

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001213/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/09/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR059077/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46205.013136/2015-79  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/09/2015

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

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA, CNPJ n. 33.645.540/0001-81, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RENILDA MARIA DOS SANTOS CAVALCANTI ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND.DA CONSTR.DE ESTRADA, PA, CNPJ n. 04.325.091/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAIMUNDO NONATO GOMES;

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 abril de 2015 a 31 de março de 2016 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Construção de Estradas; Pavimentação; Obras de Terraplanagem em geral e de Construções de Aeroportos, Barragens, Canais e Engenharia Consultiva, Gasoduto, Pontes, Portos, Obras de Saneamento, Termelétrica, Ferrovias, Hidrelétricas, Metrôs, Montagens Industriais, Eclusas, Eólicas, Obras em Linhas de Transmissão Elétricas, Obras em Estádios de Futebol, Túneis, Aduaras, Viadutos, Consórcios, Concessionárias, Manutenção e Limpeza de Vias, Manutenção de Rodovias, Limpeza e Manutenção de Canais**, com abrangência territorial em **Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groairas/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaratama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópolis/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milhã/CE, Miraima/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteirias/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do**

**Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

São estabelecidos os seguintes salários normativos, com vigência a partir de **1º de Abril de 2015**, para todos os integrantes das categorias profissionais no estado do Ceará.

<b>FUNÇÕES</b>	<b>HORA</b>	<b>MÊS</b>
<b>SERVENTE/AJUDANTE/FAXINEIRA / AUX. DE SERVIÇOS GERAIS / ARRUMADEIRA</b>	<b>R\$ 4,30</b>	<b>R\$ 946,00</b>
<b>MEIO OFICIAL</b>		
Auxiliar de Almoxarife		
Auxiliar de Escritório		
Auxiliar de Laboratório		
Auxiliar de Mecânico	<b>R\$ 4,67</b>	<b>R\$ 1.027,40</b>
Auxiliar de Pessoal		
Auxiliar de Topografia		
Rasteleteiro - Ancineiro		
Vigia		
<b>OFICIAL</b>		
Almoxarife		
Apontador		
Apropriador/Ficheiro		
Armador		
Betoneiro		
Borracheiro		
Carpinteiro		
Cozinheiro	<b>R\$ 6,49</b>	<b>R\$ 1.427,80</b>
Eletricista		
Eletricista de Auto		
Encanador		
Ficheiro		
Gesseiro		
Guincheiro		
Imprimador		
	<b>HORA</b>	<b>MÊS</b>
Lubrificador	<b>R\$ 6,49</b>	<b>R\$ 1.427,80</b>
Maçariqueiro		

Marteleiteiro  
Motorista de Veículo Leve  
Motorista de Caminhão Dois (2) Eixos  
Operador de Britador  
Operador de Perfuratriz  
Operado de Rock  
Pedreiro  
Pintor  
Sinaleiro de campo (máquinas e equipamentos de elevação)  
Tratorista de Pneu

#### **OPERÁRIO QUALIFICADO I**

Mecânico de Máquina Pesada		
Motorista Espargidor		
Motorista operador de MUCK		
Motorista de Caminhão Truk		
Nivelador		
Operador de Caminhão Betoneira	<b>R\$ 8,44</b>	<b>R\$ 1.856,80</b>
Operador de Retro Escavadeira		
Operador de Rolo Asfáltico		
Operador de Usina de Concreto		
Operador de Vibroacabadora		
Operador de Pá Carregadeira		

#### **OPERÁRIO QUALIFICADO II**

Encarregado de Armador		
Encarregado de Campo		
Encarregado de Usina		
Laboratorista		
Motorista de Carreta		
Motorista de Caminhão Fora da Estrada	<b>R\$ 9,45</b>	<b>R\$ 2.079,00</b>
Operador de Escavadeira Hidráulica		
Operador de Motoscraper		
Operador de Motoniveladora		
Operador de Frezadora/Reclicadora		
Operador de Trator de Esteira		

**PARAGRAFO ÚNICO** - Para dirimir dúvidas porventura existentes, fica explicitado que o piso mínimo da categoria não pode ser inferior ao piso estabelecido para o servente.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

A partir de 1º de abril de 2015, os salários dos trabalhadores da categoria profissional, cujas funções não estiverem especificadas na Cláusula 3ª desta Convenção, ou que sejam superiores aos pisos previstos nesta CCT serão reajustados pelo índice de 9,5% (nove e meio por cento), incidente sobre os salários vigentes em 1º de abril de 2014.

**Parágrafo 1º** - Cada empresa poderá, a seu critério, compensar os aumentos concedidos a partir de 1º de abril de 2014, exceto os decorrentes de promoção, merecimento ou enquadramento, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e término de aprendizagem.

**PARÁGRAFO 2º** - O empregado que for admitido após a concessão de qualquer antecipação salarial, quando da data-base receberá proporcionalmente o percentual que ficar definido, de maneira que seu salário seja no mínimo igual ao de outro que exercia a mesma função, e que já se encontrava na empresa antes da citada antecipação salarial.

**PARÁGRAFO 3º** - As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação do índice de reajuste salarial ora estipulado, bem como os valores estipulados para os pisos salariais, retroativos à 1º de abril de 2015, deverão ser pagas até a data de pagamento da folha referente ao mês de setembro de 2015.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus trabalhadores os comprovantes de pagamento de valores, em papel timbrado ou carimbado, que contenham todos os dados das empresas, devendo ainda indicar nos referidos comprovantes, de forma específica e discriminadamente, os valores das importâncias pagas e sua natureza, bem como os descontos efetuados para o INSS, Imposto de Renda, da parcela do Vale Transporte a cargo do Trabalhador, descontos efetuados a favor do Sindicato Laboral e a parcela referente ao depósito de FGTS.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas aqui representadas deverão fornecer adiantamentos salariais quinzenais, aos seus empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês. Tal adiantamento não poderá ser inferior a 40% (quarenta por cento) do salário base do empregado, devendo ser efetuado o pagamento do saldo até o quinto dia útil do mês subsequente.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

Nas substituições que não sejam eventuais, será garantido ao substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, sem considerar vantagens pessoais, não se aplicando esta garantia nos casos de treinamento.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Por força de decisão da Assembleia Geral da Categoria profissional, ficam as empresas desde já autorizadas a efetivar descontos nos salários dos trabalhadores, referentes a concessões previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho,

bem como qualquer benefício ou incentivo parcialmente subsidiado e livremente concedido pela empresa.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As empresas e suas subcontratadas remunerarão as horas extras realizada por seus empregados da seguinte forma:

- as horas extras de segunda á sábado: adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho;

- as horas extras realizadas em Domingos e Feriados, não compensados: adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

**Parágrafo Único** - Para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso remunerado, aviso prévio e depósito do FGTS, integrarão aos salários dos empregados os valores correspondentes à média das horas extraordinárias atualizadas à data de pagamento assim como todos os demais adicionais determinados por Lei.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas ficam obrigadas a confeccionar os laudos de insalubridade de suas obras nos termos da lei e na ocorrência de indícios da existência de ambiente insalubre, e, de acordo com os resultados dos laudos periciais, ou seja, havendo confirmação de ambiente insalubre, as mesmas se obrigam a pagar, de logo, aos seus empregados, os respectivos adicionais nas condições e formas previstas nos Artigos 192 e 193 da CLT.

**Parágrafo 1º** - Os laudos referidos no “caput” da cláusula serão confeccionados por empresas especializadas em Segurança e Medicina do Trabalho ou por profissionais qualificados, que necessariamente serão indicados conjuntamente pelo SINTEPAV-CE e empresas.

**Parágrafo 2º** - As empresas ou profissionais em segurança do trabalho, contratados para verificar a existência de ambiente insalubre, deverão após a conclusão dos laudos periciais, encaminhar imediatamente às partes, empresa e SINTEPAV-CE.

**Parágrafo 3º** - As seguintes funções, independentemente de laudo pericial, farão jus ao adicional referido no ‘caput’ desta cláusula: Rasteleiro, Imprimador, Lubrificador, Operador de Espargidor, Operador de Vibroacabadora e Encarregado de Usina: adicional de insalubridade em grau médio, com percentual de 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional, nos termos da CLT, salvo fornecimento de EPI e EPC que elimine os riscos, na forma do disposto na

CLT e NR.

### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas ficam obrigadas a confeccionar os laudos de periculosidade de suas obras nos termos da lei e na ocorrência de indícios da existência de atividade perigosa, e, de acordo com os resultados dos laudos periciais, ou seja, havendo confirmação de ambiente periculoso, as mesmas se obrigam a pagar, de logo, aos seus empregados os respectivos adicionais nas condições e formas previstas nos Artigos 192 e 193 da CLT.

