

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001095/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040571/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.202553/2026-57
DATA DO PROTOCOLO: 17/07/2026

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

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;

E

TGA CONSTRUCAO E SEGURANCA VIARIA LTDA, CNPJ n. 07.797.913/0001-20, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO MENDES PONTE DE OLIVEIRA;

CONTGA CONSTRUCAO E SINALIZACAO LTDA, CNPJ n. 16.952.390/0001-30, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO MENDES PONTE DE OLIVEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção de Estradas; Pavimentação; Obras de Terraplanagem em Geral (construções de aeroportos, barragens, canais e engenharia consultiva, gasoduto, pontes, obras de saneamento, termelétricas, ferrovias, estradas, hidrelétricas, metrô,clusas, eólicas, obras em linha de transmissões elétricas, obras em estádios de futebol, túneis, adutoras, viadutos, consórcios, concessionárias, manutenção e limpeza de vias,manutenção de rodovias, limpeza e manutenção de canais), com abrangência estadual e base territorial no Estado do Ceará, EXCETO a categoria Profissional dos Trabalhadores nas Empresas de Montagens Industriais, Manutenção e prestação de Serviços de Montagens nas áreas Industriais e Eletromecânicas em expansão de Usinas, e EXCETO a Categoria Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil; no município de São Gonçalo do Amarante, do Estado do Ceará, com abrangência territorial em CE.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado, para os demais cargos da EMPRESA, não relacionados na listagem abaixo, piso salarial mensal nunca inferior ao valor de **R\$ 1.908,48** (hum mil novecentos e oito reais e quarenta e oito centavos) referente ao salário de ajudante de campo, com vigência a partir de **1º de abril de 2026**

São estabelecidos os salários normativos para todos os integrantes das categorias profissionais no estado do Ceará:

FUNÇÕES	SALÁRIO MÊS
Ajudante de Campo	R\$ 1.908,48
Operador de Máquina de Pintura Mecanizada	R\$ 2.297,19
Motorista de Sinalização	R\$ 2.508,11
Encarregado de Campo Sinalização	R\$ 3.235,09
Fiscal de Campo	R\$ 2.909,07
Supervisor de Operações	R\$ 5.317,09

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de abril de 2026, os salários dos trabalhadores da categoria profissional, cujas funções não estiverem especificadas na CLAUSULA TERCEIRA deste Acordo, ou que sejam superiores aos pisos previstos neste ACT serão reajustados em **6% (seis por cento)**, incidente sobre os salários vigentes em 1º de abril de 2025.

Parágrafo Primeiro - A EMPRESA poderá, a seu critério, compensar os aumentos concedidos a partir de 1º de abril de 2025, exceto os decorrentes de promoção, merecimento ou enquadramento, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado ou término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo - 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 igual ao de outro que exercia a mesma função, e que já se encontrava na empresa antes da citada antecipação salarial.

Parágrafo Terceiro - As eventuais diferenças entre o novo piso normativo e o salário pago nas competências de Abril, Maio e junho de 2026, poderão ser pagas em até 2 (duas) parcelas iguais e consecutivas, nas folhas de pagamento dos meses subsequentes ao do registro do presente acordo no Ministério do Trabalho e Emprego.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento do salário de cada mês ocorrerá por meio de depósito em conta salário ou conta corrente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, nos termos da Lei.

Parágrafo Único – Quando o dia do pagamento dos mensalistas cair em dia de sábado, domingo ou feriado, será efetuado o pagamento no dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido a todos os trabalhadores comprovante de pagamento, tipo contracheque, onde fique demonstrada a discriminação por escrito, individualizada de todos os integrantes da remuneração, salário base e a periodicidade a que se referem, com os descontos, todos igualmente discriminados.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Será fornecido a todos os trabalhadores adiantamento quinzenal até o dia 20 de cada mês. Tal adiantamento não poderá ser inferior a 40% (quarenta por cento) do salário base do empregado.

