

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA001030/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/10/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR059604/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13620.203302/2025-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/10/2025

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

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

E

SIND TRAB NA IND CONST LEVE PESADA MOB DE PARAUAPEBAS, CNPJ n. 22.937.320/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO FAGNER GAMA MARQUES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Pedreiros, Carpinteiros, Pintores, Estucadores, Bombeiros Hidráulicos e Outros, Montagens Industriais, Engenharia Consultiva; de Olaria, Cimento, Cal e Gesso, Cerâmica para Construção, de Mármore e Granitos, Decorações e Ornamentos, Trabalhadores nas Indústrias de Madeira e de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeira, Compensados, Laminados, Aglomerados, Chapa de Fibras de Madeira, de Móveis de Junco e Vime e de Vassouras, de Escovas e Pincéis, de Cimento Armado, Oficiais Eletricistas e Trabalhadores na Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulica e Sanitária; Empresas de Construção Civil Contratadas das Empresas Estatais (Água, Esgoto e Engenharia Elétrica), Tratorista, excetuados os Rurais; de Construção de Estradas, Pavimentação de Obras de Terraplanagem em Geral (Pontes, Portos, Canais, Barragens, Aeroportos, Hidrelétricas; Refratários, também denominados Construção Civil (Pesada), com abrangência territorial em Água Azul do Norte/PA, Canaã dos Carajás/PA, Curionópolis/PA e Parauapebas/PA.**

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da Categoria deverão ser praticados em 11 (Onze) níveis, de conformidade com as Tabelas abaixo:

NIVEIS	FUNÇÃO	SALARIOS REAJUSTADO EM AGOSTO DE 2025

I	Para Soldador Tig e Mig, operador de Escavadeira, Topógrafo e Encarregado de Obras e Técnico de Segurança, Técnico de Meio Ambiente e demais profissionais de nível Técnicos, Nutricionista.	R\$ 4.069,56
II	Para Torneiro Mecânico, Mecânico ajustador de equipamento industrial, instrumentista industrial, soldador de raio - x.	R\$ 3.415,83
III	Para Caldeireiro, eletricista industrial de força e controle, encanador industrial e riger.	R\$ 3.232,17
IV	Para Operador de trator de esteiras ou lamina, operador de Moto scraper, operador de moto - niveladora, operador de acabadora de asfalto ou concreto, motorista operador de caminhão Betoneira, Munk e caminhão de asfalto (Espagedor), operador de retro escavadeira, operador de pá-carregadeira, operador de guindaste, operador de draga, Mecânico de equipamentos ou máquinas pesadas, soldador de chaparia, soldador de tubulação, nivelador, encarregado ou testador de rede telefônica, encarregado de rede elétrica, feitor de turma, Líder de turma e Líder de Equipe.	R\$ 2.992,58
V	Para Pedreiro refratário, eletricista de equipamentos industriais e mecânico montadores em obras de montagem industrial, motorista de ônibus, Encarregado de campo.	R\$ 2.796,35
VI	Para Eletricista Montador industrial Eletricista de manutenção e rede elétrica em obras de montagem industrial e Montador de pré – moldados, motorista de veículos pesados.	R\$ 2.376,23
VII	Para Montador de Andaime, montador de estrutura metálica e maçariqueiro.	R\$ 2.299,21
VIII	Para, soldador pontiador e pintor industrial e Op. de mine carregadeira (Bobckt), motorista de ambulância, Encarregado de Galpão e Encarregado Jr, Auxiliar de transporte.	R\$ 2.203,72
IX	Para os Oficiais assim considerados, pedreiro, carpinteiro, lubrificador, borracheiro, ferreiro - armador, encanador, eletricista predial, pintor, socador, operador de bate-estacas, operador de marteletes, operador de grua, operador de trator de pneus, operador de roçadeira, Operador de Ponte rolante e operador de moto serra, Op. de Betoneira cap. 500, sinaleiro, vibradorista, montador de rede telefônicas, auxiliar de teste de rede telefônica, talheiro, cozinheiro industrial, ponteador, lixador, auxiliar administrativo, escriturário,	R\$ 2.200,65

	apontador e almoxarife, estes 03 (três) últimos com escolaridade de 2º grau completo Operador de Ponte rolante e Operador Guincho cap. 1. 200ks, motorista de veículos leves.	
X	Para Meio-oficial, tal como o servente habilitado, em geral, betoneiro, Guincheiro, Operador Guincho Capac. 200ks, bombeiro de abastecimento, auxiliar de mecânico, Auxiliar de topografia, Pasteleiro de Asfalto, montador de gabião, auxiliar de montador de rede telefônica, instalador de rede telefônica, auxiliar de escritório, apontador, almoxarife, estes 03 (três) últimos com escolaridade de 1º grau completo, vigia e agente de portaria.	R\$ 1.651,68
XI	Para Serventes, arrumadeiras e Ajudantes em geral e demais funções assemelhadas.	R\$ 1.616,67

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As partes consideram nível I todas as funções contidas nas faixas salariais de I a XI da tabela acima e as empresas poderão praticar como elevação de salário em ordem crescente de nível desde que a diferença de salário entre os níveis seja de no mínimo dez (10) por cento sem gerar isonomia salarial.

**Parágrafo SEGUNDO** – No mês de janeiro de 2026, quando reajustado o salário-mínimo, será acrescido a este, somente no piso X, o valor de R\$ 35,01 a fim de preservar a diferença atualmente paga em relação à faixa XI, constante na tabela acima. Todos os reajustes eventualmente concedidos em janeiro quando do reajuste do salário-mínimo, inclusive o acréscimo financeiro ao piso X de que trata este parágrafo, serão concedidos a título de antecipação de reajuste da data-base, portanto inteiramente compensáveis na data-base de agosto/2026.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS

Na vigência da presente Norma Coletiva, os salários dos integrantes das categorias profissionais convenientes serão reajustados, a partir de agosto de 2025, pelo índice de 6,50% (seis e meio por cento), a incidir sobre os salários vigentes em agosto de 2024.