**Parágrafo 1º** - Os laudos referidos no “caput” da cláusula serão confeccionados por Empresas especializadas em Segurança e Medicina do Trabalho, ou por profissionais qualificados, que necessariamente serão indicados conjuntamente pelo SINTEPAV-CE e empresas.

**Parágrafo 2º** - As empresas ou profissionais em segurança do trabalho, contratados para verificar a existência de ambiente periculoso, deverão após a conclusão dos laudos periciais, encaminhar imediatamente às partes, empresa e SINTEPAV-CE.

**Parágrafo 3º** - A seguinte função, independentemente de laudo pericial, fará jus ao adicional referido no ‘caput’ desta cláusula: Eletricista: adicional de periculosidade nos termos da Lei nº 7.369/85, Decreto Lei nº 93.412/86 e Orientação Jurisprudencial nº 324 do TST;

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A título de estímulo à qualificação profissional dos Trabalhadores e elevação da qualidade e produtividade do setor, as empresas concederão um adicional de 5% (cinco por cento) do piso salarial estabelecido para as categorias profissionais (Cláusula 3ª desta Convenção) a todos os trabalhadores que concluírem com aproveitamento os cursos de formações e/ou qualificações profissionais.

**Parágrafo Único** - O adicional será concedido a partir do término de um estágio prático de 3 (três) meses no canteiro, para que venha a obter o certificado de conclusão do curso, no decorrer da vigência do contrato de trabalho.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E / OU RESULTADOS**

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 1º** - As empresas que ainda não possuem o Programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados deverão promover a devida implantação conforme previsto, a contar da assinatura desta Convenção, deverão promover sua implantação conforme previsto no artigo 2º da lei 10.101, através de previa negociação com

seus empregados, em conjunto com representante indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores, sendo que tais acordos vigorarão inicialmente por um período de 2 (dois) anos depois de assinados, ficando automaticamente prorrogados por períodos sucessivos de um ano, caso não haja modificações;

**Parágrafo 2º** - Fica convalidados todos os Programas de Participação aos Lucros ou Resultados instituídos espontaneamente pelas empresas ou diretamente acordados com seus empregados, ainda que sem a interveniência do Sindicato dos Trabalhadores, que passarão a vigorar por um período de 2 (dois) anos, contados da assinatura desta convenção prorrogável por períodos sucessivos de um ano, caso não haja modificações, desde que não sejam inferiores ao estabelecido abaixo;

**Parágrafo 3º** - A convalidação dos programas de participação nos Lucros ou Resultados já instituídos espontaneamente pelas empresas sem a interveniência do Sindicato dos Trabalhadores se consolidará com a remessa de cópia do Instrumento à Entidade Profissional, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da assinatura da presente convenção, desde que não sejam inferiores ao estabelecido abaixo;

**Parágrafo 4º** - Para o caso de consórcios de empresas, aplica-se o disposto nos parágrafos

primeiro e segundo desta cláusula, quando uma das empresas consorciadas já tiver o seu

Programa de PLR convalidado na forma desta cláusula.

**Parágrafo 5º** - Para o caso de haver recusa da empresa em negociar, e ou em renovar o

acordo de PLR pré existente, fica instituído como acordo padrão, o programa previsto abaixo, ficando a empresa obrigada a cumpri-lo.

## **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Considerando que a Participação nos Lucros e Resultados — PLR constitui instrumento de integração entre capital e trabalho; considerando que constitui também um saudável incentivo à produtividade da empresa e, finalmente considerando que proporcionará melhoria no bem estar social do trabalhador, com fundamento na Lei 10.101/2000 e atendendo ao que dispõe o inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal e Convenção Coletiva da categoria vigente, as empresas abrangidas pela CCT, se obrigam a cumprir os seguintes critérios aplicáveis à Participação nos Lucros ou Resultados — PLR:

### **Parágrafo 1º - PERÍODOS DE AFERIÇÃO E PAGAMENTO**

Os períodos de aferição, que credenciam a participação do empregado nos lucros ou resultados será de **01/01/2015 á 31/12/2015** e os pagamentos pelas empresas observarão os seguinte datas e períodos:

- a) Primeiro Semestre do ano de 2015 (01/01/2015 á 30/06/2015) será efetuado no último dia útil do mês de setembro de 2015 ou até o 5º dia útil do mês de outubro de 2015;
- b) Segundo Semestre do ano de 2015 (01/07/2015 á 31/12/2015) será pago no último dia útil do mês de janeiro de 2016, ou até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2016;

O valor máximo para pagamento do PLR, para os empregados em cada período de aferição (um semestre), é de 40% (quarenta por cento) do salário base do empregado com 100% (cem por cento) de frequência no período.

### **Parágrafo 2º – DESLIGAMENTO E DEMISSÃO**

O empregado demitido por justa causa, devidamente comprovada, perderá o direito ao recebimento da PLR. O empregado desligado por iniciativa própria ou sem justa causa receberá a PLR proporcional ao tempo trabalhado na empresa.

### **Parágrafo 3º - PERÍODO TRABALHADO E ABSENTEISMO**

O empregado receberá a PLR obedecendo aos percentuais abaixo estabelecidos, considerando ainda o período trabalhado, sendo considerado como mês completo, o mês no qual o funcionário tiver trabalhado pelo menos 15 (quinze) dias. O mês no qual o funcionário tiver trabalhado menos que 15 (quinze) dias não será considerado para efeito de cálculo do PLR, de acordo com conceituação estabelecida na CLT em sua seção V, Art 146.

**a) Sem Ausências:**

<b>Mês Completo</b>	<b>Percentual X Salário</b>
06	40,0%
05	35,0%
04	30,0%
03	25,0%
02	20,0%
01	15,0%

**b) Com Ausências injustificadas:**

<b>Mês Completo</b>	<b>Limite de Ausência</b>	<b>Percentual X Salário</b>
06	06	30%
05	05	25%
04	04	20%
03	03	15%
02	02	10%
01	01	05%

**Parágrafo 4 ° – CONDIÇÕES GERAIS**

Após o efetivo pagamento, a empresa deverá entregar/encaminhar para o SINTEPAV-CE, relação de todos os empregados, com data de admissão, demissão, salário e discriminação dos valores devidos e pagos a título de PLR relativo a cada semestre, inclusive dos empregados já desligados da empresa, objeto do presente acordo.

Em relação aos empregados ainda vinculados á empresa, caberá a empresa pagar diretamente a cada empregado o valor devido a título de PLR, nos respectivos períodos. Já em relação aos empregados desligados/demitidos durante a vigência do presente acordo farão jus ao pagamento da PLR proporcional ao período trabalhado pagos no momento da rescisão.

Nos recibos salariais ficará destacado, especificamente, o pagamento referente á PLR, que deverá ser feita em folha específica.

**Parágrafo 5° – DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento deste acordo sujeitará a empresa ao pagamento de multa no valor de um piso mínimo de servente da categoria por cada trabalhador prejudicado pelo não recebimento da PLR, que será revertida em favor do sindicato pactuante.

**Parágrafo 6° - NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS**

A mencionada participação é desvinculada da remuneração, sendo que os valores auferidos pelos empregados a este título, não geram habitualidade e nem se incorporam ao salário para qualquer efeito, não constituindo, portanto, base para a incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.



## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEITÓRIO / ALIMENTAÇÃO

As empresas serão obrigadas a adotar refeitórios nos padrões exigidos pela legislação em vigor, com fornecimento de alimentação ao Trabalhador - PAT, conforme preceituam as normas instituídas pelo Governo Federal.

a) Nos canteiros de obras dotados de alojamento e refeitório, as empresas fornecerão café da manhã e almoço a todos os trabalhadores alojados ou não alojados;

b) As empresas fornecerão aos seus trabalhadores alojados, café da manhã, almoço e jantar nos dias de sábados, domingos e feriados, desde que os trabalhadores cumpram os horários preestabelecidos pelas empresas para as refeições;

c) As empresas se obrigam a fornecer água filtrada e própria para o consumo humano aos seus trabalhadores e copo individual para prevenção de doenças contagiosas.

**Parágrafo Único** – As empresas que não estiverem cadastradas no PAT descontarão, caso queiram, o percentual de até 3% (três) por cento do valor da refeição.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA

Os empregados das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e das suas subempreiteiras com contrato de trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias, terão direito ao recebimento de auxílio-alimentação (cesta básica), a partir de 1º de abril de 2015, que será fornecido até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente, através de cartão alimentação, no valor mensal de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), que não será considerado, sob nenhuma hipótese, como salário *in natura*, nos termos do que determina a legislação que rege o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**Parágrafo Único** - Farão jus ao benefício, os trabalhadores que não tenham ausências injustificadas, no mês e que percebam salário base de até no máximo R\$ 5.550,00 (cinco mil quinhentos e cinquenta reais).

