratos individuais de trabalho com mais de um ano de tempo de serviço, serão feitas perante a Entidade Sindical Profissional acordante. Inexistindo no local representação da Entidade Sindical Profissional acordante, as homologações serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.
- 16.4 - **Recusa à Homologação/Ressalva** - o Sindicato Profissional não poderá se recusar a proceder a homologação, em caso de dúvida quanto as parcelas constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, cabendo-lhe, entretanto, a prerrogativa de apor ressalva sobre pretensa lesão de direito.
  - 16.4.1 - As empresas obrigam-se a fazer constar no verso do recibo das Rescisões demonstrativo das horas extraordinárias e adicionais noturnos realizados nos últimos 12 (doze) meses, e as respectivas médias, para os fins de cálculos das verbas trabalhistas, conforme legislação vigente.
- 16.5 - **Documentos Rescisórios** - sempre que solicitado pelos empregados desligados, as empresas fornecerão, no ato do pagamento das parcelas rescisórias, Carta de Recomendação, com as razões reais do desligamento, ainda que por justa causa.
- 16.6 - **Demissões/Informações** - as empresas, nos casos de demissão por justa causa, obrigam-se a prestar informações de acordo com os critérios previstos na legislação vigente.
- 16.7 - **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.
- 16.8 - **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.
  - 16.8.1 - Caso o trabalhador alojado venha a praticar atos contra o patrimônio da Empresa, ou de outro alojado, o mesmo poderá ser responsabilizado.

## RELAÇÕES COM O SINDICATO E DELEGACIAS SINDICAIS

### CLÁUSULA 17ª - DAS RELAÇÕES COM A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL ACORDANTE

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

- 17.1 - **Representatividade** - é reconhecida a representatividade da Entidade Profissional acordante, para fins de representação dos interesses gerais da Categoria Profissional e dos interesses individuais dos associados, nas respectivas jurisdições, assegurando-se à Entidade Profissional acordante e seus dirigentes os direitos previstos nos artigos 511 e seguintes da CLT.
- 17.2 - **Fiscalização** - as empresas permitirão a presença da diretoria da Entidade Profissional representada, no máximo de 3 (três) pessoas de cada vez, que poderá ser composta de 2 (dois) diretores efetivos e 1 (um) assessor devidamente credenciado, em seus escritórios no Canteiro de Obras, com o objetivo de fiscalizar o cumprimento da presente Convenção. Essas visitas deverão ser previamente comunicadas à Empresa.
- 17.3 - **Licença Remunerada de Dirigente** - os empregadores se obrigam a conceder Licença Remunerada ao Diretor da Entidade Sindical Profissional acordante, 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.
- 17.4 - **Quadro de Avisos** - as empresas autorizarão a afixação, em tempo hábil, em quadro específico, de avisos, editais e boletins de interesse da Entidade Sindical Profissional acordante, desde que os mesmos não contenham ofensas a quem quer que seja nem matéria político-partidária.
- 17.5 - **Prevenção de Conflitos** - as empresas, os trabalhadores e o Sindicato Profissional acordante, se obrigam a prevenir a eclosão de conflitos, pelo que devem, quando diante da situação potencialmente causadora dessa ocorrência, notificar o Sindicato Profissional acordante, para que seja promovida a conciliação preventiva. Havendo conflito deverão notificar o Sindicato Profissional acordante, e simultaneamente a autoridade competente, quando a situação o exigir.

### CLÁUSULA 18ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas abrangidas pela presente norma coletiva de trabalho, descontarão de todos os seus trabalhadores sindicalizados, pertencentes à categoria profissional dos engenheiros, a título de contribuição para o custeio do sistema confederativo, a que se refere o inciso IV, do artigo 8o., da Constituição Federal, no mês de novembro de 2007, o percentual de 0,5% (meio por cento) diretamente do salário-base de seus empregados, cujo rateio obedecerá a seguinte proporção: 80% para o sindicato; 15% para a federação; e, 5% para a confederação (CNPL).

### CLÁUSULA 19ª - MENSALIDADES SINDICAIS

O desconto das mensalidades do Sindicato Profissional acordante será feito pelas empresas, diretamente em folha de pagamento, conforme determina o art. 545 da CLT, desde que devidamente autorizadas as empresas pelos trabalhadores, por escrito, e notificadas pela Entidade favorecida 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, 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.

### CLÁUSULA 20ª - RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS

Todo e qualquer desconto em favor da Entidade Profissional beneficiária, terá seu montante recolhido à conta bancária da **Caixa Econômica Federal, nº 556-9, Agência 1578 (Museu)**, ficando, desde logo, estabelecido que o recolhimento das contribuições de que trata as Cláusulas 18ª e 19ª desta Norma Coletiva, será feito na conta bancária da entidade acordante, que se responsabilizará pelo rateio.

- 20.1 - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.
- 20.2 - No caso de inadimplência fica estipulada a multa de 5 % do valor arrecadado e mais juros de mora de 1% por mês de atraso, a partir do 2º mês.

- 20.3 - As empresas remeterão ao Sindicato Profissional beneficiário, no mesmo prazo estipulado para o recolhimento (item 20.1), relação nominal e de valores descontados de seus empregados, bem como, cópia da guia de depósito, devidamente autenticada pelo banco depositário.

