

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BELÉM E ANANINDEUA – STICMBA, E DE OUTRO LADO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARÁ – SINDUSCON-PA, MEDIANTE AS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES SEGUINTE:**

**PARTE ECONÔMICA**

**CLÁUSULA 1a. - SALÁRIOS** Na vigência da presente Norma Coletiva, os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados, pelo percentual de 6,15% (seis vírgula quinze por cento), sobre os salários vigentes em 01.11.1999, considerados estes, já reajustados pela totalidade do índice concedido de forma parcelada na data-base anterior.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas poderão proceder todas as compensações de antecipações concedidas no período, exceto as de que 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 novembro de 1999, deverá ser adotado o reajuste de forma proporcional, aplicando-se também aos reajustamentos previstos neste parágrafo, a compensação e a exceção de que tratam os parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados demitidos no período de novembro/2000 a dezembro/2000, terão suas verbas rescisórias calculadas sobre o salário virtual de janeiro de 2001.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Com os reajustamentos previstos nesta cláusula, as partes dão por cumpridos, no período, os reajustes determinados pela Lei n.º 8.880/1994 e pela Medida Provisória n.º 1.950-69/2000 e seguintes, nada mais sendo devido a este título.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os empregados admitidos a partir de 01.11.2000, não fazem jus ao reajustamento de que trata esta cláusula.

**CLÁUSULA 2a. - PISOS SALARIAIS**

Os pisos salariais da Categoria deverão ser praticados em 05(cinco) níveis, a partir de 1o. de novembro de 2000, de conformidade com a Tabela abaixo:

| <b>NÍVEL</b> | <b>SALÁRIO HORA</b> | <b>SALÁRIO MÊS</b> |
|--------------|---------------------|--------------------|
| <b>V</b>     | 0,96                | 211,82             |
| <b>IV</b>    | 1,18                | 260,09             |
| <b>III</b>   | 1,58                | 348,58             |
| <b>II</b>    | 1,74                | 383,43             |
| <b>I</b>     | 1,94                | 426,33             |

**2.1** Os níveis da Tabela comportam as seguintes funções:

**2.1.1 Nível I** – Para Operador de Trator de Esteiras ou Lâmina, Operador de Motoscraoper, Operador de Moto-Niveladora, Operador de Acabadora de Asfalto ou de Concreto, Operador de Retroescavadeira, Operador de Pá-Carregadeira, Operador de Draga, Mecânico de Equipamentos ou Máquinas Pesadas, Soldador de Raios-X, Encarregado ou Testador de Rede Telefônica,

Encarregado de Rede Elétrica, Encarregado de Produção na Construção Civil e demais funções assemelhadas.

**2.1.2 Nível II** – Para Montador de Estrutura Metálica, Topógrafo, Eletrotécnico, Maçariqueiro, Soldador e demais funções assemelhadas.

**2.1.3 Nível III** – Para os Oficiais assim considerados, Pedreiro, Carpinteiro, Ferreiro-Armador, Encanador, Eletricista, Pintor, Operador de Bate-estacas, Operador de Grua, Operador de Guindaste, Operador de Trator de Pneus, Montador de Rede Telefônica, Auxiliar de Teste de Rede Telefônica, Emendador ou Cabista de Rede Telefônica, Eletricista ou Montador de Rede Elétrica, Cozinheiro Industrial, Escriturário, Apontador e Almojarife, estes 3(três) últimos com escolaridade de 2º grau completo; nas Indústrias de Artefatos de Cimento Armado, o Concretador, o Ferreiro e o Talheiro e nas Indústrias de Cal e Gesso, o Forrador, o Fabricante de Tijolo e o Fabricante de Placa de Gesso, em todos os casos abrangendo as demais funções assemelhadas.

**2.1.4 Nível IV** – Para o Meio-oficial, tal como Servente habilitado, em geral, Borracheiro, Lubrificador, Betoneiro, Guincheiro, Bombeiro de Abastecimento, Operador de Martelete, Auxiliar de Mecânico, Montador de Gabião, Auxiliar de Montador de Rede Telefônica, Auxiliar de Emendador ou de Cabista de Rede Telefônica, Instalador de Rede Telefônica, Auxiliar de Escritório, Apontador, Almojarife, estes 3(três) últimos com escolaridade de 1º grau completo e demais funções assemelhadas.

**2.1.5 Nível V** – Para Servente, Vigia, Arrumadeira e Ajudantes em geral e demais funções assemelhadas.

#### **CLÁUSULA 3a. - VERBAS ADICIONAIS**

**3.1 – Adicional de Horas Extras** – As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e quando trabalhadas em dias destinados ao repouso semanal remunerado, desde que não seja concedida folga compensatória serão remuneradas com adicional de 100%(cem por cento). Ocorrendo compensação de horas e havendo trabalho aos sábados este será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento). Os serviços que por necessidade da sua execução contratos ou prazos, não permitirem a compensação das horas do Sábado, serão realizados normalmente e sem acréscimos sobre a hora normal.