Parágrafo Único – O valor do adiantamento poderá não ser concedido, ou não ser inferior a 40% do montante recebido no mês anterior, desde que haja a expressa solicitação por parte do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Por força de decisão da Assembléia Geral dos Funcionários da empresa, fica autorizado desconto nos salários dos trabalhadores, referentes a concessões previstas neste Acordo Coletivo 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 horas extras excedentes realizadas de segunda a sexta-feira, serão remuneradas com um adicional de **60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - As horas extras realizadas **aos sábados**, serão remuneradas com o **adicional de 100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal de trabalho;

Parágrafo 2º - As horas extras trabalhadas em dias destinados ao repouso, desde que não seja concedida a folga compensatória, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 3º - Para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso remunerado, aviso prévio e depósito do FGTS, integrarão aos salários dos trabalhadores os valores correspondentes à média das horas extraordinárias atualizadas à data de pagamento assim como todos os demais adicionais determinados por Lei."

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica definido entre as partes que no tocante a PR – Participação nos Resultados, prevista na lei 10.101 de 20/12/2000:

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

Considerando que a Participação nos Resultados — PR 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 Resultados — PR:

Parágrafo 1º – PERÍODOS DE AFERIÇÃO E PAGAMENTO

Os períodos de aferição, que credenciam a participação do empregado nos resultados será de **01/01/2026 à 31/12/2026** e os pagamentos pelas empresas observarão nas seguintes datas e períodos:

- a) **Primeiro Semestre do ano de 2026 (01/01/2026 à 30/06/2026) será efetuado no 5º dia útil do mês de Novembro de 2026;**
- b) **Segundo Semestre do ano de 2026 (01/07/2026 a 31/12/2026) será efetuado no 5º dia útil do mês de Fevereiro de 2027;**
- c) O valor máximo para pagamento do PR, 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 PR. O empregado desligado por iniciativa própria ou sem justa causa receberá a PR proporcional ao tempo trabalhado na empresa dentro do período de aferição, este pago no momento de sua rescisão.

Parágrafo 3º – PERÍODO TRABALHADO E ABSENTEISMO

O empregado receberá a PR 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, de forma contínua ou alternada, não será considerado para efeito de cálculo do PR, de acordo com conceituação estabelecida na CLT em sua seção V, art 146.

a) Sem Ausências no período de aferição:

MÊS COMPLETO	PERCENTUAL X SALÁRIO
06	40,00%
05	35,00%
04	30,00%

03	25,00%
02	20,00%
01	15,00%

b) Com Ausências injustificadas no período de aferição:

MÊS COMPLETO	LIMITE DE AUSÊNCIAS	PERCENTUAL X SALÁRIO
06	06	30,00%
05	05	25,00%
04	04	20,00%
03	03	15,00%
02	02	10,00%
01	01	5,00%

Parágrafo 4º – Após o efetivo pagamento, a empresa deverá entregar/encaminhar para o SINTEPAV -CE, no prazo máximo de 10 (dez) dias, relação e comprovantes de pagamento de todos os empregados, com data de admissão, demissão, salário e discriminação dos valores devidos e pagos a título de PR relativo a cada semestre, inclusive dos empregados já desligados da empresa, objeto da presente convenção. Em relação aos empregados ainda vinculados à empresa, caberá a empresa pagar diretamente a cada empregado o valor devido a título de PR, nos respectivos períodos. Já em relação aos empregados desligados/demitidos durante a vigência do presente acordo farão jus ao pagamento da PR proporcional ao período trabalhado pagos no momento da rescisão. Nos recibos salariais ficará destacado, especificamente, o pagamento referente à PR.

Parágrafo 5º – A empresa que não efetuar ou atrasar o pagamento da PR ficará sujeita ao pagamento de multa no valor correspondente a 40% (quarenta por cento) de um piso mínimo de servente da categoria por cada trabalhador prejudicado pelo não recebimento da PR, que será revertida em favor do sindicato pactuante ou do empregado, caso este atue em ação individual. Esta multa não é cumulativa com nenhuma outra multa prevista nesta convenção.

Parágrafo 6º – Havendo razão excepcional e de força que impossibilite a empresa de pagar a parcela da PR em seu vencimento, poderá a empresa fazer o encaminhamento de prévio Ofício fundamentado ao SINTEPAV/CE, desde que não seja frequente, justificará o afastamento da multa convencional, ficando a empresa de regularizar a situação em até 30 (trinta) dias.