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE DE TRABALHADORES / VALE TRANSPORTE

Conforme o Termo de Ajuste de Conduta nº 02/2005, resultante do Processo nº 524/2004, da Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região, para fins de concessão de vale transporte prevalecerá o pagamento “através do meio adequado” (vale-transporte), ficando a exceção para os casos em que, efetivamente, houver impossibilidade do trabalhador em utilizar o vale-transporte, considerando o tipo de transporte disponível na localidade, hipótese em que as empresas poderão efetuar o pagamento diretamente ao empregado, de acordo com o valor do transporte utilizado pelo empregado.

**Parágrafo 1º** - Caso prevaleça as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do Vale Transporte, decorrentes das peculiaridades próprias da construção pesada, no que diz respeito às constantes transferências dos trabalhadores para os diversos canteiros de obras da Empresa, por força do próprio processo construtivo, e com a concordância expressa dos trabalhadores, poderão as empresas, como exceção, fazer a antecipação em espécie da parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale-Transporte, tal como definido pela legislação (Parágrafo Único do art. 5º do Decreto nº 95.247/87).

Neste caso, as empresas deverão emitir relatório mensal, com exposição e relação fundamentada das dificuldades encontradas, remetendo tal relatório para o Sindicato Laboral.

**Parágrafo 2º** - Caso haja aumento das tarifas das passagens, a empresa, imediatamente, repassará a diferença para trabalhador. As empresas respeitarão os valores efetivos das tarifas do transporte utilizados pelo trabalhador no percurso residência/trabalho e trabalho/residência, de acordo com as informações prestadas, por escrito, pelo trabalhador.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese prevista no parágrafo 1º desta Cláusula, o Trabalhador assinará termo de compromisso pela opção acordada, estabelecendo que o pagamento que lhe será feito em folha suplementar, sob o título de "indenização de transporte".

**Parágrafo 4º** - Os trabalhadores serão transportados em meios de transportes que estejam de acordo com as normas de segurança e do DETRAN, ficando expressamente proibido o transporte em carrocerias de caminhões, caçambas e similares, mesmo quando tais carrocerias forem de algum modo fechadas.

**Parágrafo 5º** - Os atrasos decorrentes de problemas com veículos fornecidos pela empresa não serão descontados do salário do trabalhador.

**Parágrafo 6º** - Fica estabelecido que o ressarcimento pelos empregados a título de vale transporte será limitado a 1% (um por cento) do salário base mensal do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE TRANSPORTE NO DESLIGAMENTO**

O Trabalhador contratado em outra cidade, qualquer que seja a distancia do local em que esteja trabalhando, que tenha tido sua passagem de vinda comprovadamente paga pelo empregador terá, garantida sua passagem de retorno à cidade da contratação, quando da rescisão de seu contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do Empregador e sem justa causa.

**Parágrafo Único** – Os trabalhadores que residem na mesma cidade em que trabalham, e que optarem pelo vale transporte terão direito a sua passagem de ida e volta na data determinada para o pagamento das verbas rescisórias,

sempre que a rescisão for iniciativa do empregador e sem justa causa.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTÍMULO À EDUCAÇÃO**

A título de estímulo à educação do trabalhador, as empresas procurarão implantar gratuitamente cursos de alfabetização nos canteiros de obras, em convênio de entidades educacionais promotoras de alfabetização para adultos, com fornecimento gratuito de material escolar.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESPESAS DE FUNERAL**

Na hipótese de morte do trabalhador ocorrida nas dependências da empresa, incluídos acidentes de trajeto, a mesma arcará com todas as despesas decorrentes do enterro e funeral, em funerária por ela indicada.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa que contratar mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, fica obrigada a custear 50% (cinquenta por cento) das despesas que as mesmas desembolsarem com mensalidades de creches e pré escolas de seus respectivos filhos, que tenham até 07 (sete) anos de idade, desde que apresentem os respectivos comprovantes, limitando-se, porém, essa participação da empresa a 10% (dez por cento) do piso salarial do empregado **Qualificado II**, estendendo-se tal benefício aos empregados viúvos, enquanto permanecerem em tal estado.

**Parágrafo 1º** - Fica garantido o mesmo direito previsto no *caput* desta Cláusula aos empregados ou empregadas que tenham filho deficiente em creche ou pré-escola com até 12 (doze) anos de idade.

**Parágrafo 2º** - A verba instituída nesta Cláusula não tem natureza salarial, sequer para fins de salário de contribuição previdenciária.

**Parágrafo 3º** - Terão o mesmo direito previsto nesta cláusula, as empregadas que têm filhos adotados ou em processo judicial de adoção, desde que estejam com a sua respectiva guarda.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SEGURO EM GRUPO**

As empresas contratarão um plano de seguro de vida em grupo, totalmente subsidiado, aos seus trabalhadores, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural ou acidental.

**Parágrafo 1º** - O Plano de Seguro de Vida em Grupo deverá prevê uma cobertura mínima equivalente a 50 (cinquenta) vezes o valor do piso normativo mínimo estabelecido nesta Convenção para o Profissional.

**Parágrafo 2º** - O plano de seguro de vida previsto nesta cláusula deverá ser contratado pela empresa, independentemente de adesão e/ou autorização do trabalhador.

**Parágrafo 3º** - Caso o trabalhador venha a sofrer algum tipo de acidente pessoal, que o torne inválido permanentemente (total ou parcial) e/ou venha morrer de forma natural ou acidental e a empresa não tenha contratado o plano de seguro de vida em grupo, destacado na presente cláusula, resta estabelecido que a empresa pagará uma indenização mínima equivalente a 50 (cinquenta) vezes o valor do piso normativo mínimo estabelecido neste instrumento coletivo de trabalho para o Profissional, pela não contratação do plano de seguro de vida em grupo.

**Parágrafo 4º** - Ficam as empresas obrigadas a enviarem para o sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após o registro da presente CCT no sistema mediador do MTE, cópia da Apólice do Seguro Contratado, contendo todas as informações relativas ao seguro contratado, bem como a sua regularidade.

**Parágrafo 5º** - Ficam as empresas obrigadas a fornecer ao empregado, quando da sua admissão, cópia da Apólice do Seguro contratado, contendo todas as informações relativas ao seguro contratado, bem como a sua regularidade.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

A partir de 1º de Abril de 2012, o contrato de experiência a ser firmado entre as empresas e seus empregados terá prazo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por, no máximo mais 30 (trinta) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas aqui representadas assinarão a Carteira Profissional dos seus empregados a partir do dia da admissão e deverão fazer as devidas anotações e atualizações no que diz respeito aos cargos exercidos, promoções, férias e demais anotações exigidas por Lei, assim como registrarão na mesma função para a qual o empregado foi contratado, segundo última CBO/MTE, devendo ser devolvida ao trabalhador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após a respectiva anotação e/ou atualização.

**Parágrafo 1º** - As empresas entregarão aos seus empregados, mediante comprovação, cópias de contrato individual de trabalho, recibos, inclusive de rescisão contratual, e os acordos para compensação e prorrogação de horário de trabalho, quando for o caso.

**Parágrafo 2º** - É proibida a retenção da CTPS para o empregado que não for contratado, podendo a empresa proceder ao seu cadastramento, devolvendo no ato a referida CTPS mediante recibo. Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01(um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo contido no caput da Cláusula, a contar do início efetivo ao trabalho.

**Parágrafo 3º** - No caso do empregado entregar a CTPS e não comparecer no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a empresa fará imediatamente uma comunicação ao SINTEPAV-CE registrando o ocorrido. Esta comunicação liberará a empresa de qualquer punição.

**Parágrafo 4º** - Os contratados de experiência de 30 (trinta) dias e prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias, deverão ser obrigatoriamente anotados na CTPS do trabalhador, sob a pena de serem considerados nulos, tornando-se o contrato por prazo indeterminado.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÕES / HOMOLOGAÇÕES / AVISO PRÉVIO**

As homologações deverão ser feitas nas Entidades Sindicais Profissionais, excetuando-se os casos de motivos relevantes, observando-se:

1. A Entidade representativa da Categoria Profissional, de acordo com o artigo 477, § 2º da CLT, tem como atribuição à competência para prestação de assistência aos trabalhadores por ocasião das rescisões dos contratos de trabalho, podendo, a seu critério, utilizar-se de ressalvas na hipótese de dúvidas quanto à interpretação de dispositivos legais e normas coletivas;

2. Aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, constando do mesmo, de forma clara, a data, local e hora para liquidação das verbas rescisórias, com o "ciente" do trabalhador. Caso o trabalhador não compareça, o Sindicato Profissional deverá fornecer certidão à empresa atestando a ausência do Trabalhador, do mesmo modo, será fornecido

ao trabalhador na ausência da empresa, Certidão de não comparecimento da mesma.