#### **CLÁUSULA 21ª - 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 à Categoria Profissional acordante, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um e o respectivo valor recolhido, bem como cópia da Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical - GRCS.

### **SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 22ª – 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.

#### **CLÁUSULA 23ª – TREINAMENTO**

- 23.1 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.
- 23.2 Reciclagem - 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 da SINTRAPAV.

#### **CLÁUSULA 24ª – 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 2007, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE.

#### **CLÁUSULA 25ª - CIPA**

- 25.1 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.
- 25.2 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 a realização dessas eleições.
- 25.3 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.
- 25.4 As empresas encaminharão cópia das Atas de Reuniões Ordinárias e Extraordinárias para a entidade sindical representante da categoria profissional respectiva.
- 25.5 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.

#### **CLÁUSULA 26ª – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

- 26.1 As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, os uniformes, quando o uso destes for por elas exigido.
- 26.2 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.

**CLÁUSULA 27ª - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR 07**

- 27.1 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 n.º 07, do Ministério do Trabalho
- 27.2 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.
- 27.3 Em caso do diagnóstico médico indicar a necessidade da utilização de óculos com lentes corretivas pelo empregado, as empresas deverão viabilizar a aquisição dos mesmos, através de convênios firmados com óticas, sendo que as despesas deverão ser descontadas do empregado, em até 4 (quatro) parcelas em folha de pagamento ou no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, podendo, à critério das empresas, ser subvencionadas ou não.

**CLÁUSULA 28ª - MEDIDAS ADICIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

- 28.1 **Insalubridade/Periculosidade** - constatada, mediante laudo pericial técnico especializado, a insalubridade e/ou a periculosidade em local de trabalho da empresa, esta providenciará a sua eliminação ou redução de seus efeitos no trabalhador, de acordo com legislação própria que disciplina o assunto.
- 28.2 **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.
- 28.3 **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.
- 28.4 **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.
- 28.5 **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.
- 28.6 **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.
- 28.7 **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.
- 28.8 **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.

**CLÁUSULA 29ª - 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.

**CLÁUSULA 30ª - ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO OU COM DOENÇA OCUPACIONAL**

- 30.1- **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.
- 30.2 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, participante do Sistema Único de Saúde, a quem compete legalmente a responsabilidade pelo completo e integral atendimento médico-hospitalar do trabalhador acidentado.
- 30.3 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.
- 30.4 Caso o acidentado não permaneça hospitalizado, o empregador fornecer-lhe-á condução de retomo até a sua residência.
- 30.5 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, enviando 1 (uma) cópia do impresso, devidamente preenchido e assinado, à entidade sindical profissional respectiva.

**CLÁUSULA 31ª - PREVENÇÃO CONTRA RISCO IMINENTE DE ACIDENTE**

- 31.1 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.
- 31.2 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, nos 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.
- 31.3 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.

**CLÁUSULA 32ª - DOS DEVERES DOS TRABALHADORES**

- 32.1 Cumprir rigorosamente as normas de saúde e segurança no trabalho.
- 32.2 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.
- 32.3 Cumprir rigorosamente as instruções expedidas pelos empregadores, referentes à prevenção contra os acidentes do trabalho, observando o disposto no artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
- 32.4 Participarem dos programas de prevenção de acidentes do trabalho.
- 32.5 Comunicarem imediatamente ao empregador e ao seu sindicato, o acidente ocorrido na empresa.

**DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

**CLÁUSULA 33ª - 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.

**CLÁUSULA 34ª - MULTA**

Fica estabelecida a 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.

**CLÁUSULA 35ª - DIVULGAÇÃO DA NORMA COLETIVA**

As empresas são obrigadas a fixarem 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.

**CLÁUSULA 36ª - 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.

**CLÁUSULA 37ª - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA**

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

**CLÁUSULA 38ª - DATA-BASE / VIGÊNCIA**

Fica mantida a data-base em **1º de novembro** e a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 1 (um) ano, a contar de 1º (primeiro) de novembro de 2008 a 31 de outubro 2009, ficando acordada a possibilidade de alteração da data-base na vigência da presente Convenção Coletiva, mediante celebratura de Termo Aditivo correspondente.

Belém (PA), 29 de outubro de 2008

**SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DO PARÁ - SENGE**

MANUEL JOSÉ MENEZES VIEIRA

CPF nº 056.721.472-91

**SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA - SINICON**

ANTONIO DE PÁDUA RODRIGUES FILHO

CPF nº 071.375.752-34

**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

**REPRESENTAÇÃO PATRONAL**

ANTONIO DE PÁDUA RODRIGUES FILHO – SINICON  
OAB/PA 10.246

\_\_\_\_\_

MÁRIO RAVEDUTTI – CR ALMEIDA

\_\_\_\_\_

MARIA NILLENE P. COLARES VIANA - ESTACON ENG. S.A.

\_\_\_\_\_

FÚLVIO STEFANO SILVA DA COSTA – ESTACON ENG. S.A.

\_\_\_\_\_

**REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL**

MANUEL JOSÉ MENEZES VIEIRA – SENGE

\_\_\_\_\_

ADALZIRO ANTONIO DE SOUZA DUARTE – SENGE

\_\_\_\_\_

WESLEY LOUREIRO AMARAL

\_\_\_\_\_