**Parágrafo Único** – Em caso de horas extras habituais trabalhadas aos sábados, domingos ou feriados, as empresas solicitarão autorização à Delegacia Regional do Trabalho e comunicarão na mesma data ao sindicato da Categoria Profissional.

**3.2 – Serviços Especiais** – O empregador pagará adicional de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário base contratual, e fornecerá todo o equipamento de proteção e segurança quando o trabalhador estiver efetivamente:

**3.2.1** Trabalhando em serviços com a utilização de jaú, hipótese em que o adicional incidirá sobre o salário ou valor da produção ajustada para a execução dos mesmos serviços na parte interna da obra;

**3.2.2** Trabalhando efetivamente dentro de tubulões para fundações com profundidade superior a 4m (quatro metros) a partir do nível do solo;

**3.2.3** Trabalhando efetivamente dentro de galerias fechadas, com profundidade superior a 2,5 (dois metros e meio) a partir do nível do solo.

**3.3 Insalubridade e Periculosidade** – os sindicatos signatários, em conjunto, solicitarão ao Órgão do Ministério do Trabalho, a realização de perícia nos locais de trabalho, com a finalidade de aferir as condições de trabalho e estabelecer os respectivos adicionais de insalubridade e, quando for o caso, periculosidade, que serão pagos pelas empresas.

**3.4 Quinquênio** – para cada período de trabalho ininterrupto de 05 (cinco) anos na mesma empresa, o trabalhador perceberá adicional por tempo de serviço denominado quinquênio, igual a 3% (três por cento) calculados sobre o respectivo piso salarial. Aos trabalhadores não nominados nos níveis de que trata a Cláusula 2ª desta Convenção Coletiva, a base de cálculo será o salário do menor piso. O adicional fica limitado ao máximo de 03 (três) quinquênios. Os efeitos financeiros para contagem inicial ocorrerão a partir de 01.12.99 e as empresas que já concedem vantagens equivalentes, em valor igual ou superior, continuarão a fazê-lo em atenção ao disposto nesta Convenção.

**3.5 Gratificação por Movimentação Diária de Veículo** – os trabalhadores que concomitantemente a sua função nominada de receberem o encargo de dirigir o veículo utilizado no seu deslocamento operacional deverão preencher o “Relatório de Movimentação de Veículo”, no modelo de cada empresa, e por cujo encargo perceberão uma gratificação diária, sempre que este fato ocorrer, nas seguintes bases:

**3.5.1** Gratificação Diária por Direção de Veículo Leve (até seis toneladas) a partir de 01.11.2000 é fixada em R\$1,40 (um real e quarenta centavos).

**3.5.2** Gratificação Diária por Direção de Veículo Pesado (acima de seis toneladas) a partir de 01.11.2000 é fixada em R\$1,95 (um real e noventa e cinco centavos).

**Parágrafo Único** – Esta somente é devida para os ocupantes dos cargos nominados na Tabela contida na Cláusula 2ª e seus respectivos itens, que concomitantemente a sua função receberem o encargo de dirigir veículo utilizado no seu deslocamento operacional.

#### **CLÁUSULA 4a. – INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS**

Integrarão a remuneração, para fins de Férias, Gratificação de Natal e Repouso Remunerado, a média semestral dos adicionais de Insalubridade, Periculosidade, por Tempo de Serviço (quinquênio) e de gratificação de função acumulada, quando percebida por todo o semestre anterior à apuração.

#### **CLÁUSULA 5a. - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Ao empregado substituto será garantida idêntica remuneração do empregado substituído, desde que a substituição seja por prazo superior a 30 (trinta) dias. Se a substituição ultrapassar 60 (sessenta) dias, o substituto será efetivado na função.

#### **CLÁUSULA 6ª - PROCESSO DE RECLASSIFICAÇÃO**

Os empregados que exercerem nos Canteiros de Obras, de forma contínua e sem qualquer interrupção função diversa daquela contida em seu Contrato de Trabalho, deverão ser submetidos ao processo de reclassificação a ser efetivado no prazo de 180 (cento e oitenta dias) a partir do exercício da nova função, devendo no processo, constar a avaliação do Engenheiro de Obra.

### **PARTE SOCIAL**

#### **CLÁUSULA 7a. – GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada a garantia de emprego aos integrantes das categorias profissionais demandantes, ressalvados os casos Pedido de Dispensa, Despedida por Justa Causa, admitindo-se a conversão do benefício em pecúnia, nos casos, prazos e condições seguintes:

**7.1 Empregada Gestante** – pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias após o parto;

**7.2 Empregado Portador de Doença Profissional Comprovadamente Adquirida no Exercício de sua função** – pelo prazo de 120 (cento e vinte dias), contados a partir da alta-médica desde que tenha sido afastado por um período igual ou superior a 40 (quarenta dias);

**7.3 Empregado Afastado por Doença Comum** – Não há garantia de emprego após o retorno ao trabalho, porém, na impossibilidade do empregado retornar às suas atividades normais, deverão as empresas possibilitarem pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, a reabilitação funcional do mesmo junto ao INSS;