3. Os pagamentos das verbas rescisórias, quando efetuados em cheque, deverão ser feitos até as 14:00 horas, através de cheque nominal, descontável na praça de pagamento e acompanhado de fotocópia do mesmo; após as 14:00 os pagamentos deverão ser efetuados em espécie, devendo a empresa apresentar no ato da homologação CTPS atualizada, cópia do exame médico demissional, extrato de FGTS, comprovante de depósito da multa de 40%, formulário do seguro desemprego, chave de conectividade do FGTS, PPP e carta de referência, desde que solicitado previamente pelo empregado. A inobservância ao contido nessa cláusula ensejará multa à empresa no valor de mais 1 (um) salário ao trabalhador.

4. Os empregados que residirem em alojamentos fornecidos pelas empresas, não poderão deles ser retirados antes da quitação das verbas rescisórias e terão a sua alimentação garantida no mesmo período, sem ônus para os mesmos. Quando não houver transporte disponível para o seu retorno no mesmo dia, fica garantida a sua permanência até 48 (quarenta e oito) horas após o referido pagamento. O não cumprimento deste item acarretará multa de 20% (vinte por cento) do piso mínimo da categoria em favor do trabalhador.

5. Sindicato Laboral se compromete a implantar um sistema de hora marcada para homologação de rescisões de contrato de trabalho com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência;

6. As empresas que optarem por homologar rescisões de contrato de trabalho com período inferior a 12 (doze) meses, terá a mesma garantia estabelecida nesta cláusula;

7. Ocorrendo à rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, observado o enunciado de n. 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito a indenização adicional prevista nas leis nº. 6.708/79 e 7.238/84, onde as empresas terão que pagar aos seus trabalhadores despedidos sem justa causa, uma multa equivalente ao respectivo salário do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

As empresas deverão observar o disposto na Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011 e na CLT, que regulamentam o aviso prévio.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO DE OBRA**

A empresa em suas atividades produtivas utilizar-se-á de mão-de-obra própria, de empreiteiros e subempreiteiros, desde que regularmente constituídos e inscritos nos órgãos competentes, respondendo solidariamente pelas

obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive no que tange ao cumprimento da presente convenção.

**Parágrafo 1º** - Aplica-se aos empregados das empresas empreiteiras, subempreiteiras, autônomos e inclusive de empresas de serviços temporários (capítulo IV, artigos 17º e 20º do decreto nº 73.814/74, e a Lei nº 6.019/74), as Normas Coletivas pactuadas nesta Convenção Coletiva, inclusive no que concerne às obrigações de desconto e recolhimento das contribuições sindicais, retributiva e mensalidade associativa.

**Parágrafo 2º** - Na hipótese da contratação de locação e sublocação de mão de obra para quaisquer atividades. O Contratante principal ficará subsidiariamente responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes, na forma do artigo 455 da C.L.T.

**Parágrafo 3º** - A empresa fica obrigada a participar aos Sindicatos Laboral e Patronal quando da contratação de mão de obra temporária.

**Parágrafo 4º** - As subempreiteiras deverão também fornecer "CRACHA" aos seus empregados, bem como atender ao fiel cumprimento de todas as Cláusulas da CCT.

**Parágrafo 5º** - Nos casos de prestação de serviços por empresas pertencentes a outro segmento empresarial, contratadas como subempreiteiras, os empregados a elas pertencentes e que forem classificados com funções idênticas às dos Operários da Construção Pesada farão jus ao piso estabelecido na Convenção.

**Parágrafo 6º** - As empresas terão que dar prioridade a contratação de trabalhadores locais em um percentual de no mínimo 50% (cinquenta por cento).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SUBCONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS**

As empresas se obrigam a fornecer por escrito, ao Sindicato Laboral, relação **completa** com o nome, endereço e CNPJ das subempreiteiras, no prazo de 3 (três) dias úteis após a solicitação.

**Parágrafo 1º** - Caso a empresa principal não forneça a informação solicitada no prazo previsto, o Sindicato Laboral oficiará o Sindicato Patronal, sem prejuízo dos processos administrativos e judiciais a serem propostos.

**Parágrafo 2º** - O Sindicato Patronal mediará qualquer problema que seja detectado pelo Sindicato Laboral nas subcontratadas.

**Parágrafo 3º** - As empresas exigirão de suas subempreiteiras o cumprimento das obrigações trabalhistas para com os seus respectivos trabalhadores, inclusive desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 4º** - Verificando irregularidades quando ao pagamento de verbas rescisórias, recolhimento de FGTS, INSS, Contribuição Sindical e demais encargos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho, a contratada principal ficará solidariamente responsável pelo pagamento das verbas devidas, podendo, a seu critério, reter o repasse de verbas até a comprovação da regularidade da subcontratada.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE REGISTRO DE OBRAS OU CONTRATOS**

A empresa que se estabelecer ou estiver em exercício na base territorial deste Sindicato Profissional, e que realize qualquer tipo de serviço no qual contrate empregado abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho, ficará na obrigação de comunicar ao SINTEPAV-CE a obra e seu local, no prazo de 30(trinta) dias, contando da assinatura desta Convenção ou início da obra.

**Parágrafo 1º** – A contratante principal deverá informar o endereço do canteiro de obra, número de funcionários, nome do engenheiro responsável, razão social e CNPJ, desde que solicitado pelo SINTEPAVCE.

**Parágrafo 2º** – As empresas, antes de iniciarem as suas atividades, deverão encaminhar ao respectivo Sindicato Profissional cópia do exigido no artigo 160 da CLT, bem como a NR2, da portaria 3214/78.

**Parágrafo 3º** – As empresas quando do encerramento das atividades das obras, comunicarão ao sindicato através de certidão de entrega do empreendimento.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BAIXADA DE CAMPO**

Para os empregados alojados, seja qual for a forma de alojamento concedido pela empresa, a cada 90 (noventa) dias de trabalho corridos, será concedida folga para visita à família, com custo de transporte suportado pela empresa, compreendendo as distâncias entre o local de trabalho e o endereço de residência fornecido pelo empregado no ato da contratação, não se aplicando aos empregados contratados no local de trabalho, observados a seguinte forma:



- de 220km a 500km: 01(um) dia útil de folga, sem prejuízo do DSR;
- de 501km a 700km: 02 (dois) dias úteis de folga, sem prejuízo do DSR;
- acima de 700km: 03 (três) dias úteis de folga, sem prejuízo do DSR;
- acima de 1.000Km: 05 (cinco) dias úteis de folga sem prejuízo do DSR e as empresas deverão conceder passagens aéreas.

**Parágrafo 1º** - A folga para visita familiar será concedida sempre a partir de segunda feira ou de sexta feira para permitir o prolongamento do final de semana.

**Parágrafo 2º** – Na eventualidade dos trabalhadores negociarem a folga pela permanência no trabalho naqueles dias destinados às mesmas, as empresas remunerarão os referidos dias em 100% (cento por cento) do valor da hora normal de trabalho.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERRAMENTAS DE TRABALHO**

As empresas fornecerão aos trabalhadores as ferramentas necessárias ao desempenho dos trabalhos, mediante recibo e/ou termo de responsabilidade, ficando o empregado responsável pelo bom uso e conservação das mesmas.

**Parágrafo 1º** - Em casos de danos, extravio ou a não devolução das ferramentas de trabalho, a empresa fará o desconto dos seus respectivos valores, limitados a parcela á 20% (vinte por cento) do salário mensal, salvo no caso de desgaste natural das mesmas.

**Parágrafo 2º** - Fica ressalvado à empresa a possibilidade de contratar profissionais com suas próprias ferramentas, mediante acordo entre as partes. A empresa se obriga, neste caso, a fornecer local adequado à guarda das ferramentas.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - NÍVEL DE EMPREGO**

As empresas adotarão política de manutenção de pessoal, de forma que só dispensarão e efetuarão as rescisões individuais de contrato de trabalho dos seus empregados, quando esgotadas todas as possibilidades internas de aproveitamento de pessoal.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PARA EMPREGADA GESTANTE**

Fica assegurada às empregadas gestantes a estabilidade provisória no emprego, a partir do início da gravidez até 06 (seis) meses após o parto, nos termos em que dispõe o art. 10, inciso 11, alínea "b" da Constituição Federal - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e súmula 244 do TST.