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os empregados admitidos a partir de 01 de agosto de 2024, deverá ser adotado o reajuste de forma proporcional, aplicando-se também aos reajustamentos previstos neste parágrafo a compensação e a exceção de que tratam o parágrafo primeiro e segundo desta cláusula.

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

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado será garantido igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. Enquanto durar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído. Quando se tratar de substituição em caráter definitivo (promoção) o substituto terá direito ao salário e vantagens da função.

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

### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado após o expediente de trabalho, não podendo ultrapassar as 17 (dezessete) horas e remunerando-se com hora-extra o eventual excesso, obrigando-se a empresa a fornecer o comprovante de pagamento que a identifique, discriminando o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como o valor do correspondente depósito do FGTS (Art. 16 do REFUNGATS), obedecidos, ainda, as seguintes regras:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Adiantamento mensal – Adiantamento mensal - O adiantamento mensal correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário-base, que deverá ser concedido até o último dia útil da primeira quinzena cujo desconto dar-se-á na ocasião do pagamento mensal, que deverá ocorrer até o primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Exclusivamente no mês de dezembro/2025, o pagamento deverá ocorrer até o último dia útil do mês.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso do índice de inflação atingir 10% (Dez por cento) ao mês, as partes convencionam reunir-se imediatamente a fim de rever a forma de pagamento.

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

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS ADICIONAIS

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

**A - Adicionais de Horas Extras** – Serão devidas ao trabalhador horas extras com os seguintes percentuais e sob os seguintes critérios:

1. A partir da oitava hora diária, com remuneração de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, limitada há duas horas diárias;
2. Domingos e feriados trabalhados serão remunerados integralmente com 100% (cem por cento) sobre a hora normal;
3. Fica vedado exigir o cumprimento de serviços em regime de horas extras ao empregado estudante, quando conflitar com seu horário escolar.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE TURNO ININTERRUPTO/ESCALA 12 X 36**

**1 – ADICIONAL DE TURNO ININTERRUPTO/ESCALA 12 X 36** - As empresas na INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE, especificamente prestadoras de serviços para a EMPRESA VALE S/A, poderão estabelecer regime de turno ininterrupto de revezamento a seus empregados em obras da VALE S/A, conforme discriminado a seguir:

**2 - Turno 6x2** (06 dias de trabalho por 02 dias de folga) com revezamento e com uma compensação pecuniária, não incorporável aos salários, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário do empregado, a partir do dia em que estiver enquadrado neste regime. Este adicional compensa as horas extras devidas pelo labor na 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup>. Horas diárias, bem como a redução ficta da jornada noturna das 22h00min às 05h00min.

**3 – As jornadas das turmas de trabalho seguirão os seguintes horários:**

- 00h00min / 06h00min – Intervalo para lanche de 20 (vinte) minutos;
- 06h00min / 15h00min – Intervalo para almoço de 01h00min;
- 15h00min / 00h00min - Intervalo para jantar de 01h00min;

**4 – ESCALA 12X36** - As empresas na INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE, que utilizam serviços de vigias, poderão implantar a jornada de trabalho em turno fixo de 12 horas no sistema 12 x 36, nos termos da sumula 444 do TST, enquanto esta estiver em vigor ou nos termos da que vier a substitui-la.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Com a implantação do regime previsto nas cláusulas anteriores, as empresas na INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL LEVE, quando da remuneração de eventual serviço extraordinário, considerarão o divisor de 180 horas/mês para o cálculo do salário hora.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que laborar em regime de turno nos feriados e no dia da folga terá direto a horas extras com acréscimo de 100% (cem por cento) e em dias normais 50% (cinquenta por cento) sobre o salário base.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - DA ALIMENTAÇÃO DIARIA DOS TRABALHADORES**

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

**1 -** As empresas poderão optar, a seu critério, pela aplicação do presente benefício nos moldes e forma estabelecidos pelo sistema PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR. Ressalvando que

em todo o caso, seja qual for à opção da empresa, por não ter o benefício natureza remuneratória, o valor destinado à alimentação do trabalhador não integra a remuneração do empregado para nenhum fim de direito.

**2** - As empresas fornecerão gratuitamente alimentação a seus empregados (café da manhã e almoço) em sistema de (self service) (Proibido Marmitex):

**3** - Deverão elaborar um cardápio básico, bem como manterão padrão de qualidade e higiene compatíveis com a legislação vigente, mantendo Nutricionistas devidamente habilitados. As refeições deverão ser em quantidade suficiente, concedendo-se aos empregados o direito de fazer complementação (reforço).

**4** - As empresas comprometem-se a criar formas que agilizem, a distribuição das refeições, de modo que os trabalhadores não fiquem prejudicados no seu descanso.