**7.4 Empregado Reabilitado** - pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da alta-médica, ao trabalhador que, acidentado em serviço e julgado incapaz definitivamente para o exercício da sua função originária, pelo órgão previdenciário, venha a ser reabilitado para outra função, para que seja possível a reabilitação, deverão ser observadas as seguintes condições:

**7.4.1** Que a função para a qual tenha sido reabilitado seja compatível e aplicável às categorias econômicas demandadas;

**7.4.2** Que o salário seja correspondente ao valor inicial que a empresa pagar para o cargo no qual o empregado venha a ser reabilitado;

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

**7.5 Aposentadoria** – Ao empregado que estiver prestes a se aposentar por tempo de serviço:

**7.5.1** Com, pelo menos 8 (oito) 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;

**7.5.2** Com, pelo menos, 12 (doze) 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.

**7.6 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.

**7.7 Portadores do Vírus HIV** – Aos empregados das empresas portadores desta enfermidade fica garantido seu emprego de acordo com o que determina a Lei, exceto em caso de falta grave, falta disciplinar, casos em que caracterizam o desligamento por justa causa.

**7.8 Comissão de Negociação** – Aos trabalhadores integrantes da Comissão de Negociação da Presente Norma Coletiva a seguir indicados, pelo prazo de vigência do presente acordo, exceto em caso de falta grave, falta disciplinar ou, ainda, quando ocorrer desativação acima de 50% (cinquenta por cento) do pessoal efetivo da Empresa:

1. Ricardo César Barbosa Baía – Engeplan;
2. Anísio Freitas Rodrigues – Freire Melo;
3. Manoel Amarildo Favacho de Freitas – Leal Moreira;
4. João Damasceno dos Santos – Freire Melo;
5. Raimundo das Dores Lopes – Vega Construções;
6. José Cleber Barros Rabel – Vega Construções;
7. José Deuzimar dos Santos – Engeplan;
8. Durval Barros Ferreira – Marko Engenharia;
9. Elói dos Reis Ramos – M.A.M.Matos;
10. Nelson Floriano de Silva – Engeplan;
11. Avelino Alves Silva – Freire Melo;
12. Jaime Peçanha Bessa – Marko Engenharia;

**7.9 Não Cumulação** – as Garantias de Emprego previstas nesta cláusula e seus itens e sub-itens, não se acumulam, em nenhuma hipótese, com os prazos de estabilidade previstos na legislação em vigor ou que venham futuramente a ser definidas com a mesma finalidade das contidas nesta Norma.

**7.10** Não será admitido, independente do número de membros da comissão de negociação a ser fixado pelas partes, a partir da próxima data-base, mais de 01 (um) integrante na mesma por empresa, salvo nas empresas que possuam mais de 100 (cem) empregados, hipótese em que serão limitados em dois, seus representantes.

### **CLÁUSULA 8a. – CRECHE**

**8.1 Creche** – as empresas se obrigam a cumprir as determinações constantes dos Parágrafos 1o. e 2o. do artigo 389, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, podendo fazê-lo através de convênios com SESI, e Entidades Assistenciais, sendo entretanto, facultada a opção pelo Reembolso-Creche, previsto na Portaria no. 3.298, de 03/09/86, do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Único:** As entidades formarão comissão bilateral, visando em conjunto viabilizar junto às entidades assistenciais vagas em creche.

### **CLÁUSULA 9a. – SEGUROS**

As empresas oferecerão um Plano de Seguro de Vida (VG), Invalidez Permanente e Acidentes Pessoais Coletivos (APC), para adesão do empregados, a partir do mês de fevereiro de 2000, comprometendo-se a providenciar o desconto mensal dos respectivos prêmios em seus salários, obedecendo, ainda, as seguintes regras:

**9.1 Indenização** – As empresas que não oferecerem o Plano de Seguro mencionado nesta Cláusula ficam obrigadas ao pagamento de indenização equivalente a:

**9.1.1** 10 (dez) Pisos Salariais do nível V (cinco), vigentes à época do evento para empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados

**9.1.2** 5 (cinco) Pisos Salariais do nível V (cinco), vigentes à época do evento, para empresas com até 50 (cinquenta) empregados.

**9.2 Informação** – O oferecimento do Plano de Seguro poderá ser feito através de documentação, no momento da admissão ou através de Comunicação Pessoal ou Aviso na Folha de Pagamento ou Contra-Cheque e, ocorrendo adesão, deverá ser entregue pela Empresa ao trabalhador o Certificado Individual de Participação, cabendo à Entidade Sindical Profissional com jurisdição na área, solicitar cópia da Apólice para seu controle.

**9.3 Vigias e Vigilantes** – Seguro de que trata esta cláusula deverá ser contratado obrigatoriamente, as expensas das empresas em favor de seus Vigias e Vigilantes sem prejuízo deste exercer a opção para fazerem um complemento por sua conta.