**Parágrafo 1º** – As empresas remanejarão a mulheres grávidas para funções e setores compatíveis com a sua condição, a partir da correspondente recomendação médica.

**Parágrafo 2º** – A partir do 7º mês de gestação, a trabalhadora da categoria terá sua jornada diminuída em 30(trinta) minutos, para que possa promover a sua higiene pessoal. Quando houver razões de ordens médica documentalmente comprovadas que justifiquem a necessidade de redução da jornada em trinta minutos para a trabalhadora antes do sétimo mês de gestação, as empresas não se oporão a essa redução.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PARA ALISTAMENTO MILITAR**

Os trabalhadores em idade de convocação para o serviço militar terão estabilidade provisória no emprego, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa militar e o retorno ao serviço.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Ao trabalhador acidentado, é garantida a estabilidade provisória de 12 (doze) meses, a partir da data de cessação do recebimento do auxílio acidente previdenciário.

**Parágrafo 1º** – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 (quinze) dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego (Súmula TST nº 379, II).

**Parágrafo 2º** – Fica garantida a estabilidade provisória de 02 (dois) meses para todos (as) os trabalhadores (as) que tenham alta do INSS após cessação do benefício Auxílio Doença, ressalvado o término da obra ou nos casos em que inexista na obra o serviço para qual o trabalhador foi contratado.

## Estabilidade Aposentadoria

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego ao trabalhador que, comprovadamente, estiver faltando 12 (doze) meses para aposentar-se por tempo de serviço, desde que tenha 3 (três) anos de trabalho contínuo na mesma empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregado ou acordo entre o empregado e o empregador, assistido pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo 1º** – Para fazer jus ao benefício aqui previsto, o trabalhador terá que comunicar à empresa, formalmente e por escrito, 10 (dez) meses antes da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço.

**Parágrafo 2º** – A estabilidade de que trata esta Cláusula não será assegurada nos casos de término de serviço desempenhado pelo trabalhador, término ou paralização de obra, pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

### Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MORADIA / ALOJAMENTO

Quando as empresas necessitarem de manter trabalhadores alojados deverão obedecer rigorosamente as NR's 18 e 24 da Portaria 3.214 de 08/06/1978 do MTE, como também o acordo na convenção.

**Parágrafo 1º** - Entende-se como trabalhador alojado, todos aqueles que as empresas concedem ou viabiliza sua hospedagem e que esteja a serviço da mesma.

**Parágrafo 2º** - Sempre que possível os alojamentos não deverão ser construídos nas proximidades dos canteiros de obra, como também não deverão ser afastados do perímetro urbano no município em que está localizada a obra. As empresas se obrigam ainda, a conceder alojamentos em casas locadas pelas mesmas a todas as suas empregadas que fizerem jus.

**Parágrafo 3º** - Para facilitar a prestação de serviços, a empresa poderá conceder moradia para alguns empregados através do pagamento de aluguel diretamente ao proprietário do imóvel.

**Parágrafo 4º** - As empresas viabilizarão sem ônus para os trabalhadores (as) alojados (as) a higienização das vestimentas dos (as) mesmos (as), isto é, dos uniformes, **conforme preceitua a NR 18**, não sendo considerado como salário "in natura" para qualquer efeito.

**Parágrafo 5º** - Caso não seja possível a disponibilidade de alojamento nos termos expostos nesta cláusula, em virtude de força maior, caso fortuito, impedimento imposto por órgãos públicos, inaplicabilidade real e ou plenamente justificada, as empresas provisoriamente, ou seja, enquanto perdurar tal impossibilidade, deverão fornecer outros meios para hospedar a alojar o trabalhador, desde que compatíveis com a legislação.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Os empregados farão jus à garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, exceto quando se tratar de férias coletivas.

**Parágrafo Único** – Esta cláusula não se aplica nos casos em que as férias são concedidas em decorrência da paralisação da obra, fato este que deverá ser, obrigatoriamente comunicado ao Sindicato Profissional.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Fica convencionada neste instrumento a adoção pelas empresas e empregados ora representados pelo Sindicato, do sistema de “BANCO DE HORAS”, nos moldes do que dispõe o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 9601, de 21.01.98, pelo que as empresas poderão implantar o sistema de “Banco de Horas”, onde o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, desde que observados os seguintes critérios:

**Parágrafo 1º** – A jornada de trabalho poderá ser prolongada até 02 (duas) horas diárias, nas seguintes condições:

1. Prévia notificação ao Sindicato Laboral com antecedência de, no mínimo, 48 horas informando o prazo ou a periodicidade da prorrogação, que não poderá exceder o interregno de 365 dias, sendo que a empresa se compromete depois de decorridos 180(cento e oitenta) dias da vigência da assinatura a enviar para o sindicato quadro demonstrativo do saldo credor/devedor de horas;

2. Afixação no quadro de avisos de comunicado aos empregados no mesmo prazo.

**Parágrafo 2º** – Ao final de cada mês, a empresa afixará no quadro de avisos o demonstrativo do saldo de cada empregado, assinalando o seu crédito/débito de horas.

**Parágrafo 3º** – O saldo crédito/débito do empregado no banco de horas poderá ser acertado da seguinte forma:

**I)** Quanto ao saldo credor:

- a) Com a redução da jornada diária;
- b) Com a supressão do trabalho em dias da semana;
- c) Mediante folgas adicionais;
- d) Através do prolongamento das férias.

**II)** Quanto ao saldo devedor:

- a) Pela prorrogação da jornada diária;
- b) Pelo trabalho aos sábados.

**III)** A prorrogação da jornada não poderá exceder a 02 (duas) horas diárias.

**IV)** As horas prorrogadas na forma desta cláusula serão pagas singelamente, sem qualquer adicional pertinente ao trabalho extraordinário.

**V)** Poderá, também, o saldo credor ser acertado com folgas coletivas, inclusive nos dias “pontes” em véspera de feriados. Nesse caso, a empresa dará ciência ao sindicato laboral e aos empregados, na forma do item I, do parágrafo Primeiro, desta cláusula.

**VI)** No caso da empresa conceder prazo maior de férias coletivas a que teria direito o empregado, essa parcela a maior será objeto de compensação por meio de Banco de Horas.

**Parágrafo 4º** – O acerto do crédito/débito de horas normalmente dar-se-á quando do esgotamento do prazo de duração deste acordo, observando o seguinte:

I) Havendo crédito por parte do empregado, o saldo será pago com o acréscimo de horas extraordinárias.

II) No caso de rescisão contratual será antecipado o acertamento do saldo/débito, aplicando-se o item I na hipótese de existir crédito em favor do empregado. Existindo débito, este poderá ser ou não reduzido das verbas rescisórias.

**Parágrafo 5º** - A empresa que optar pelo Banco de Horas, convidará formalmente o SINTEPAV-CE para validar junto aos trabalhadores a concordância ou não pela instalação do Banco de Horas.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO NO SÁBADO**

A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser cumprida de Segunda-feira a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se às seguintes condições:

- 1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho; e,
- 2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

**Parágrafo 1º** - Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

- de Segunda-feira a Quinta-feira, 09 (nove) horas;
- Sexta-feira, 08 (oito) horas.

**Parágrafo 2º** - O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas normais, ficando vedadas tais compensações por intermédio de horas extras trabalhadas.

**Parágrafo 3º** - Nos termos da Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, fica estabelecido que o controle de horário poderá ser realizado manualmente pelos próprios empregados nas frentes de serviço, em cartão de ponto entregue pelo seu superior hierárquico, sendo dispensada a anotação para intervalo de repouso e alimentação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIAS PONTES**

Quando da ocorrência de feriados em terças-feiras e quintas-feiras as empresas poderão, transferi-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes aos dias alterados, desde

que haja concordância da maioria dos trabalhadores, por local de trabalho.

**Parágrafo 1º** - Esta compensação poderá ser feita, também, no próprio dia de feriado, de forma que os trabalhadores tenham o “fim de semana prolongado”, e nesses casos as horas trabalhadas a título de compensação serão remuneradas como horas normais.

**Parágrafo 2º** - Para aplicação dos dispostos nesta Cláusula, as empresas se comprometem a divulgar a compensação de forma que todos os trabalhadores tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADO DE CARNAVAL**

Fica estipulado que na terça feira de Carnaval não haverá expediente normal de trabalho nas empresas, sem nenhum prejuízo no salário do trabalhador.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE PONTO**

As empresas, na forma do que dispõe a Portaria nº 373/2011, poderão adotar sistemas alternativos de registro de ponto para apontamento das horas trabalhadas nos escritórios e nos canteiros de obras, desde que apresentem aos trabalhadores os respectivos documentos para que aponham a sua assinatura e, desta forma, atestem o número de horas apontadas, antes de efetuado o respectivo pagamento.