**5** - Partes do custo das refeições serão suportadas pelos empregados beneficiados através de desconto em seus salários, o valor de 1,0% (Um por cento) do menor piso.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CESTA BÁSICA**

As empresas que não prestam serviços para a Vale S.A e empresas do GRUPO concederão à categoria profissional a partir de Agosto de 2025 um auxílio cesta básica com valor de R\$ 216,65 (duzentos e dezesseis reais e sessenta cinco centavos) mensais, que poderá ser pago direto em contracheque, sem que haja descontos em caso de falta justificada por atestado médico, com o propósito de diminuir o absenteísmo e incentivar o trabalhador a não faltar, com a implantação deste programa de incentivo que não se caracteriza a alimentação diária dos trabalhadores poderá cumprir metas de produtividade com sua contratante, sem que se constitua caráter salarial, remuneratório ou contra prestativo nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

**PARÁGRAFO SEXTO:** Declaram e anuem as partes, que este benefício previsto nesta cláusula, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum fim de direito.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BONUS AUXÍLIO CESTA BASICA/VALE ALIMENTAÇÃO**

Fornecerão as empresas que prestam serviços à VALE S/A, mensalmente a todos os seus trabalhadores, a partir de agosto de 2025, o BONUS AUXÍLIO CESTA BASICA/VALE ALIMENTAÇÃO (constituído de cupons ou cartões magnéticos para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais), no valor fixo de R\$ 662,54 (seiscentos e sessenta e dois reais e cinquenta e quatro centavos) por mês, a todos os seus trabalhadores que prestam serviços nos contratos com a Vale S.A e empresas do GRUPO, com o propósito de diminuir o absenteísmo e incentivar o trabalhador a não faltar, com a implantação deste programa de incentivo que não se caracteriza a alimentação diária dos trabalhadores poderá cumprir metas de produtividade com sua contratante VALE S.A e empresas do GRUPO, sem que se constitua caráter salarial, remuneratório ou contra prestativo nos seguintes termos:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Declaram e anuem as partes, que os benefícios previstos nesta cláusula, não têm natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum fim de direito, sendo condição a manutenção de contrato com a empresa Vale S.A e empresas do GRUPO.

A) Constituem pré-requisitos para a concessão do vale alimentação ter o empregado cumprido com os seguintes requisitos:

B) O empregado que não tiver falta durante o mês, receberá 100 % (cem por cento) do benefício, sendo acatado para tanto atestados médicos que comprovem a enfermidade do trabalhador quando houver tal justificativa, devendo o referido atestado médico a critério de a empresa submeter para avaliação do médico da empresa, que poderá conferir a veracidade do documento através do prontuário do trabalhador.

C) O empregado que tiver 01 (uma) falta não inclusa o desconto semanal remunerado que é suprimido automaticamente, receberão 66,66 % (sessenta e seis por cento) do benefício, equivalente a R\$ 441,65 (quatrocentos e quarenta e um reais e sessenta e cinco centavos).

D) E o trabalhador que tiver 02 (duas) faltas, não inclusa o desconto semanal remunerado que é suprimido automaticamente, receberão 33,33% (trinta e três por cento) do benefício, equivalente a R\$ 220,82 (duzentos e vinte reais, e oitenta e dois centavos).

E) O empregado que tiver 03 (três) faltas não inclusas o desconto semanal remunerado que é suprimido automaticamente, perde o direito ao benefício.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fechamento no último dia útil do mês c/ depósito no dia 15 do mês seguinte;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O empregado admitido ou demitido e no pedido de demissão, receberá o benefício proporcionalmente aos dias trabalhados, no caso de demissão receberá no termo de rescisão de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Não perdem o benefício no aviso prévio trabalhado, férias e atestado médico legítimo.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregadores poderão substituir o fornecimento de vales-transportes previsto no caput desta cláusula por transporte próprio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregadores poderão substituir o fornecimento de vales-transportes previsto no caput desta cláusula por transporte próprio, sendo assim parte do custo do Vale - Transporte será suportados pelos empregados beneficiados através de desconto em seus salários, o valor de 1,0% (Um por cento) do menor piso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica estabelecido que o ressarcimento pelos empregados seja reduzido de 6,0% (seis por cento) para 5% (cinco por cento) do salário mensal, caso o empregado não tenha ausência no aludido período.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

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

**1 – Emergências** – As empresas colocarão um veículo em local próximo, provido de comunicação fácil, para atender as frentes de trabalho no transporte de pessoas em caso de emergência.

**2 – Exames Médicos** – Serão custeados pelas empresas os exames médicos: admissionais; periódicos; de retorno; e demissionais. Ficando estabelecida a ampliação do prazo de 90 (Noventa) dias para 180 (cento e oitenta) dias para os exames periódicos e demissionais, para as empresas enquadradas nos graus de risco 03 e 04, segundo o quadro I da NR 04, desde que, o trabalhador não manifeste seu interesse em fazê-lo ou por solicitação do sindicato profissional, independente da doença ser ocupacional ou não.

**3 - Exames e Atestados Médicos** - Quando o empregado entregar um atestado médico deverá ser tão logo se apresentem para trabalhar, as empresas serão obrigadas a fornecer uma cópia do referido atestado com o devido recibo e as empresas serão obrigadas a entregar aos empregados cópia do ASO (Atestado de saúde ocupacional) completo.

**4 – Atestados Médicos** – As empresas aceitarão Atestados Médicos subscritos por Médicos ou Dentistas das entidades profissionais convenientes ou médicos de hospitais Públicos ou Privados, quando o afastamento do empregado por motivo de doença for no máximo de 15 (quinze) dias, exceto aquelas empresas que possuam Serviço Médico ou Odontológico próprio ou contratado. O Atestado, antes mencionado, só poderá ser fornecido a Associados e contribuintes do confederativo/Assistencial do sindicato ou representados da Federação dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário do Estado do Pará e Amapá.

**5 – PLANO DE SAÚDE** – As empresas fornecerão gratuitamente plano de saúde para o Empregado e seus dependentes legais, incluídos o cônjuge e todos os filhos do casal, quando previsto em contrato com a Tomadora de Serviços, com a coparticipação do titular em cada atendimento, conforme as condições ofertadas pelo plano, uma vez que não existe a cobrança efetiva sem que haja atendimento.

**5.1 – PECULIARIDADES DA REGIÃO** – CONTRATO COM A EMPRESA VALE S.A - Considerando as peculiaridades da região, a presente cláusula se aplica exclusivamente as empresas que prestam serviços para a empresa VALE S.A e empresas do GRUPO, que deverão conceder aos seus empregados em conformidade com objeto contratado:

**5.2 – Assistência Médica** – As empresas deverão firmar convênios com planos de assistência médica para fins de possibilitar a adesão dos seus empregados a esses.