### **CLÁUSULA 10a. - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR**

Nos estabelecimentos fabris, canteiros de produção e apoio 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 de trabalho, obrigam-se as empresas a prestar-lhes Assistência Médico-Hospitalar compatível com a doença ou acidente, arcando com as despesas de transporte, alimentação e medicamentos, até o momento da remoção para Casa de Saúde contratada, conveniada ou reconhecida pelo INSS, obedecendo, ainda, as seguintes regras:

**10.1 Exames Médicos** – Os exames médicos obrigatórios por lei, inclusive radiografias, serão pagos pelas empresas, devendo os sindicatos acordantes agilizarem as providências para concretizar Convênios com o SESI, SESP e SESMA, no sentido de ampliar e facilitar a concessão desse tipo de Assistência.

**10.2 Convênios** – Os Sindicatos acordantes, em conjunto ou separadamente adotarão as providências necessárias para a celebração de Convênios com o Serviço Social da Indústria – SESI, a Secretaria de Estado de Saúde Pública – SESP e Secretaria Municipal de Saúde – SESMA, com vistas a facilitar e ampliar a assistência de que trata a presente Cláusula.

**10.3 Primeiros Socorros** – Os empregadores manterão nos canteiros de obras material

necessário à prestação de primeiros socorros, e formulários CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, enviando, em caso de acidente de trabalho, cópia da CAT ao Sindicato Profissional, nos termos do § 1º, do artigo 22, da Lei no. 8.213/91, devendo existir transporte disponível para qualquer eventualidade.

#### **CLÁUSULA 11a. – DESPESAS COM FUNERAL**

Em caso de empregado, a empresa custeará as despesas com Funeral Simples, incluindo o frete de 1 (um) ônibus para o transporte dos familiares e acompanhantes até o local do sepultamento. Na impossibilidade ou inexistência de adiantamento pela empresa das despesas com funeral, esta ficará obrigada a ressarcir as despesas efetuadas, devidamente comprovadas, até o limite de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais).

#### **CLÁUSULA 12a. – ALIMENTAÇÃO**

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

**12.1** As refeições podem ser elaboradas por “Boieiras”, observadas as boas condições de higiene e qualidade;

**12.2** O café da manhã deverá ter, no mínimo, um copo de 200 ml de café com leite, mais o equivalente a 1/2 pão francês, com margarina ou manteiga;

**12.3** O custo das refeições será suportado pelos empregados beneficiados através de desconto em seus salários, até o limite de 15% (quinze por cento) dos respectivos custos, ficando o empregador obrigado, quando houver reajuste do fornecedor das refeições, a afixar no quadro de avisos para amplo conhecimento dos trabalhadores, com antecedência de 10 (dez) dias do respectivo pagamento;

**12.4** As empresas na base territorial do sindicato demandante, em caso de força maior (art. 501 da CLT) ajustarão em cada caso concreto, mediante Acordo Coletivo (art. 611, § 1º da CLT) outras condições relativas ao fornecimento ou não de Alimentação;

**12.4.1** Nas negociações de Acordo Coletivo da empresa com seus empregados e o sindicato demandante, a que se refere este item, o sindicato profissional far-se-á representar por, no máximo 2 (dois) diretores e 1 (um) assessor credenciado para tal fim;

**12.4.2** O sindicato demandado se compromete a referendar o Acordo Coletivo que for apresentado pela empresa como resultado das negociações, aqui previstas para os efeitos da Lei;

**12.4.3** As informações confidenciais cedidas pelas empresas ao sindicato demandante em razão destas negociações, não poderão ser divulgadas por qualquer meio;

#### **CLÁUSULA 13a. - ABONO DE FALTAS**

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

**13.1 Realização de prova escolar** em Estabelecimento de Ensino Oficial - 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 de realização da prova;

**13.2 Internação Hospitalar do Cônjuge, Companheiro(a), Filho(a), ou Pais** – por 2 (dois) dias, durante o período de internação em Casa de Saúde Local, ou por 3 (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 a mesma ser comprovada.

**13.3 Atestado Médico** – Para efeito do art. 32, da Consolidação das Leis da Previdência Social – CLPS, as empresas aceitarão Atestado Médico subscritos por Médicos ou Dentistas das Entidades Profissionais acordantes ou de Entidades que também mantenham Convênio nos termos do item 10.2 e de Instituições da rede hospitalar de Belém, quando o afastamento do empregado por motivo de doença for no máximo de 3 (três) dias exceto aquelas empresas que possuem Serviço Médico ou Odontológico próprio ou Contratado, nas quais prevalecerão as suas normas internas.

**Parágrafo Único** – Os atestados Médicos antes mencionados somente poderão ser fornecidos à

associados do sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA 14a. – ALFABETIZAÇÃO PARA ADULTOS**

Em obras com cronograma igual ou superior a 09 (meses) com mais de 50 empregados e desde que existam mais de 10 (dez) empregados analfabetos, as empresas se comprometem a implantar o Programa de Alfabetização para Adultos.