Parágrafo 7º – Antes de promover ação judicial, o SINTEPAV/CE notificará o SINCONPE/CE e a empresa interessada para se apresentarem a Comissão composta por membros dos dois sindicatos para tentarem conciliar o conflito, no prazo de 10 dias úteis. Se não solucionado, o SINTEPAV/CE poderá adotar as medidas que lhe parecer adequadas.

Parágrafo 8º – 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.

Parágrafo 9º – Não farão jus ao recebimento da PR os empregados que estiverem licenciados pelo INSS, salvo nos casos de acidente de trabalho e doença ocupacional.

Parágrafo 10º – As empresas que ainda não possuem PR deverão promover a devida implantação conforme previsto neste instrumento, a contar da assinatura desta Convenção e conforme previsto no artigo 2º da lei 10.101/2000.

Parágrafo 11º – Para o caso de haver recusa da empresa em negociar e/ou em renovar o acordo de PR preexistente, fica instituído como programa padrão, o programa estabelecido nesta cláusula, ficando a empresa obrigada a cumpri-lo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA

Os empregados com contrato de trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias, terão direito ao recebimento de auxílio-alimentação (cesta básica) que será fornecido ao final de cada mês através de cartão alimentação, no valor mensal de **R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta 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 1º - As eventuais diferenças referentes ao benefício da cesta básica relativas aos meses de **abril, maio e junho de 2026** poderão ser pagas em até 02 (duas) parcelas iguais e sucessivas, com vencimento em 30 (trinta) e 60 (sessenta) dias, nas folhas de pagamento dos meses subsequentes ao do registro do presente instrumento coletivo no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, sem prejuízo do pagamento regular da cesta básica referente ao mês corrente, que deverá ser efetuado nos prazos previstos neste instrumento.

Parágrafo 2º - Para os trabalhadores que receberem esse benefício, será descontado do seu salário, o valor mensal de R\$ 0,01 (um centavo), a título de participação no custeio, conforme o § 1º do art. 2º do Decreto n 349, de 21 de dezembro de 1991.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO

A EMPRESA fornecerá almoço aos trabalhadores que trabalham na sede através de convênio com restaurantes da circunvizinhança.

Parágrafo 1º - A partir do registro do presente acordo, os trabalhadores das equipes de campo de Fortaleza ou Interior receberão ajuda alimentação no valor mínimo de **\$ 20,51 (vinte reais e cinquenta e um centavos)** para pagamento do almoço e/ou jantar.

Parágrafo 2º - Caso a Empresa seja cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador PAT, por se tratar de alimentação, os valores praticados não serão considerados como remuneração para todos os efeitos.

Parágrafo 3º - Com relação ao parágrafo anterior, em caso afirmativo, para os trabalhadores que receberem esse benefício, será descontado de seu salário, o valor mensal de R\$ 0,01 (um centavo), a título de participação no custeio, conforme §1º do art. 2º do Decreto nº 349, de 21 de dezembro de 1991.

Parágrafo 4º - Na hipótese da EMPRESA não ser cadastrada no PAT poderá descontar, caso queira o percentual de até 3% (três por cento) do valor da refeição.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

A EMPRESA creditará mensalmente no "pass card" valor referente ao deslocamento residência/trabalho e trabalho/residência, de acordo com as informações prestadas, por escrito, pelo trabalhador.

Parágrafo Único – Fica estabelecido que o ressarcimento pelos trabalhadores a título de vale transporte será limitado a 1% (hum por cento) do salário base mensal.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A EMPRESA manterá seguro de vida em grupo para seus trabalhadores, sem ônus para estes, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente total ou parcial e morte natural ou acidental, além de assistência funeral.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO

A EMPRESA assinará a Carteira de Trabalho dos seus trabalhadores a partir do dia da admissão, além de fornecer cópia do contrato individual de trabalho.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÕES / HOMOLOGAÇÕES / AVISO PRÉVIO

As homologações deverão ser feitas no SINTEPAV-CE, excetuando-se os casos de motivos relevantes, observando-se:

Parágrafo 1º – O SINTEPAV-CE, 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;

Parágrafo 2º – O Aviso Prévio deverá ser comunicado por escrito, constando no 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.