**5.3 –** Os empregados poderão requerer às empresas a inclusão de seus dependentes no plano de saúde por estes mantidos, nas mesmas condições facultadas a seus empregados.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Declaram e anuem as partes que os benefícios previstos nesta cláusula não têm natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum fim de direito e só serão devidas enquanto perdurarem as condições pactuadas na Norma Coletiva da Categoria, sendo condição a manutenção da prestação de serviços, direta à Vale e/ou empresas do Grupo Vale.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA/ ASSISTÊNCIA FUNERAL

O Sindicato patronal estipulará para os empregados das empresas integrantes da categoria econômica seguro de vida em grupo no prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura do presente acordo, sem qualquer ônus para os empregados, com valor da cobertura fixada em R\$ 15.000,00 (Quinze mil reais), para morte por qualquer causa e para invalidez, total ou parcial por acidente de trabalho. O seguro cobrirá também assistência funeral, com custeio integral das despesas havidas, inclusive translado do corpo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas que já tiverem estipulado seguro de vida em grupo para seus empregados, estarão desobrigados de aderir ao seguro de que trata esta cláusula, desde que o valor estipulado não seja inferior a R\$ 25.000,00 (Vinte e cinco mil reais).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que não oferecerem o Plano de Seguro mencionado nesta cláusula ficam obrigadas ao pagamento de indenização equivalente ao montante estabelecido no caput da mesma.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO

**1 – Contratos de Experiência** – ficam proibidos a contratação na modalidade Contrato de Experiência quando o contratado já tiver sido empregado anteriormente na empresa contratante na mesma função. Nos demais casos o prazo de Contrato de Experiência deverá ser conforme faculta a legislação de 90 (noventa) dias, sendo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias e podendo a critério da empresa ser de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias, sendo expressamente proibido fracionar o segundo período que implicará na nulidade da prorrogação e incidência do aviso prévio indenizado.

**2 – Admissões** – Na admissão a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será entregue pelo trabalhador para as devidas anotações. As empresas entregarão ao empregado, no ato da admissão contra recibo, cópia do Contrato Individual de Trabalho e todos os demais documentos por ele assinados na ocasião. Se transcorrido o prazo de 48 (quarenta e oito) horas a empresa não anotar a CTPS do candidato, ficará obrigada ao pagamento das diárias correspondentes aos dias que este documento ficou retido.

**3 – Contratações de Subempreiteiras** – É vedada a contratação de empreiteiros sem personalidade jurídica própria. A empreiteira principal que assim proceder, se obriga a efetuar diretamente o pagamento dos salários e outros direitos trabalhistas dos empregados do subempreiteiro, havendo crédito deste. As empresas deverão comunicar a entidade profissional com base territorial na área, a Razão Social, o Cadastro Geral dos Contribuintes – CGC e o endereço desses empreiteiros no prazo de 05 (cinco) dias úteis, após a contratação e, no mesmo prazo, antes da retirada do canteiro de obras, devendo apresentar um nada consta do Sindicato.

**4 – Extravios de CTPS / Expectativa de contratação** – A entrega da CTPS pelo Empregado à Empresa e vice-versa será sempre documentada em recibo, destinada uma via à parte que a entregou. A não observância desta cláusula implicará em multa de uma vez o salário contratual do Empregado, devida pela

Empresa ao Empregado prejudicado, sem prejuízo de perdas e danos decorrentes da recomposição das assinaturas constantes da CTPS eventualmente extraviada pela Empresa.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÕES DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

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

**1 – Aviso Prévio** – no caso de aviso prévio de 30 (trinta) dias, a ser cumprido trabalhando, ficam assegurados ao trabalhador o direito de optar entre a jornada de trabalho diária reduzida ou o trabalho em jornada normal, durante apenas 21 (vinte e um) dias, ou proporcional conforme o período de aviso prévio adquirido, podendo o trabalhador manifestar, por escrito, seu interesse em não cumprir o prazo do aviso prévio até o seu término, caso em que será dispensado sem qualquer ônus para as partes, ficando estabelecido o prazo de 10 (Dez) dias para a empresa efetuar pagamento das verbas rescisórias. Caso o empregado opte pela redução de jornada de trabalho durante o aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá no horário habitual da empresa. Ocorrendo transferência no curso do aviso prévio para outra obra, estabelecimento ou localidade, o trabalhador continuará exercendo o mesmo cargo ou função.

**2 – AVISO PRÉVIO LEI 12.506/11** – O aviso prévio será de trinta dias, acrescido de 03 dias por cada ano de serviço prestado na mesma empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando o empregado pedir demissão cumprirá somente o aviso de 30 dias, não será obrigado a cumprir o acréscimo de 03 dias por cada ano de serviço.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando a empresa conceder o aviso prévio indenizado ou trabalhado deverá fazê-lo por escrito, bem como o diligenciado para que o empregado corra quitação com aviso prévio em mãos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas remeterão até o dia 15 do mês subsequente, o comprovante do recolhimento do INSS e do FGTS e a relação nominal dos empregados com os devidos valores recolhidos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Seguindo orientação da Nota Técnica n.º 184/2012 do Ministério do Trabalho sobre a lei citada nesta cláusula, fica estabelecido que, quando a empresa conceder o aviso prévio trabalhado, os dias trabalhados terão um acréscimo proporcional de acordo com os dias acrescidos para cada ano de serviço, por exemplo: quando o aviso prévio for cumprido em horário normal de trabalho, 21 dias de trabalho para aviso prévio de 30 dias e os correspondentes acréscimos em conformidade com o período do aviso prévio.