#### **CLÁUSULA 15a. – INCENTIVO A PRÁTICA DE ESPORTES**

As partes recomendam as empresas o permanente e intensivo incentivo a prática de esportes aos seus empregados, bem como a viabilizar a participação de suas equipes em torneios, campeonatos, etc... inclusive adotando o sistema de patrocínio.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 16a. – DO RECRUTAMENTO**

**16.1** Serão asseguradas ao trabalhador recrutado pela empresa fora do local de prestação de serviços, transporte condigno, pousada e alimentação, desde o momento em que forem recrutados no local de origem, sem qualquer ônus para o trabalhador, não sendo, os valores correspondentes, incorporados aos salários.

**16.2** Na retomada do ritmo dos serviços do setor após a presente fase de recessão as empresas darão preferência à admissão de seus empregados dispensados em função do período recessivo.

**16.3** Os cadastros de candidatos das entidades sindicais representativas dos trabalhadores serão considerados fonte de recrutamento em igualdade de condições com as demais fontes do mercado de mão-de-obra.

**16.4** Fica terminantemente proibido no ato da contratação ou fora dele, exigência de comprovante de exames que comprovem que a mulher não poderá engravidar. Em caso de gravidez de risco fica expressamente proibido o trabalho das gestantes em condições adversas ao recomendado pelo médico que assiste no pré-natal através de laudo médico.

**16.5** Aquisição de Ferramentas – as empresas que não fornecerem ferramentas, se comprometem a adquirir para seus empregados, entregando-lhes a preço de custo, sendo autorizado o desconto no salário, em até 12 (doze) parcelas. A possibilidade de aquisição das ferramentas do empregado fica limitada a uma vez por ano de serviço. O término do Contrato de Trabalho implicará no vencimento antecipado do eventual débito resultante desse fornecimento. As empresas que adotarem o sistema de financiamento de ferramentas aos seus empregados, deverão fornecer recibo de entrega e comprovante de propriedade ao empregado.

#### **CLÁUSULA 17a. – ADMISSÃO**

**17.1 Contrato de Experiência** – fica proibida a adoção de contrato de experiência para os empregados que já tenham trabalhado para a mesma empresa e na mesma função, por prazo igual ou superior a 1 (um) ano. Nos demais casos, fica previsto o Contrato de Experiência máximo de 60 (sessenta) dias podendo ser firmado com prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias.

**17.2 CTPS** – a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será entregue pelo trabalhador contra recibo pela empresa contratante, que deverá anotá-la e devolvê-la no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas e registrada com a data correspondente ao de real início de sua atividade na empresa, no local de lotação do empregado.

**17.3 Devolução de Documentos Originais** – os documentos originais entregues pelos empregados para efeito de preparação dos registros admissionais, deverão ser devolvidos ao trabalhador, no ato de admissão, contra recibo por ele assinado.

#### **CLÁUSULA 18a. – CONTRATAÇÃO DE SUBEMPREENHEIRO**

**18.1 Responsabilidade da Empresa Principal** – é vedada a contratação de subempreiteiros sem personalidade jurídica própria, e a empreiteira principal que assim proceder, se obriga a efetuar diretamente o pagamento dos salários e outros direitos trabalhistas dos empregados e do subempreiteiro, havendo crédito deste.

**18.2 Comunicação** – as empresas deverão comunicar à entidade profissional com base territorial na área, a razão social, número do CGC e o endereço desses empreiteiros no prazo máximo de 5

(cinco) dias úteis após a contratação e, no mesmo prazo, após cessar as suas atividades nos estabelecimentos fabris, canteiros de produção e apoio.

**18.3 Cumprimento de Convenção** – no contrato do subempreiteiro com a empresa principal, deverá constar cláusula de obrigatoriedade do cumprimento, pelo subempreiteiro, de todas as disposições constantes desta Convenção Coletiva, bem como dos Termos Aditivos que vierem a ser firmados pelas entidades sindicais respectivas.

**18.4 Fiscalização** – as empresas contratantes se comprometem a fiscalizar em conjunto com o Sindicato Laboral o cumprimento, pelas subempreiteiras, das disposições constantes desta Convenção Coletiva e seus Aditivos, bem como da legislação trabalhista e previdenciária em vigor.

**18.5** O descumprimento desta Cláusula implicará em responsabilização solidária da empreiteira principal.

## **CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 19a. – JORNADA DE TRABALHO**

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

**19.1 Jornada de Trabalho/Ponto** – a jornada de trabalho será controlada através de cartões de ponto mecânico ou eletrônico, podendo ser dispensada a sua assinalação no intervalo das refeições, a critério da empresa, conforme faculta Portaria do Ministério do Trabalho.

**19.2 Compensação de Horas** – para a compensação de horas trabalhadas serão adotadas as seguintes normas:

**19.2.1 Compensação** – 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, se Segunda a Sexta-feira, as horas de compensação, antes indicadas serão executadas normalmente nos demais dias, e se no Sábado a semana laboral se reduzirá excepcionalmente para 40 (quarenta) horas.