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

Parágrafo 4º – O 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.

Parágrafo 5º – 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.

Parágrafo 6º – Ocorrendo a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, observado o enunciado 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.

Parágrafo 7º – No momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho, o SINTEPAV/CE deverá averiguar junto ao trabalhador a existência ou não de dano patrimonial e/ou extrapatrimonial. Em havendo, deverá consignar a ressalva, com as queixas detalhadas do trabalhador, vedada a ressalva genérica.

Parágrafo 8º – No caso de ressalvas genéricas fica a empresa liberada da obrigação de homologar junto ao SINTEPAV/CE, podendo proceder a rescisão do contrato de trabalho diretamente com o trabalhador, nos termos que autoriza a Lei 13.467/2018.

Parágrafo 9º – O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT dará plena, total e irrevogável quitação do contrato de trabalho, para nada mais reclamar uma parte da outra, seja a que título for, especialmente e não exclusivamente em relação a salários, gratificações, aviso, férias, 13º salário, FGTS, horas extras,

equiparação, isonomia, indenizações em geral, danos morais e/ou materiais, assédio moral, desvio de função ou, ainda, a qualquer outra parcela não mencionada mas relacionada ao referido contrato de trabalho, seja patrimonial ou extrapatrimonial.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito constando do mesmo a data para liquidação das verbas rescisórias.

Parágrafo Único - Caso o trabalhador demitido encontre outro emprego, o restante dos dias trabalhados do aviso prévio deixará de ser exigido, ficando o empregador desobrigado do pagamento dos dias restantes.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PARA EMPREGADA GESTANTE

Fica assegurada às empregadas gestantes a estabilidade provisória no emprego, a partir do início da gravidez até 6 (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.

Parágrafo Único – A EMPRESA se compromete a remanejar as mulheres grávidas para funções e setores compatíveis com a sua condição, a partir da correspondente recomendação médica.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

Ao trabalhador acidentado é garantida a estabilidade provisória de 12 (doze) meses, a partir da data de cessação do recebimento do acidente previdenciário, desde que o afastamento seja superior a 15 (quinze) dias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE 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 a aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço.

Parágrafo 2º - A estabilidade de que trata esta Cláusula não será assegurada nos casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FERRAMENTAS DE TRABALHO

A EMPRESA fornecerá aos trabalhadores as ferramentas necessárias ao desempenho dos trabalhos, mediante recibo e/ou termo de responsabilidade, ficando o trabalhador responsável pelo bom uso e conservação das mesmas.

Parágrafo Único – Em casos de danos, extravio ou a não devolução das ferramentas de trabalho, a EMPRESA fará o desconto dos seus respectivos valores, limitados à 20% (vinte por cento) do salário mensal, salvo no caso de desgaste natural das mesmas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ARQUIVO DIGITAL E OUTRAS DISPOSIÇÕES

Quando houver obrigatoriedade de guarda de documentos para verificação futura, relacionados a auditorias internas e/ou externas e à fiscalização do trabalho, as empresas poderão arquivar tais documentos em formato digital, considerando, entre outros fatores, a economicidade e a responsabilidade ambiental.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MUDANÇA DE RESIDÊNCIA - AVISO AO EMPREGADOR

O Empregado que por qualquer motivo mudar de residência, deverá comunicar a Empresa sobre o atual endereço, de forma a possibilitar, em caso de necessidade, o contato pela Empresa.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Fica autorizada por este instrumento, para os períodos de chuvas e/ou paralisação da obra, a adoção pelas empresas e empregados ora representados pelos sindicatos signatários, o 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 13.467/2017, pelo que as empresas poderão implantar o sistema de “Banco de Horas” **com prazo máximo de até 06 (seis) meses**, onde o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, observadas as seguintes condições:

- As horas não trabalhadas num dia poderão ser compensadas no outro dia desde que não ultrapasse o máximo de 02 (duas) horas diárias;
- 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;
- As horas prorrogadas na forma desta cláusula serão pagas singelamente, sem qualquer adicional pertinente ao trabalho extraordinário;
- A empresa deverá afixar no quadro de avisos o comunicado aos empregados no mesmo prazo;

Parágrafo 1º - O saldo crédito/débito do empregado no banco de horas poderá ser acertado da seguinte forma:

I - Quanto ao saldo credor do trabalhador:

- 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 do trabalhador:

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

III - Poderá, também, o saldo credor ser acertado com folgas coletivas, inclusive nos dias "pontes" em véspera de feriados.