**Parágrafo Único** – Tendo em vista que a quantidade de empregados, não permite a marcação de ponto ao mesmo tempo, será tolerado até 15 minutos no início e 15 minutos no término da jornada para a marcação de ponto, não se caracterizando este período, para nenhum efeito, como hora extra.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE ACESSO**

Não se considerará o período de tempo existente entre o acesso às dependências da empresa até o canteiro de obras para fins de contagem de tempo trabalhado. Somente será considerado o período a partir da marcação do registro de ponto no canteiro de obras.

**Parágrafo Único** - O período compreendido entre o acesso às dependências da empresa até o canteiro de obras e a efetiva marcação do ponto nas frentes de serviço, não constitui período efetivo de trabalho e nem à disposição da Empresa.

## Faltas

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA NO DIA DO PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas e suas subcontratadas liberarão os seus empregados do dia do pagamento do saldo de salário, com ônus para empresa.

**Parágrafo 1º** – As respectivas liberações ocorrerão sempre nas segundas-feiras ou sextas-feiras, considerando a data do pagamento mensal.

**Parágrafo 2º** – Caso a empresa pague seus empregados com crédito em conta corrente, conta salário, conta poupança e/ou similares, fica desobrigada ao cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo 3º** - O pagamento de salário deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em horário normal de trabalho, nos termos da lei.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

As empresas não efetuarão descontos nos salários dos empregados quando eles deixarem de comparecer ao serviço nas seguintes situações:

**a)** Nas hipóteses em Lei, desde que comprovadas;

**b)** Caso as empresas não tenham convênio com a Caixa Econômica Federal, uma vez por ano, concederá licença remunerada de 01(um) dia, quando o trabalhador tiver que se ausentar para recebimento do PIS, sem perda do repouso semanal remunerado;

**c)** Até 05(cinco) dias, consecutivos ou alternados, nos casos de adoção de crianças com até 01(um) ano de idade, devendo ser apresentados os documentos comprobatórios;

**d)** As empresas concederão, nos dias de prova, inclusive vestibulares, ENEM, a certificação da ABRAMAN, SENAI e prova final do curso supletivo, abono remunerado de faltas a seus “empregados estudantes” que, comprovadamente, frequentem as escolas oficiais reconhecidas, bem assim cursos profissionalizantes oficiais. Os dias abonados não poderão ultrapassar 15(quinze) dias por ano e o “empregado estudante” para fazer jus à liberação aqui prevista, deverá avisar a empresa, por escrito, com antecedência de 72(setenta e duas) horas.



**e)** 01 (um) dia, em caso de falecimento do sogro ou sogra, devidamente comprovado;

**f)** 01 (um) dia, em caso de retirada de documentos;

**g)** 01 (um) dia, em caso de necessitar acompanhar esposa ou filho em internamento hospitalar, mediante atestado médico, com limitação de 01 (uma) vez ao ano.

**Parágrafo 1º** – Não serão deduzidas no salário do empregado, as horas de saída antecipadas dos trabalhadores, desde que autorizadas pela empresa, podendo os trabalhadores compensá-las em outro dia da semana. No caso de não compensá-las as empresas deduzirão apenas as horas de falta ao trabalho sem incidência no DSR ou em qualquer outro benefício.

**Parágrafo 2º** – Os trabalhadores que comprovarem matrícula em curso pós-graduação lato e “stricto sensu” serão liberados nas condições previstas no Caput, onde as mesmas e suas subcontratadas buscarão convênios visando à formação educacional dos seus empregados, através de Tele-cursos, convênios com o SINTEPAV-CE ou outras instituições.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TURNOS DE TRABALHO**

As partes acordam que a jornada de trabalho em regime de turno, para os trabalhadores na área de produção será de 2 (dois) turnos de trabalho, diurno e noturno, de segunda à sexta-feira, em escala de revezamento semanal, quinzenal ou mensal, devendo as horas normais ser trabalhadas e pagas em função da jornada de 220 horas mensais, não se aplicando, no caso, a jornada de 6 (seis) horas diárias previstas no inciso XIV do Art.7º da Constituição Federal.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIAS DE CHUVA E FORÇA MAIOR**

Fica garantido o pagamento do dia, como se trabalhado fosse, aos empregados que tendo comparecido ao local de trabalho, fiquem impossibilitados de exercer a sua função por força maior ou em decorrência de chuvas.

**Parágrafo Único** - É vedado o trabalho a céu aberto durante a chuva, exceto nos casos de trabalhos inadiáveis por sua natureza.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO PESADA**

Fica instituída a última sexta-feira do mês de novembro, como o dia do trabalhador na Indústria da Construção Pesada sendo este dia considerado feriado pelas empresas.

### **Férias e Licenças**

#### **Férias Coletivas**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS INDIVIDUAIS E FÉRIAS COLETIVAS**

O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados.

**Parágrafo 1º** - As férias, individuais ou coletivas, deverão ser pré-avisadas ao empregado com 30 dias de antecedência, e serão pagas 02 dias antes do início do gozo das mesmas.

**Parágrafo 2º** - Não será deduzido do período de gozo ou indenização de férias, o descanso semanal remunerado perdido por ter ocorrido falta injustificada ao trabalho, observadas as normas legais pertinentes sobre a matéria.

**Parágrafo 3º** - A remuneração correspondente às férias deverá observar rigorosamente o salário vigente para os dias em que o efetivo gozo se verificar. Assim, se houver reajuste salarial durante o gozo das férias, fica assegurado ao trabalhador o recebimento do salário reajustado, referente aos dias gozados, a partir da vigência do reajuste.

**Parágrafo 4º** - Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador poderá cancelar ou modificar o início previsto, conforme artigo 136 da CLT, devendo no entanto, informar aquele, com antecedência mínima de 48 horas, e somente fará o ressarcimento ao empregado desde que este efetivamente tenha tido prejuízos financeiros advindos do cancelamento devidamente comprovados através de documento hábil para tal fim.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ÁREA DE VIVÊNCIA**

De acordo com as regras da NR-18, as empresas manterão, em funcionamento, sanitários masculinos e femininos na proporção de 20 (vinte) trabalhadores (as) para um vaso sanitário, e 01(um) chuveiro para cada grupo de no máximo 10 (dez) trabalhadores (as). Nos canteiros de obra em que houver empregados de ambos os sexos, deverão ser constituídos de lavatórios, vasos sanitários, mictórios, chuveiros, vestuários, observando sempre as normas de higiene.

**Parágrafo Único** – As empresas dotarão os locais de trabalho de bebedouros com água potável, disponibilizando copos individuais, e as refeições terão que ser de acordo com a NR-18, possuindo cobertura externa com telha cerâmica ou similar, como também manter-se higienizado durante todo o dia.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

As empresas aplicarão as normas contidas na NR-18, de acordo com as características de local de trabalho e adotarão as medidas de utilização prioritariamente dos Equipamentos de Proteção Coletiva (E.P.C.) e, supletivamente os Equipamentos de Proteção Individual (E.P.I.), em relação às condições de trabalho, incluindo higiene de instalações sanitárias e segurança dos trabalhadores, inclusive dos subcontratados.

Por ocasião da admissão, será ministrado ao trabalhador treinamento adequado sobre a utilização dos equipamentos de proteção individual e coletivo, necessário ao exercício de cada uma das atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

**Parágrafo 1º** - As empresas deverão orientar através de seminários, cursos e palestras, todos os seus trabalhadores, sobre as normas de segurança e a forma adequada de utilização dos EPI's e EPC, onde os mesmos deverão comprometer-se a usá-los e conservá-los, observando por ambas as partes as disposições legais vigentes.

**Parágrafo 2º** - É obrigação do trabalhador obedecer às normas de medicina, higiene e segurança do trabalho, sendo que a recusa na utilização dos EPI's fornecidos levará à punição compatível na forma da Lei.

**Parágrafo 3º** - As empresas fornecerão no mínimo 02 (dois) uniformes na forma da NR-18 para todos os Trabalhadores da área de produção. Para os demais trabalhadores, este fornecimento ficará sujeito à opção dos mesmos. Os trabalhadores ficarão obrigados a zelar pelos uniformes de forma adequada.

**Parágrafo 4º** - Quando as condições de trabalho forem comprovadamente consideradas inseguras, segundo as normas de segurança do trabalho, o Trabalhador deverá informar ao setor de segurança do trabalho, que tomará as devidas providências, a fim de reduzir as causas de possíveis acidentes, antes do início dos trabalhos.