**19.2.2 Calendário de Compensação de dias presados com feriados de janeiro a dezembro/2000** – o sindicato patronal deverá elaborar proposta de calendário de compensação para o período de janeiro a dezembro de 2000, devendo encaminhá-la até 30 dias após a homologação do presente, pela DRT, para conhecimento do sindicato laboral e posterior aprovação em conjunto.

**19.2.3 Jornada de trabalho de vigias e vigilantes** - A jornada de trabalho dos empregados que exerçam as funções de vigia ou de vigilante, poderá ser de 12 (doze) horas de trabalho contínuo, por 36 (trinta e seis) horas de folga.

### **CLÁUSULA 20a. – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O pagamento dos salários quando efetuados após o expediente de trabalho, deverá se encerrar até uma hora após o término do expediente, remunerando-se como hora-extra o eventual excesso, obrigando-se a empresa a fornecer o comprovante de pagamento que as identifique, discriminando o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como o valor do correspondente depósito do FGTS (Art. 16 do REFUNGATS), obedecidas, ainda, as seguintes regras:

**20.1** As empresas deverão efetuar o pagamento com periodicidade mensal ou semanal obedecidas as seguintes condições:

**20.1.1 Adiantamento Mensal** – correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor 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 último dia útil do mês, ou alternativamente, do salário-base a serem concedidos até o último dia da semana ou na ocasião do pagamento mensal.

**20.1.2** As empresas que já praticam o pagamento semanal de salários continuarão fazendo-o, permitida a implantação do pagamento mensal mediante a celebração de Acordo Coletivo de

Trabalho.

**20.1.3** Recomenda-se às empresas que efetuem o pagamento semanal que por ocasião da semana santa, o fizerem na 4ª feira que antecede a Sexta-feira do ano de 2000.

**20.2 Pagamento em Dinheiro** – o pagamento efetuado nos estabelecimentos fabris, canteiros de produção e apoio será efetuado sempre em dinheiro.

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

#### **CLÁUSULA 21a. – TRANSPORTE**

As empresas fornecerão transporte gratuito para os trabalhadores, quando os serviços forem prestados em lugar de difícil acesso e não for servido por linha regular de transporte urbano em ônibus, caminhões adaptados ou embarcações que atendam os requisitos de higiene e segurança. Nos finais de semana e nos feriados, as empresas fornecerão transporte gratuito aos empregados alojados, até os locais de lazer mais próximos. O benefício de que trata esta cláusula não constitui salário-utilidade.

#### **CLÁUSULA 22a. – 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).

#### **CLÁUSULA 23a. – PREVALÊNCIA DE CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS**

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

#### **CLÁUSULA 24a. – REEMBOLSO DE DESPESAS DE VIAGEM**

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

#### **CLÁUSULA 25a. - FÉRIAS**

A data de início das férias dos trabalhadores não poderá coincidir com o dia de repouso remunerado (Domingo ou feriado). As férias serão pagas independentemente de requerimento, até 3 (três) dias antes do seu início.

#### **CLÁUSULA 26a. – GRATIFICAÇÃO NATALINA**

A gratificação natalina dos trabalhadores deverá ser paga em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira no valor correspondente a 50% (cincoenta por cento) a ser paga até o dia 20 de novembro, e a Segunda, no valor restante de 50% (cincoenta por cento), a ser paga até o dia 15 de dezembro de cada ano.

**Parágrafo Único** - As empresas que apresentarem dificuldades de fluxo de caixa, poderão após comunicação ao Sindicato Laboral efetuem o pagamento da 1ª e 2ª parcela da gratificação natalina até os dias 30 de novembro e 20 de dezembro de 1999.

#### **CLÁUSULA 27a. – REDUTIBILIDADE DOS SALÁRIOS**

A redutibilidade dos salários, a que alude o inciso VI do Art. 7º da Constituição Federal, será praticada 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, estabeleçam regras que visem.

- 27.1 Fixar prazo máximo para vigência da redução salarial;
- 27.2 Limitar a redução salarial em, no máximo, 25% (vinte e cinco por cento);
- 27.3 Fixar os critérios de admissão e demissão;
- 27.4 Regular a reposição de perdas salariais;
- 27.5 Fixar normas para os casos de encerramento definitivo das atividades da empresa ou estabelecimento.

**Parágrafo Único** – Para as subempreiteiras ou assemelhadas aplicar-se-ão as normas desta cláusula e, caso a entidade profissional com jurisdição na área julgue conveniente, exigir-se-á a interveniência solidária da empresa contratante, nos limites do art. 455 da CLT.