IV - No caso de a empresa conceder prazo maior de férias coletivas a que teria direito o empregado, essa parcela a maior poderá ser objeto de compensação por meio de Banco de Horas.

Parágrafo 2º - O acerto do crédito/débito de horas normalmente dar-se-á quando do esgotamento do prazo de duração deste acordo, observando o seguinte:

- a) Havendo crédito por parte do empregado, o saldo será pago com o acréscimo de horas extraordinárias.
- b) No caso de rescisão contratual será antecipado o acerto 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 3º - Para implantação do "Sistema de Banco de Horas" com período superior a **06 (seis) meses**, a empresa convidará formalmente o SINTEPAV-CE para validar junto aos trabalhadores a concordância ou não pela instalação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIADO DE SÃO JOSÉ

Fica estipulado que no dia 19 de março, feriado religioso de São José, não haverá expediente normal de trabalho nas empresas, sem nenhum prejuízo no salário do trabalhador.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 (um) dias de 8 (oito) horas de trabalho; e,
- 4 (quatro) dias de 9 (nove) horas de trabalho.

Parágrafo 1º - Ficará a critério da empresa a fixação dos dias da semana de 9 (nove) horas e 8 (oito) mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

- De Segunda-feira a Quinta-feira, 9 (nove) horas;
- Sexta-feira, 8 (oito) horas.

Parágrafo 2º - O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas extras trabalhadas.

Parágrafo 3º - Em função de necessidade de trabalho, a Área de Operações relacionará, mensalmente, os setores que estarão enquadrados no sistema de compensação previsto na presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS DIAS PONTES

Quando da ocorrência de feriados em terças-feiras e quintas-feiras a empresa poderá, movê-lo 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, 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, a EMPRESA se compromete a divulgar a compensação de forma que todos os trabalhadores tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONCLUSÃO DE SERVIÇOS INADIÁVEIS

Em casos de necessidade de conclusão de serviços inadiáveis, poderá ocorrer trabalho em dias de domingos e feriados, a fim de atender a conclusão desses serviços, devendo as horas trabalhadas serem compensadas em dias previamente a serem definidos pela EMPRESA.

Parágrafo Único – Para aplicação do disposto no Caput desta Cláusula, deverá haver a concordância da maioria dos trabalhadores da EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE HORÁRIOS DOS EMPREGADOS

A jornada de trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais obedecidos os preceitos da CLT.

Parágrafo 1º – Na forma do permissivo estabelecido na Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, a EMPRESA poderá substituir o controle de ponto manual pelo controle de jornada eletrônico, através de telefone celular/telefone fixo, e-mail, intranet ou internet, Sistema Autotrack, ou através de qualquer outra forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir:

- a) Restrições na marcação do ponto;
- b) Marcação automática de ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre-jornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 2º – Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) Estar disponíveis no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo 3º – Ficam dispensadas as demais obrigações constantes na Portaria 1.510, de 21 de agosto de 2009, mormente o mecanismo impressor em bobina de papel.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGA DE CARNAVAL

Fica acordado entre as partes a substituição, em regime de compensação, dos expedientes de segunda-feira de carnaval, como também, a quarta-feira de cinzas pela manhã, por expedientes em dias de domingo ou feriados, a serem definidos pela EMPRESA a fim de que aqueles dias sejam livres objetivando a que os empregados usufruam a data festiva.

Parágrafo 1º - A EMPRESA se compromete a divulgar a compensação de forma que todos os trabalhadores tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência.