**Parágrafo 5º** - As empresas necessariamente deverão seguir o que prescreve a legislação quanto a segurança do trabalho, notadamente, as recomendações previstas na NR – 26 (Sinalização de segurança) e NR – 35 (Trabalho em Altura), ambas do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

As empresas organizarão e manterão em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, na forma estabelecida pelas NRs 05 E 18 (Portaria 3.214/78) e conforme esta Convenção.

**Parágrafo 1º** - A eleição para novo mandato da CIPA deverá ser convocada pela empresa, mediante edital interno afixado no quadro de avisos, com um prazo mínimo e 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato.

**Parágrafo 2º** - A cada 03(três) meses haverá reunião entre a área responsável pela Saúde e Segurança do SINTEPAV-CE e os CIPISTA representantes de ambas as partes, bem como os responsáveis pelos SESMT's das empresas.

**Parágrafo 3º** - As empresas deverão encaminhar à Entidade Sindical Laboral conveniente, o Edital, no prazo de 72 horas depois da publicação e o envio das cópias das atas de eleições, posse, instalações e calendários de reuniões e cópia de todas as atas de reunião, conforme NR-5 item 5.38,1.

**Parágrafo 4º** - No intuito de promover redução do índice de acidente de trabalho, empresas e Entidade Profissional, mediante comum acordo, poderão estabelecer programação para palestras técnicas sobre medicina, higiene e segurança do trabalho, em conjunto com a CIPA.

**Parágrafo 5º** - No intuito de promover redução nos índices de acidentes de trabalho, empresa e sindicato, mediante comum acordo, poderão estabelecer programação para palestras técnicas sobre Medicina, Higiene e Segurança, em conjunto com a CIPA.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

Nas atividades e operações previstas na NR-15, os exames médicos serão realizados semestralmente, acompanhados de exames complementares específicos, sempre que o trabalhador estiver exposto a qualquer agente agressivo ou insalubre, em níveis acima dos limites de tolerância comprovado por laudo, na forma estabelecida na norma legal.

**Parágrafo 1º** - O médico da empresa, ou do convênio mantido pela empresa, deverá fazer a notificação prevista no Artigo 169 da CLT, em relação à doença profissional, ou de sua suspeita, às entidades oficiais de saúde e ao setor

médico da Entidade Profissional.

**Parágrafo 2º** - Em caso de denúncia da Entidade Profissional quanto aos serviços prestados pelo convênio médico, a empresa deverá analisar as reclamações e cientificar a Entidade Profissional da resolução tomada.

**Parágrafo 3º** - É obrigatório o exame médico do trabalhador, por ocasião do término do contrato de trabalho, nas atividades e operações constantes da NR-15. O exame será realizado durante o período do aviso prévio, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de 30 (trinta) dias, respeitando o prazo técnico de renovação dos exames.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

As empresas acatarão os atestados médicos e odontológicos apresentados pelos empregados, desde que fornecidos por profissionais credenciados no Sistema Único de Saúde (SUS), Clínica Conveniada pela Empresa ou Clínica Particular e SESI, bem como atestados fornecidos por médicos e odontólogos do SINTEPAV-CE.

**Parágrafo 1º** – O empregado que apresentar atestado médico de acordo com o caput desta Cláusula fará jus ao recebimento do salário correspondente ao (s) dia (s) respectivos (s) dentro da folha de pagamento do mesmo mês, desde que o atestado seja entregue até o dia 20(vinte) do mês de referência. Os valores relativos aos atestados apresentados após dia 20(vinte) do mês serão pagos juntamente com os salários correspondentes ao mês subsequente.

**Parágrafo 2º** – Quando a empresa possuir ambulatório e ou médico contratado, o atestado médico deverá ser submetido ao médico da empresa ou ao médico contratado para análise, liberação e aprovação, devendo o fato ser comunicado ao sindicato.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas remeterão, obrigatoriamente, à Previdência Social, ao Sindicato Profissional e ao acidentado, uma cópia da Guia de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), conforme determina a Lei 8.213/91 e Portaria do MTE nº 589 de 28 de abril de 2014, inclusive aos dependentes do acidentado, no caso de óbito deste.

**Parágrafo 1º** - Em caso de acidente de trabalho que requeira hospitalização, as empresas comunicarão o fato à família do trabalhador, no endereço constante da Ficha de Registro.

**Parágrafo 2º** - As empresas deverão comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade policial competente, assim como ao órgão regional do Ministério do Trabalho e o Sindicato Laboral.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

As empresas deverão constituir seus SESMT's – Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, conforme exigência do Quadro II da NR-4. Também ficam obrigadas a elaborar e implementar os Programas Segurança e Medicina do Trabalho como: PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, PCMAT- Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, LTCAT por função e Mapa de Riscos conforme estabelecido nas Normas Regulamentadoras, será enviando uma cópia dos mesmos ao Sindicato dos Trabalhadores no prazo de 30 (trinta) dias, caso seja solicitado por escrito pelo SINDICATO.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As empresas se obrigaram a desenvolver e manter atitudes prevencionistas através da conscientização de todos os seus empregados. Para tanto deverão instituir os DDS 's – Diálogos Diários de Segurança, programas de capacitação e qualificações específicas.

**Parágrafo 1º** – Em condições de risco grave ou iminente no local do trabalho, os Trabalhadores poderão interromper suas atividades, sem prejuízo de qualquer direito, até a eliminação total dos riscos.

**Parágrafo 2º** – As empresas liberarão até 50(cinquenta) trabalhadores por solicitação do Sindicato Laboral para participarem de eventos de Saúde e Segurança do Trabalho visando a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais do trabalho promovido pelo SINTEPAV-CE.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACIDENTE DO TRABALHO**

No caso de acidente de trabalho em que o acidentado necessitar de atendimento médico-hospitalar não disponível no local de trabalho, a empresa deverá providenciar a sua imediata remoção para o local de atendimento arcando com as despesas de transportes, atendimento e medicamentos.

Neste caso, a empresa devesse avisar aos familiares do trabalhador sobre o acidente ocorrido e o local para onde mesmo foi deslocado, encaminhando a CAT ao Sindicato Laboral no prazo de 24 (vinte e quatro)

horas após o acidente.

**Parágrafo 1º** - No caso de acidente de trabalho cuja gravidade exija atendimento de emergência, a empresa deverá se responsabilizar com todos os custos e encaminhamentos.

**Parágrafo 2º** - Nos casos de necessidade de socorro urgente, as empresas recolherão os instrumentos de trabalho do acidentado, providenciando a sua guarda e por eles se responsabilizando até a sua devolução ao mesmo.

**Parágrafo 3º** - No caso de acidente de trabalho, previsto no parágrafo anterior, a empresa deverá acompanhar o atendimento do acidentado, até que o mesmo não corra nenhum risco de vida.

**Parágrafo 4º** - A responsabilidade da Empresa, tratados nos parágrafo primeiro e segundo desta cláusula, se aplica aos casos de acidentes considerados também “de trajeto” e, quando o mesmo ocorrer em veículo que esteja a serviço da empresa, resguardada a responsabilidade prevista em Lei.

**Parágrafo 5º** - As empresas manterão no seu quadro de pessoal em readaptação em outro setor ou em outra função, compatível com a condição profissional e de saúde, aqueles empregados para os quais a avaliação médica indicar. E enviará para o SINTEPAV-CE a relação dos trabalhadores reabilitados mensalmente.

**Parágrafo 6º** - Se o trabalhador vier a sofrer prejuízo pelo não recebimento do benefício previdenciário em razão de a empresa não lhe Ter fornecido, dentro do prazo legal, por negligência devidamente comprovada, a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, deverá esta lhe ressarcir do prejuízo sofrido, salvo se o órgão previdenciário proceder, em tempo hábil, ao devido pagamento do benefício.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas permitirão aos dirigentes da Entidade Sindical Laboral, devidamente credenciados, acesso aos locais de trabalho.

**Parágrafo Único** - Os dirigentes sindicais serão liberados pelas empresas para ficarem a disposição do Sindicato Profissional, na forma da lei, e nas seguintes condições:

1. Total de dirigentes sindicais liberados não poderá ser superior a 10 (dez), não podendo ser liberado mais de 1 (um)

dirigente por Empresa, a não ser que a empresa tenha mais de 500 (quinhentos) empregados em seus quadros, na base territorial do SINTEPAV - CE, situação que permitira a liberação de mais 1(um) dirigente, limitados em 01 (um) dirigente para cada grupo de 500 (quinhentos) empregados adicionais;

2. A liberação de 10 (dez) dirigentes de que trata a alínea “1” deste parágrafo será efetuada com ônus apenas para as empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados, ônus este limitado a R\$ 1.898,60 (um mil e oitocentos e noventa e oito reais e sessenta centavos). Para tanto o SINTEPAV-CE encaminhará ao SINICON a relação dos 10 (dez) dirigentes que deverão ser liberados pelas empresas.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

O empregador remeterá ao respectivo Sindicato profissional, mensalmente, cópia do cadastro geral dos empregados admitidos e demitido no mês (CAGED), até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da elaboração do mesmo, mediante solicitação expressa do SINTEPAV-CE.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE TRABALHADORES CONTRIBUINTES**

As empresas fornecerão, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data dos recolhimentos das contribuições e demais Taxas devidas ao Sindicato representativo da Categoria Profissional, mediante recibo, uma relação contendo os nomes, CTPS, salários e os valores das referidas contribuições dos seus trabalhadores.