## **RESCISÕES DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 28a. - RESCISÃO CONTRATUAL**

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

**28.1 Prazo** – as empresas que dispensarem seus empregados ficam obrigadas a efetuar o pagamento dos valores correspondentes a rescisão contratual nos prazos fixados pela legislação vigente. Sempre que ultrapassado o prazo acima, sem prejuízo das sanções legais, ficam as empresas obrigadas a indenizar o trabalho com 2/30 (dois trinta avos) do salário contratual, no valor anotado na Carteira de Trabalho do empregado desligado, para cada dia de atraso da liquidação da rescisão, não sendo exigível esta multa quando o empregado, comprovadamente, não comparecer ao ato homologatório ou, quando for o caso não comparecer para o recebimento.

**Parágrafo Único** – No caso de descumprimento deste prazo por subempreiteiro, a empresa principal ficará isenta de qualquer penalidade caso não seja comunicada formalmente no prazo de 15 (quinze) dia do atraso por culpa da empresa contratada.

**28.2 Aviso Prévio** – o aviso prévio poderá ser trabalhado, indenizado ou cumprido em casa. No caso de aviso prévio trabalhado de 30 (trinta) dias, fica assegurado 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, 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. Caso o empregado opte pela redução de jornada de trabalho durante o aviso prévio trabalhado, o empregador designará o horário a ser cumprido. Ocorrendo transferência no curso do aviso prévio para outra obra, estabelecimento ou localidade, o trabalhador continuará exercendo o mesmo cargo ou função.

**Parágrafo Único** – Recomenda-se que as empresas utilizem formulário pré-impresos contendo as alternativas de desligamento, visando facilitar a opção do empregado.

**28.3 Desligamento do Aposentado** – ao trabalhador aposentado serão garantidas as mesmas parcelas que seriam devidas caso fossem demitidos sem justa causa, desde que possua mais de 1 (um) ano ininterrupto de serviço na mesma empresa ou grupo econômico.

**28.4 Documentação** – as empresas fornecerão no ato do pagamento das parcelas rescisórias, os formulários SB-13 (Relação de Salários de Contribuição) e SB-15 (Discriminação das Parcelas do Salário de Contribuição), qualquer que seja o tempo de serviço e, quando solicitadas, carta de recomendação, esta somente nos casos de demissão a pedido ou sem justa causa.

**28.5 Homologação** – as homologações das rescisões dos contratos individuais de trabalho serão efetuadas na entidade sindical profissional ou delegacia sindical regularmente instalada. Inexistindo no local representação da entidade sindical demandante, as homologações serão feitas de acordo com a legislação vigente. Em se tratando de menores ou de analfabetos que não possuam representantes legais, as homologações serão realizadas pela entidade demandante, qualquer que seja o tempo de serviço.

**28.6 Relação dos Desligados com menos de 1 (um) Ano de Serviço**- as empresas encaminharão mensalmente, ao sindicato da categoria profissional, relação nominal ou documento equivalente dos desligados com menos de 1 (um) ano de serviço.

**28.7 Extinção do Contrato por Morte** – ocorrendo o falecimento do empregado na vigência do

seu contrato de trabalho, será garantido aos seus dependentes legalmente designados por alvará judicial, o pagamento de todas as parcelas rescisórias, calculadas como demissão sem justa causa por iniciativa da empresa. A empresa comunicará ao Sindicato demandante, até 72 horas após ter tomado conhecimento do Óbito.

## **RELAÇÕES COM O SINDICATO E DELEGACIAS SINDICAIS**

### **CLÁUSULA 29a. – COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO E CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIA**

As empresas permitirão a presença da Diretoria da entidade sindical profissional com base territorial na área, até o limite de 3 (três) pessoas de cada vez, podendo ser 2 (dois) dirigentes e 1 (um) assessor devidamente credenciado, nos Canteiros de obras, com o objetivo exclusivo de fiscalizar o cumprimento da presente Norma Coletiva e/ou da legislação vigente, 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. Em caso de infração grave fica acordado que a próxima visita ocorrerá no prazo de 20 (vinte) dias. 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. O Sindicato poderá ter acesso a empresa em locais que serão definidos junto ao responsável pela Obra, com o fim específico de efetuar sindicalização dos empregados 0:30 (trinta minutos) antes do início do expediente, e durante o intervalo do almoço.

### **CLÁUSULA 30a. –DISPONIBILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas se obrigam a conceder licença remunerada a diretor do sindicato profissional, efetivo ou suplente, que, porventura, faça parte de seu quadro a razão de 1 (um) por empresa, com validade até de 5 (cinco) dias por mês, quando se fizerem necessários seus serviços na entidade sindical.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Poderão as empresas, para os ocupantes das funções de betoneiro e guincheiro, optar, se assim preferirem, por conceder aos mesmos, a licença de que trata o “caput” desta cláusula, de forma corrida, podendo ser de 30 (trinta) dias a cada semestre, ou de 60 (sessenta) dias corridos, uma vez por ano, devendo, a opção ser exercida até o último dia dos meses de janeiro e julho de cada ano, devendo o sindicato profissional, informar até quinze dias após o recebimento da opção o período em que pretende a liberação dos diretores.

### **CLÁUSULA 31a. – QUADRO 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 a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, tanto à parte laboral quanto à profissional. 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 Coletiva a ser fornecida pelos sindicatos demandados, em atenção ao disposto no art. 614, Parágrafo 2o., da CLT.