Parágrafo 2º - Para aplicação no disposto do Caput desta Cláusula, deverá haver a concordância da maioria dos trabalhadores da EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

A EMPRESA não fará desconto nos salários dos trabalhadores quando eles deixarem de comparecer ao serviço nas hipóteses previstas em Lei, desde que comprovadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS/TELEFÔNICOS

Não se caracteriza regime de sobre-aviso, a utilização de aparelhos eletrônicos ou celular fornecidos ou não pela Empresa, a exemplo de recebimento ou envio de email empresa/empregado ou vice-versa, mensagens de texto, chamadas telefônicas pré-combinadas ou quaisquer outras atividades em que o empregado não esteja obrigado a cumprir ou a responder, sob pena de medida punitiva.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 trabalhador com conforme previsto em lei e serão pagas 2 (dois) dias antes do início do gozo das mesmas.

Parágrafo 2º - Comunicado ao trabalhador 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 trabalhador desde que este efetivamente tenha tido prejuízos financeiros advindos do cancelamento devidamente comprovados através de documento hábil para tal fim.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - ANTECIPAÇÃO

As empresas poderão conceder férias antecipadas a seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento legal, havendo dedução do valor do salário dos dias gozados e de período não adquirido após a sua concessão, na hipótese de demissão do empregado pela empresa antes de completado o período aquisitivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS GESTANTE

Visando a atender interesse da gestante, mediante concordância da empresa, não haverá a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT quando as férias forem concedidas após o prazo estabelecido no art. 134 do mesmo diploma legal, desde que a concessão das férias ocorra logo após o retorno da licença maternidade.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

A EMPRESA aplicará as normas contidas na NR-18, de acordo com as características de local de trabalho e adotará as medidas de utilização prioritariamente dos Equipamentos de Proteção Coletivo (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. 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 - A EMPRESA deverá orientar, através de seminários, cursos ou palestras, a 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 - A EMPRESA fornecerá 2(dois) uniformes na forma da NR-18 para todos os trabalhadores da área de produção. Os trabalhadores ficarão obrigados a zelar pelos uniformes de forma adequada.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA**

A EMPRESA organizará e manterá em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, na forma estabelecida pelas NRs 5 e 18 (Portaria 3.214/78) e conforme este Acordo.

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 de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato.

Parágrafo 2º - A EMPRESA deverá encaminhar à Entidade Sindical Laboral conveniente, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a realização das eleições, comunicando por escrito, indicando os eleitos, tanto os titulares como os suplentes.

Parágrafo 3º - No intuito de promover a redução do índice de acidente de trabalho, EMPRESA e SINDICATO, mediante comum acordo, poderão estabelecer programação para palestras técnicas sobre medicina, higiene e segurança do trabalho, em conjunto com a CIPA.

EXAMES MÉDICOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 Único – É obrigação o exame médico do trabalhador, por ocasião do término do contrato de trabalho, nas atividades e operações constantes na 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. Na hipótese de não comparecimento do trabalhador ao exame médico formalmente comunicado, fica a EMPRESA dispensada de cumprir esta exigência.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, bem como atestados fornecidos por médicos e odontólogos do SINTEPAV- CE.

Parágrafo único - 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.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

A EMPRESA remeterá, obrigatoriamente, à Previdência Social, ao Sindicato Profissional e ao acidentado, uma cópia da Guia de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), conforme determina a Lei 8.213/1991, inclusive aos dependentes do acidentado, no caso de óbito deste.

Parágrafo 1º - Em caso de acidente de trabalho que requeira hospitalização, a EMPRESA comunicará o fato à família do trabalhador, no endereço constante da Ficha de Registro.

Parágrafo 2º - A EMPRESA deverá 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 ao Sindicato.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A EMPRESA deverá constituir seu SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, conforme exigência do Quadro II da NR-4. Também fica obrigada 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 conforme estabelecido nas Normas Regulamentadoras.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A EMPRESA se obrigará a desenvolver e manter atitudes prevencionistas através da conscientização de todos os seus trabalhadores. Para tanto deverão instituir os DDS's – Diálogos Diários de Segurança, programas de capacitação e qualificações específicas.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE 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. Neste caso, a EMPRESA deverá 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 Primeiro - Nos casos de necessidade de socorro urgente, a EMPRESA recolherá os instrumentos de trabalho do acidentado, providenciando a sua guarda e por eles se responsabilizando até a sua devolução ao mesmo.