**Parágrafo Único** - A Entidade Sindical Profissional compromete-se a não utilizar as informações constantes da relação acima mencionada, para outro fim que não seja o de comprovação e conferência de recolhimento das contribuições.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa instalará Quadro de Avisos em locais acessíveis aos trabalhadores, para veiculação de assuntos de interesses da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

Conforme aprovado pelos trabalhadores e pela Assembléia Geral, ficam as empresas obrigadas a descontar em folha



de pagamento de seus empregados/trabalhadores sindicalizados ao Sindicato, ou daqueles que mesmo não sendo sindicalizados assinarem um termo de autorização para que haja referido desconto da referida contribuição ou taxa, consoante o disposto no artigo 545 da CLT, artigo 8, inciso IV da CF, na OJ 17 e no Precedente Normativo 119 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, e ainda na Súmula 666 do STF.

**Parágrafo 1º** - Dos empregados não sócios, mas que autorizarem previamente o desconto, mediante termo assinado, será descontado da folha de pagamento o percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento)** sobre a sua remuneração base limitado de **R\$ 2.005,49 (dois mil e cinco reais e quarenta e nove centavos)** mensais.

**Parágrafo 2º** - Dos associados ao Sindicato será descontado em folha de pagamento, o percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento)**, sobre a sua remuneração base limitado de **R\$ 2.005,49 (dois mil e cinco reais e quarenta e nove centavos)** mensais.

**Parágrafo 3º** - Tal taxa/contribuição assistencial de manutenção será devida mensalmente, a partir de **01/04/2015**, e repassado ao SINTEPAV-CE, em guia própria fornecida pelo Sindicato, juntamente com a relação nominal dos contribuintes onde conste: Nome, Cargo, Remuneração e o valor da contribuição, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao que originou o desconto.

**Parágrafo 4º** - O não recolhimento no prazo acima conforme o caso acarretará a multa de 10% (dez por cento) sobre o total a ser recolhido;

**Parágrafo 5º** - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado diretamente ao sindicato em sua sede ou sedes, a qualquer tempo, contados a partir do registro da Convenção Coletiva de Trabalho na SRTE/CE, em requerimento manuscrito – de próprio punho do trabalhador, com identificação e assinatura da oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede ou sub sedes do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada, por duas testemunhas devidamente identificadas. Com a apresentação da oposição, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto.

**Parágrafo 6º** - As contribuições a serem recolhidas pelas empresas deverão ser efetuadas através da rede bancária, cujo estabelecimento será indicado pelo SINTEPAV-CE, que fornecerá as empresas guias de fichas de compensação para o recolhimento em qualquer agência bancária indicada pelo SINTEPAV-CE.

Nas guias devem constar o nome do SINTEPAV-CE, seu CNPJ e endereço, bem como o nome do banco e o número da conta corrente na qual devem ser creditados os valores.

**Parágrafo 7º** - Na hipótese da mudança do empregador, o empregado deverá informar pessoalmente ao SINTEPAV-CE através de envio de correspondência, com aviso de recebimento – AR para que o sindicato profissional comunique ao novo empregador.

**Parágrafo 8º** - As empresas deverão encaminhar ao SINTEPAV-CE, dentro do mês de recolhimento, uma relação contendo nome, função, valor do salário e respectivos valores relativos aos descontos da mensalidade sindical, encaminhar no formato arquivo Excel/Pdf e colocar também a obra.

**Parágrafo 9º** - As empresas principais quando da terceirização dos serviços apresentarão mensalmente ao SINTEPAV-CE, através de certificado de declaração, que será apresentado pelo sindicato, o total de empresas prestadoras, número de empregados e seus responsáveis. Nesta condição obriga-se a empresa principal a realizar o recolhimento dos valores da taxa ao sindicato da categoria. Se por qualquer razão as empresas deixarem de recolher dos seus empregados as referidas taxas, ficam as mesmas compelidas ao pagamento dos meses sem ônus para os trabalhadores.

**Parágrafo 10º** - As empresas poderão solicitar as guias para o recolhimento da sede do SINTEPAV-CE, localizada na Rua Assunção nº 953 – Centro – Fortaleza – Ceará, CEP 60.050-010, telefone nº(85) 3392 9999, site: [www.sintepav-ce.org.br](http://www.sintepav-ce.org.br).

#### **Procedimentos em Relação a Greves e Grevistas**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DOS SERVIÇOS ESSENCIAIS DURANTE GREVE**

Em caso de greve, as Comissões de Negociação de Trabalhadores e as empresas definirão, previamente, as atividades e serviços essenciais a serem mantidos em funcionamento.

**Parágrafo Único** – A greve é um recurso extremo e só deve ser deflagrada após esgotadas as tentativas de solução negociada.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINTEPAV-CE**

De acordo com o artigo 545 e seu parágrafo único da CLT, as empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, associados, desde que por eles, devida e expressamente autorizadas, as mensalidades associativas devidas ao sindicato, quando por este notificada, salvo quanto à contribuição sindical legal (já prevista em Lei), cujo desconto independe destas formalidades. O recolhimento ao sindicato, no percentual de 1,5% (hum e meio) por cento do salário base do empregado, deverá ser efetuado até o dia 10 do mês subsequente ao mês do desconto em folha de pagamento, através de guia própria fornecida pelo sindicato.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme deliberação da assembleia, as empresas que por sua atividade econômica estão filiadas ao SINICON – Sindicato Nacional da Indústria da Construção Pesada, e executam serviços na base territorial representada por ambas as entidades ora convenientes recolherão uma contribuição assistencial patronal complementar, em duas parcelas, sendo a primeira no dia 30 (trinta) do mês subsequente ao da assinatura da presente convenção, e a Segunda parcela 30 dias após o pagamento da primeira parcela, no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), cada uma, necessário à manutenção das atividades sindicais.

**Parágrafo 1º** - Estão isentas da contribuição complementar, as empresas que efetuam o recolhimento da mensalidade associativa ao SINICON.

**Parágrafo 2º** - A contribuição complementar será efetuada através de guia própria fornecida pelo SINICON, até o 5º (quinto) dia útil do mês posterior ao do vencimento. O atraso no recolhimento implicará em multa de mora de 2% (dois por cento) do valor devido, além de juros moratórios de 1% (um por cento), acumulados mensalmente.

**Parágrafo 3º** - Em analogia ao princípio fixado no precedente Normativo TST nº 74, subordina-se o recolhimento da contribuição complementar à não oposição da empresa manifestada no SINICON até o décimo dia que antecede o primeiro recolhimento.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RECREAÇÃO PARA OS TRABALHADORES**

As empresas apoiarão o Sindicato Profissional na divulgação das programações destinadas aos trabalhadores, facilitando o acesso dos seus trabalhadores incluídos em cada programação.

**Parágrafo Único** - As empresas procurarão incentivar a prática de atividades sociais de seus trabalhadores nos dias de folga, em especial dos alojados, com a utilização das dependências dos Centros Sociais e Esportivos do SESI e outros, facilitando o transporte.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - SOLUÇÃO CONCILIATÓRIA**

A Entidade Sindical Laboral se compromete, antes de ajuizar qualquer reclamação trabalhista, a consultar a Empresa sobre a possibilidade de uma solução conciliatória para a controvérsia.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO NORMATIVA**

As empresas estabelecidas, ou que venham a se estabelecer na vigência desta Convenção Coletiva, assim como a Entidade Profissional e os trabalhadores, ficam obrigados a cumprir as Cláusulas nela contida.

**Parágrafo Único** - Constatada a inobservância, por qualquer das Partes convenientes, de cláusula da presente convenção, será aplicada ao inadimplente, multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso mínimo da categoria, elevada para 100% (cem por cento) em caso de reincidência específica, importância esta que será revertida em benefício da Parte prejudicada, ficando excetuadas dessa penalidade aquelas Cláusulas para as quais já estiver prevista sanção específica.

RENILDA MARIA DOS SANTOS CAVALCANTI  
Procurador  
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA

RAIMUNDO NONATO GOMES  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND.DA CONSTR.DE ESTRADA, PA

### **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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