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

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO E/OU TEMPO PARCIAL

Fica convencionada neste instrumento a adoção pelas empresas e trabalhadores, ora representados, do sistema de Contrato por Prazo Determinado e/ou Contrato de Trabalho em Tempo Parcial, nos moldes em que dispõe a Lei nº 9.601, de 21.01.98.

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO**

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

**1 – Jornadas de Trabalho/Ponto** – a jornada de trabalho será controlada através de cartões de ponto manual, mecânico ou eletrônico, podendo ser dispensada a sua assinalação no intervalo para refeição, conforme faculta Portaria do Ministério do Trabalho.

**2 – Compensações** – as horas de trabalho correspondentes ao sábado serão compensadas no curso da semana, de Segunda a Sexta – feira, com o correspondente acréscimo de horas diárias ao expediente normal, de modo a se completarem 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho. Se ocorrer feriado em dia de semana, de Segunda a quinta feira, as horas correspondente aos sábados antes indicadas não serão compensadas pelo trabalhador no dia do feriado.

**2.1 – Dupla Jornada/Folga** – Ao trabalhador que fizer dobra (dupla jornada) será concedida uma folga no dia imediatamente seguinte ao evento, sem prejuízo de remuneração, tanto da folga como da sobre jornada.

**2.2 – Prorrogação de Jornada** – Sempre que as empresas convocarem seus empregados para cumprirem horas extras que ultrapassem o horário das 20 (vinte) horas, fornecerá, gratuitamente, até as 19 (dezenove) horas, uma refeição e transporte, ao final do trabalho. É vedado exigir o cumprimento de serviços em regime de horas extras ao empregado estudante, quando conflitar com seu horário de aulas, devidamente comprovado.

**2.3 – Prorrogação de Jornada** – Fica permitida a prorrogação de jornada por mais 02 (duas) horas em caso de necessidade imperiosa, nos termos do art. 61 da CLT.

**2.4 – Folga de Campo** – Para as empresas que mantém os trabalhadores alojados em locais de difícil acesso, após 90 (noventa) dias de trabalho farão jus a 15 (quinze) dias de descanso, podendo este período no campo ser reduzido e mantido as folgas proporcionais, incluindo o percurso de ida e volta para sua residência com as despesas de viagem por conta da empresa, no caso de demissão independente do motivo o empregado não tenha cumprido o descanso será pago em espécie junto com as verbas rescisórias não sendo considerado salário, podendo os períodos de trabalho e folga serem da seguinte maneira:

- a) Escala 07 X 07 (sete dias trabalhando por sete dias de folga), com 12 (doze) horas trabalhadas por dia, respeitadas o horário de intervalo para refeição;
- b) Escala de 10 X 04 (dez dias trabalhados por quatro dias de folga);
- c) Escala de 15 X 15 (quinze dias trabalhado por quinze dias de folga), com 12 (doze) horas trabalhadas por dia, respeitado o horário de intervalo para refeição;
- d) Escala de 30 X 10 (trinta dias trabalhado por dez dias de folga);
- e) Escala de 22 X 08 (vinte e dois dias trabalhado por oito dias de folga);

f) Escala de 20 X 10 (vinte dias trabalhados por 10 dias de folga);

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica entendido e ratificado, que este regime de escala de trabalho contempla os domingos e feriados, tendo em vista a folga compensatória concedida, portanto esta jornada, sábados, domingos e feriados não são considerados integralmente como horas extras, exceto o período que exceder a jornada normal diária. Neste caso, as horas trabalhadas em caráter extraordinário após a jornada normal diária, em dias úteis e aos sábados, serão pagas com acréscimo de 50%. As horas trabalhadas que excederem as 8 horas diárias aos domingos e feriados serão pagas com acréscimo de 100%.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

**1 – Cartões de Ponto/Conferência** – ficam assegurados ao empregado o direito de conferência dos cartões de ponto, sempre que este julgar necessário, desde que fora do expediente normal de trabalho, previamente combinado com a Administração.

**2 – Transferência/Retorno** – O trabalhador transferido, o que só poderá ocorrer por necessidade de serviço, fará jus ao pagamento das despesas com transporte e mudança da família e, em caso de retorno ou demissão sem justa causa, desde que tal ocorra após transcorrer, pelo menos, 90 (noventa) dias de transferência, fará igualmente jus ao pagamento das despesas com a volta (transporte, mudança, alimentação e hospedagem, durante o trânsito).

**3 – Gratificações Natalinas** - A gratificação natalina dos trabalhadores deverá ser paga em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) a ser paga até o dia 30 de novembro, e a Segunda parcela no valor restante, equivalente aos outros 50% (cinquenta por cento), a ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano.

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

**5 – Inícios das Férias** - A data de início das férias do trabalhador não poderá coincidir com o dia de repouso remunerado (Domingo ou feriado). As férias serão comunicadas ao trabalhador no prazo legal de 30 dias antes do inicio das mesmas ou até 03 (Três) dias antes do seu início com a anuência do empregado.

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

**7**– Fixar o prazo máximo para a vigência da redução salarial;

**8** - Limitar a redução salarial que não poderá exceder a 25% (vinte e cinco por cento);

**9** - Fixar os critérios de admissão e demissão;

**10** - Regular a reposição de perdas salariais;

**11** - Fixar normas para os casos de encerramento definitivo das atividades da empresa ou estabelecimento.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - APOSENTADORIA**

Ao empregado que estiver prestes a se aposentar por tempo de contribuição:

**1** – Com, pelo menos, 07 (sete) anos ininterruptos de serviços prestados à mesma empresa ou grupo econômico, durante o período que faltar para a contagem do tempo para a aposentadoria, limitando o período de garantia de emprego em 18 (dezoito) meses, ficando facultada a conversão em pecúnia;