Parágrafo Segundo - 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 Terceiro - A responsabilidade da EMPRESA, tratados no parágrafo primeiro desta cláusula, se aplica aos casos de acidentes quando o mesmo ocorrer em veículo que esteja a serviço da EMPRESA, resguardada a responsabilidade prevista em Lei.

Parágrafo Quarto - Ao trabalhador acidentado, caso o afastamento seja superior a 15 (quinze) dias fica estabelecido a estabilidade provisória de 12(doze) meses no emprego, a partir da data de cessação do recebimento do auxílio acidente previdenciário.

Parágrafo Quinto - 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 REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACESSO DIRIGENTE SINDICAL AO LOCAL DE TRABALHO

A empresa permitirá ao dirigente da Entidade Sindical Laboral, devidamente credenciado, acesso aos locais de trabalho.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

De acordo com o artigo 545 e seu parágrafo único da CLT, a EMPRESA fica obrigada a descontar em folha de pagamento de seus trabalhadores, associados, desde que por eles, devida e expressamente autorizadas, as mensalidades associativas devidas ao sindicato, quando por este notificada, salvo quanto à contribuição sindical, no percentual legal (já prevista em Lei), cujo desconto independe destas formalidades. O recolhimento ao sindicato, no percentual de 1,5% (um 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL

Em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459 ED/PR, com repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal – STF (Tema 935), onde ficou decidido que “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”, e em harmonia com a Nota Técnica Conalis nº 9 de 2024 do Ministério Público do Trabalho, ainda, na forma do que estabelece o inciso IV do art. 8º da Constituição Federal e o artigo 545 da CLT, por determinação e autorização da assembleia geral promovida pelo Sindicato Profissional, onde foram convocados todos os trabalhadores abrangidos por esse acordo, as empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados/trabalhadores sindicalizados ou não ao Sindicato o percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento)** sobre a sua remuneração base, limitado a incidência ao valor de de **R\$ 4.137,91 (quatro mil, ncento e trinta e sete reais e noventa e um centavos)** mensais.

Parágrafo 1º - Tal taxa/contribuição assistencial de manutenção será devida mensalmente, a partir de **01/04/2026**, 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 2º - O não recolhimento no prazo acima conforme o caso acarretará a multa de 10% (dez por cento) sobre o total a ser recolhido;

Parágrafo 3º - Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado diretamente ao sindicato em sua sede ou sub sedes, a qualquer tempo, contados a partir do registro deste Acordo Coletivo 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 4º – As Empresas deverão solicitar as guias para o recolhimento na 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA instalará Quadro de Avisos em locais acessíveis aos trabalhadores onde além das comunicações da empresa poderão ser veiculados assuntos de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE TRABALHADORES CONTRIBUINTES

A EMPRESA fornecerá, 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TEORIA DO CONGLOBAMENTO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho deverá prevalecer sobre a Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria Profissional, mesmo na hipótese de haver Cláusula(s) constante(s) na Convenção Coletiva que não conste(m) no Acordo Coletivo de Trabalho ora avençado.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO DESTE ACORDO NORMATIVO

A EMPRESA estabelecida, ou que venha a se estabelecer na vigência deste Acordo Coletivo, assim como a Entidade Profissional e os trabalhadores, ficam obrigados a cumprir as cláusulas nela contida.

Parágrafo 1º – Constatada a inobservância, por qualquer das partes convenientes, de cláusula do presente acordo, será aplicada à inadimplente, multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso mínimo da categoria, importância esta que será revertida em benefício da parte prejudicada, ficando excetuadas dessa penalidade aquelas cláusulas para as quais já estiver prevista sanção específica.

Parágrafo 2º – No caso de ação individual promovida pelo trabalhador, este será entendido como parte prejudicada. No caso de ação promovida pela Entidade Sindical, mesmo na condição de substituto processual, este será entendido como parte prejudicada.

}

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

ANTONIO MENDES PONTE DE OLIVEIRA
PROCURADOR
TGA CONSTRUCAO E SEGURANCA VIARIA LTDA

ANTONIO MENDES PONTE DE OLIVEIRA
PROCURADOR
CONTGA CONSTRUCAO E SINALIZACAO LTDA

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA 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>.