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

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

**1** - Empregada Gestante durante a gestação e pelo prazo de 150 (cento cinquenta) dias após o parto;

**2** - Empregado Reabilitado - pelo prazo previsto na legislação vigente ao empregado que for reabilitado por órgão competente, em função de acidente de trabalho, e, que venha a ser reabilitado para outra função, observadas as seguintes condições:

**2.1** - Que a função para a qual tenha sido reabilitado seja compatível e aplicável à construção civil;

**2.2** - Não sendo possível o enquadramento do empregado reabilitado pelo órgão competente, no salário inicial da nova função, não serão devidas em nenhuma hipótese equiparações salariais por isonomias provocadas pelo processo de reabilitação;

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE COMPENSAÇÃO DE FERIADO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

As Partes, resolvem flexibilizar a jornada de trabalho dos empregados, que será administrada através de débitos e créditos, formando - se o BANCO DE HORAS, que tem como fundamento legal as disposições contidas no Artigo 7º, XIII, da CF e Artigos 59 e 468, da CLT.

**23.1 - DO OBJETO** - O presente Acordo tem por objetivo instituir o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS. Por esta razão, acordam as Partes que o excesso de jornada de um dia de trabalho, limitando-se a 02 (duas) horas suplementares diárias, poderá ser compensado pela redução total ou parcial da jornada de trabalho em outro dia.

**23.2** - Serão lançadas a título de BANCO DE HORAS, as horas trabalhadas excedentes à 44<sup>a</sup> (quadragésima quarta) semanal.

**23.3 - DA COMPENSAÇÃO** - A compensação das horas suplementares realizadas pelos empregados será feita com a concessão de folga ou a redução da jornada de trabalho, no prazo de até 06 (seis) meses, a contar da primeira hora incluída no BANCO DE HORAS. A compensação será realizada da seguinte forma:

**23.3.1** - De Segunda-feira a Sábado: para cada 01h00min hora suplementar trabalhada, haverá a compensação de 01h00min hora.

**23.3.2** - As horas trabalhadas aos Sábados não serão consideradas suplementares, quando os empregados exercerem regularmente suas funções neste dia, conforme previsto no contrato de trabalho do empregado. Todavia, as horas que extrapolarem a previsão contratual de labor aos Sábados serão computadas como BANCO DE HORAS.

**23.3.3** - Aos Domingos e Feriados: para cada 01h00min hora suplementar trabalhada, haverá a compensação de 02h00min horas.

**23.3.4** - Os minutos trabalhados além do limite diário, bem como os minutos faltantes ao limite diário ou semanal respeitarão o disposto no Artigo 58, §1º da CLT.

**23.3.5** - Os minutos excedentes ao limite legal de 10' (dez minutos) diários serão contabilizados a crédito do empregado, e as reduções, assim considerados os minutos faltantes ao limite diário ou semanal, serão lançadas como débito do empregado para posterior reposição.

**23.4 - DO CONTROLE** - A empresa efetuará o controle mensal do BANCO DE HORAS, através de relatório gerado por programa eletrônico, detalhando as horas suplementares realizadas e os respectivos dias; as ausências ao posto de trabalho (justificadas ou injustificadas); as horas compensadas e; o eventual saldo remanescente, o qual deverá ser gozado dentro do prazo previsto.

**23.4.1** - As ausências injustificadas do empregado não serão objeto de compensação com o BANCO DE HORAS e será descontada na folha de pagamento do mês em que ocorrer a falta.

**23.5 - DO PAGAMENTO DAS HORAS SUPLEMENTARES** - Expirado o prazo de 06 (seis) meses previsto no item 23.1, as EMPRESAS deverão efetuar o pagamento das horas suplementares trabalhadas com o adicional previsto nesta convenção Coletiva da Categoria, sobre a hora normal, calculadas pelo salário do mês do efetivo pagamento.

**23.5.1** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer que seja o motivo, e havendo saldo de horas suplementares ainda não compensadas ou quitadas conforme item 20.5 acima, o empregado terá direito ao recebimento das horas com o devido adicional aqui ajustado, calculadas pelo salário vigente no ato da rescisão, devidamente descrito no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT.

**23.6 - DA VIGÊNCIA** - A presente Norma Coletiva de Trabalho tem a vigência de um ano, iniciando em 01 de agosto de 2025 e findando em 31 de julho de 2026.

**23.6 1** – Acordam as Partes que a presente Norma coletiva poderá ser renovado, em todos os seus termos e condições, mediante simples Termo Aditivo a ser celebrado entre a empresa e o SINDICATO.

**23.7 – QUORUM** - Para validade da presente norma coletiva será necessário à adesão da maioria simples: 50% (cinquenta por cento) mais 01 (um) empregado.

**23.8 - DISPOSIÇÕES GERAIS** - As folgas compensatórias ou a redução de jornada serão previamente e expressamente ajustadas entre a empresa e o empregado.

**23.8.1** - A folga ou redução de jornada decidida unilateralmente pelo empregado e usufruída, sem a prévia e expressa anuência da empresa, constituirá em falta injustificada e será objeto de desconto na folha de pagamento do empregado, conforme legislação aplicável, sem prejuízo das advertências disciplinares cabíveis.

**23.8.2** - Não valerá como hora suplementar a ser compensada, aquela que o empregado prestar sem a prévia e expressa aprovação de seu gestor imediato.

**23.8.3** - Estão excluídos do presente Acordo: Os empregados que exercem cargo de confiança, por não estarem sujeitos ao controle de jornada;

**23.8.3** - Os trabalhadores temporários, prestadores de serviço, terceiros, jovem aprendiz e estagiários.

**23.8.4** - Em caso de dúvida ou impasse na aplicação do presente Acordo Coletivo, as Partes deverão novamente entabular negociações para esclarecer os casos omissos ou duvidosos, através de competente Termo Aditivo.

**23.8.5** - A presente Norma Coletiva será aplicável a todos os empregados das empresas lotados no Estado do Pará, inclusive aqueles que vierem a ingressar em seus quadros funcionais após a formalização deste.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIA DO TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO**

Fica instituído o dia 15 de junho de cada ano como DIA DO TRABALHADOR DA CONSTRUÇÃO CIVIL, não havendo expediente nas empresas de construção civil dos Municípios da base territorial do sindicato profissional, sem prejuízo dos salários considerando-se como repouso remunerado, para todos os fins.

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS**

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

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

**2** – Internações Hospitalar do Cônjugue, Companheiro (a), Filho (a), ou Pais – por 02 (dois) dias, durante o período de internação em Casa de Saúde Local, ou por 03 (três) dias na hipótese da internação ocorrer em local que diste mais de 60 km (sessenta quilômetros) do estabelecimento fabril, canteiro de produção e apoio devendo ser comprovado a internação, mediante compensação dos referidos dias.

**3 – Compensações** – Quando ocorrer falta ao trabalho, por motivo de força maior, até o limite de 01 (um) dia por mês, fica facultado ao trabalhador compensar essa falta com trabalho em regime de horas extraordinárias condicionadas o exercício deste direito à comunicação, por escrito, no prazo de 05 (cinco) dias, pelo trabalhador, ao seu encarregado para adotar providências necessárias à efetivação da compensação.

**4 – COMPENSAÇÕES** – Para compensar feriados, dias prensados, folga de final de ano, carnaval e eventuais folgas, deverá ser comunicado ao SINTICLEPEMP com antecedência mínima de 03 dias, ATRAVÉS DE TERMO DE ACORDO ENTRE EMPRESA E EMPREGADOS DEVIDADAMENTE ASSINADO PELAS PARTES ESPECIFICANDO OS DIAS QUE SERÃO ABONADOS, COMPENSADOS E A FORMA DE COMPENSAÇÃO, O NÃO CUMPRIMENTO DA PRESENTE CLÁUSULA IMPLICARÁ EM RECUSA DE RECEBIMENTO PELO SINTCLEPEMP.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas abonarão falta para empregada mãe ou pai solteiro quando acompanhar o filho menor de 14 anos para consulta médica devendo ser comprovado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HIGIENE DO TRABALHO**

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

**1 - As empresas fornecerão os todos seus empregados água gelada nas frentes de trabalho, assim entendidas como tal, os canteiros de obras.**

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES/EPI**

As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, os uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual (EPI's), quando exigidos para prestação de serviços. Quando, por culpa ou dolo do empregado, houver perda, dano ou extravio do material fornecido, o valor do mesmo poderá ser descontado dos salários.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CIPA'S**

As eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes CIPA'S poderão ser acompanhadas pela entidade sindical SINTICLEPEMP, A quem será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a realização dessas eleições, e após as eleições as empresas serão obrigadas a enviar uma via da ata da eleição com respectivos nomes dos eleitos.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AMBIENTAÇÃO NO TRABALHO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANDAIMES DE MADEIRA**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho descontarão dos empregados, mensalmente, a partir do mês de agosto de 2025, a título de Contribuição Assistencial Mensal, de acordo com que determina o Artigo 513, Letra "e", da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o equivalente a 2% (dois por cento) do salário básico até o limite de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) e conforme fixado em Assembleias Gerais da categoria profissional em conformidade com o ART. - 24 ° COMPETE À

ASSEMBLÉIA GERAL no item II na letra (B) do presente ESTATUTO da entidade nas quais registraram a participação de associados e não associados dos sindicatos assinantes.

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO** – O SINDICATO PROFISSIONAL CONVENENTE, deverá remeter para as empresas ata da Assembleia Geral, no prazo de 30 (trinta) minutos de uma convocação para outra de no mínimo 30 (Trinta) Trabalhadores, juntamente com cópia da ata da referida Assembleia, para fins de desconto da contribuição assistencial de que trata esta cláusula, nas quais registraram a participação de associados e não associados dos sindicatos assinantes.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O SINTCLEPEMP declara para todos os fins de direito que as receitas correntes de que trata esta Cláusula foram aprovadas em assembleias gerais, convocadas para este fim.

I - O desconto de que trata a presente cláusula, terá seu montante recolhido à conta bancária indicada para esse fim, até o 5º (quinto) dia do desconto sob multa de 0,50% (zero vírgula cinquenta por cento), por dia de atraso, sobre o montante a ser recolhido.

II - As empresas deverão comprovar tais recolhimentos no prazo de 08 (oito) dias, através da relação nominal de empregados e dos valores descontados, bem como a guia de depósito bancário. Incumbe-se a entidade sindical profissional fornecer às empresas as guias de recolhimento da contribuição.

**PARÁGRAFO SEXTO:** As empresas farão constar nos contracheques de seus empregados, o desconto da contribuição assistencial, obrigatoriamente com os dizeres “contribuição assistencial SINTICLEPEMP”.

1 – São proibidos as empresas e seus prepostos de fazerem campanha de oposição aos descontos perante seus empregados, bem como reproduzirem formulários, folhetos, cartas – padrão nesse sentido.

2 – Planilhas Eletrônicas dos Funcionários admitidos e demitidos - As empresas enviarão mensalmente ao sindicato através de planilha eletrônica do Excel a relação nominal dos empregados admitidos e demitidos com as respectivas datas de admissão e demissão e valor descontado a favor do SINTICLEPEMP.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** São benefícios do Sindicato oferecidos apenas aos sócios e seus dependentes: Clube Social (quadra de esporte, piscinas adulto e infantil, salão de eventos, áreas de churrascos, preparos de alimentos e lanchonete), convênios: hospitalar, odontólogo, exames laboratoriais, escola técnicas, oficina mecânica e fisioterapia.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS**

Todo e qualquer desconto em favor do sindicato profissional conveniente terá seu montante recolhido às contas bancárias indicadas pelas entidades demandantes para tal fim, que se responsabilizarão pelo rateio que aqui estiver estipulado, devendo tais recolhimentos, em qualquer caso ou hipótese ser feito até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao do desconto, sob pena de, no caso de inadimplência, incorrer em multa de 10% (dez por cento), do valor arrecadado, por mês de atraso. As empresas remeterão à entidade beneficiária, no mesmo prazo por meio eletrônica, relação nominal e de valores descontados dos seus empregados, bem como data de admissão e demissão e cópia da guia de depósito, devidamente autenticados pelo banco depositário.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/REMESSA DE RELAÇÕES**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas representadas pelos sindicatos das indústrias abrangidas por esta Convenção ou com atuação em suas bases territoriais, recolherão uma contribuição complementar e necessária ao custeio da negociação desta Convenção, proporcional ao capital da empresa ou firma, vigente em agosto de 2025, conforme registro na Junta Comercial ou órgão equivalente. As empresas que vierem a se constituir, durante a vigência da presente Norma Coletiva, também pagarão a contribuição em apreço. O valor da contribuição será calculado mediante a aplicação da seguinte:

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A contribuição, acima prevista, deverá ser recolhida até o mês de outubro de 2025.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas representadas pelo sindicato patronal recolherão em nome da Federação das Indústrias do Estado do Pará – FIEPA, na conta n.º 000.000.50-4, da Agência Santo Antônio, da Caixa Econômica Federal, na cidade de Belém, capital do Estado do Pará, à título de Contribuição Confederativa, nos termos do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e conforme aprovado em reunião extraordinária do Conselho de Representantes da entidade patronal de segundo grau retro referida, confirmado em Assembleia Geral do sindicato patronal o valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante da remuneração bruta, paga ou devida a todos os empregados, nos meses de janeiro/2026 e julho/2026.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O recolhimento se fará até o dia 10 de fevereiro de 2026 e até 10 de agosto de 2026, sob pena de, em caso de inadimplência, incorrerem na atualização monetária do valor devido, até a data do efetivo pagamento, acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre esse valor, além dos juros de mora de 1% (um por cento), ao mês ou fração, calculados sobre o valor atualizado monetariamente, sendo que as empresas que vierem a se instalar após as datas de vencimento supra, farão o recolhimento da contribuição em epígrafe até 30 (trinta) dias após o início de suas atividades obedecidas as regras e critérios acima expostos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

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

#### **PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS AUSÊNCIAS DURANTE A GREVE**

Em relação às ausências ao serviço ocorridas durante o período de greve, compreendido entre os dias 15/09/2025 e 24/09/2025, as empresas poderão proceder, a seu exclusivo critério, durante a vigência desta norma coletiva, da forma seguinte:

1. Efetuar o devido desconto em folha;
2. Efetuar o pagamento, abonando as faltas;
3. Abater em banco de horas, se existente, compensando-se hora por hora;
4. Abater dos dias de férias, na razão de 1 dia de falta para 1 dia de férias;

5. Prorrogar a jornada diária de trabalho dos empregados, respeitado o limite de duas extras diário;
6. Realizar a reposição em sábados, domingos e feriados;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As medidas previstas acima poderão ser adotadas de forma isolada ou em conjunto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÕES COM O SINDICATO E DELEGACIAS SINDICAIS**

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

**1** – Comissões de Acompanhamento da Norma Coletiva - As empresas permitirão a presença da Diretoria da entidade sindical profissional com jurisdição na área, até o limite de 03 (três) pessoas de cada vez, podendo ser 02 (dois) dirigentes e 01 (um) assessor devidamente credenciado, nos Canteiros de obras, com o objetivo exclusivo de fiscalizar o cumprimento da presente norma coletiva ou da legislação, com o intervalo mínimo de 60 (sessenta) dias entre uma visita e outra em uma mesma empresa, devendo ser esta comunicada previamente, por escrito, com prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. A visita não poderá prejudicar o andamento normal dos serviços e será acompanhada pelo engenheiro do canteiro de produção ou seu preposto, não podendo haver manifestações sobre os fatos observados.

**2** - Disponibilidades de Dirigente Sindical - As empresas se obrigam a conceder licença remunerada a diretor do sindicato profissional, efetivo ou suplente, que, por ventura, faça parte de seu quadro a razão de 01 (um) por empresa, com validade até de 05 (cinco) dias por mês, quando se fizerem necessários seus serviços na entidade.

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

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

**5** – Acidentes de Trabalho - Ocorrendo acidente de trabalho as empresas deverão comunicar ao Sindicato profissional, conforme o Art. 22 e § 1º da Lei 8.213/91, de imediato em caso de morte através de telefone e nos demais casos enviando uma cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

**6** - Comissão de Negociação – As empresas concederão a liberação dos membros da comissão de negociação indicados pelo SINTICLEPEMP, para participar das negociações, com estabilidade a partir da data da assembleia até o fim das negociações.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS PRAZOS DE PAGAMENTO**

Todas e quaisquer diferenças salarial oriundas da aplicação da presente Norma Coletiva, poderão ser pagas, sem qualquer acréscimo, juntamente com os salários do mês subsequente ao registro da presente norma coletiva, sem o desconto das contribuições devidas a favor do sindicato profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS/PREVALÊNCIA**

As cláusulas dos Contratos Individuais de Trabalho, quando mais benéficas, prevalecerão sobre as da presente Norma Coletivas e na interpretação desta e da legislação vigente, havendo dúvida, a decisão a ser adotada deve ser a que for mais benéfica para o trabalhador.

}

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

**ANTONIO FAGNER GAMA MARQUES  
PRESIDENTE  
SIND TRAB NA IND CONST LEVE PESADA MOB DE PARAUAPEBAS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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