### **CLÁUSULA 32a. – CONCILIAÇÃO PREVENTIVA 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, notificar 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.

### **CLÁUSULA 33a. – MENSALIDADES SINDICAIS**

O desconto das mensalidades dos sindicatos acordantes será feito pelas empresas, diretamente em folha de pagamento, conforme determina o art. 545, da CLT, desde que devidamente autorizadas, as empresas pelos trabalhadores, por escrito, e notificadas pela entidade, com indicação do valor do desconto mensal. O desconto das mensalidades em folha de pagamento somente poderá cessar após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante

notificação, por escrito, da entidade, ou após comprovado, pela Empresa, 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 autorizado o desconto das mensalidades em folha, a entidade fica desobrigada de fornecer o recibo de mensalidade, hipótese em que valerá como tal o envelope de pagamento, contracheque ou assemelhado.

#### **CLÁUSULA 34a. – TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL**

As empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva, descontarão diretamente em folha de pagamento de todos os seus empregados associados e os não associados que assim o autorizarem, que pertencem as categorias profissionais acordantes, a contribuição a título de taxa de fortalecimento sindical, em favor do sindicato profissional respectivo, conforme autorização em assembléia geral do dia 15.09.99. A importância será equivalente a 9% (nove por cento) ao ano e, será descontado no seguinte modo: 3% (três por cento) do salário-base referente ao mês de janeiro/2000; 3% (três por cento) do salário-base referente ao mês de junho/2000; 3% (três por cento) do salário-base referente ao mês de setembro/2000.

**Parágrafo Primeiro** – 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 Segundo** – Direito de Recusa – O empregado que não concordar com o desconto em seu salário, poderá manifestar-se contrário ao desconto, através de documento entregue simultaneamente a empresa e ao sindicato, até 10 (dez) dias após receber o primeiro pagamento efetuado a partir da presente Convenção. É vedado as empresas através de campanhas incentivarem seus empregados ao não pagamento da Contribuição Confederativa.

#### **CLÁUSULA 35a. - RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS**

Todo e qualquer desconto em favor do sindicato profissional demandante terá seu montante recolhido às contas bancárias indicando-se desde logo, as contas n.º 12.670-5 e 12227-4, da Agência Nazaré (0936), do banco Itaú S.A., para recolhimento das mensalidades sociais e da Taxa de Fortalecimento Sindical. Tais recolhimentos, deverão ser feitos, em qualquer caso ou hipótese ser feito até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, sob pena de, no caso de inadimplência, incorrerem em multa de 10 (dez por cento), do valor arrecadado, por mês de atraso. As empresas remeterão à entidade beneficiária, no mesmo prazo, relação nominal e de valores descontados de seus empregados, bem como cópia da guia de depósito, devidamente autenticada pelo banco depositário.

#### **CLÁUSULA 36a. – DIA DO INDUSTRIÁRIO DA CONSTRUÇÃO**

O dia 15 de junho de cada ano fica consagrado as comemorações do DIA DO INDUSTRIÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL, no qual não haverá expediente nas empresas de Construção Civil da base territorial do sindicato demandante sem prejuízo dos salários, considerando-se como repouso remunerado, para todos os fins.

#### **CLÁUSULA 37a. – GARANTIA DE LIBERDADE SINDICAL**

**39.1** Fica proibido qualquer ato do empregador ou dos seus prepostos, que tenha por objeto:

**39.1.1** Condicionar a contratação do trabalhador a condição formal de que não adira a um sindicato determinado, ou se retire do sindicato de que for membro;

**39.1.2** Ocasionar prejuízos ou prejudicar de qualquer modo o trabalhador, pelo único fato de ser membro, militante ou dirigente do sindicato profissional;

**39.2** As empresas respeitarão a livre associação profissional ou sindical, assegurada no art. 8º da Constituição Federal, bem como observarão as disposições do inciso V do mesmo artigo.

#### **CLÁUSULA 38a. – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas associadas ou não ao 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 Assembléia 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/2001 e julho/2001. O recolhimento se fará até o dia 10 de Março de 2001 e até 10 de agosto de 2001, 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 39a. - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas não associadas, mas representadas pelos sindicatos das indústrias abrangidas por esta Convenção ou com atuação em suas bases territoriais, recolherão uma contribuição complementar e necessária às custas da negociação desta Convenção, proporcional ao capital da empresa ou firma, vigente em novembro de 2000, 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 Tabela:

| <b>CLASSES DE CAPITAIS EM R\$</b> |              |                         | <b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO</b> |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------|------------------------------|
| <b>ATÉ</b>                        |              | 500,00                  | 74,00                        |
| <b>DE</b>                         | 501,00       | <b>ATÉ</b> 3.500,00     | 148,00                       |
| <b>DE</b>                         | 3.501,00     | <b>ATÉ</b> 7.002,00     | 222,00                       |
| <b>DE</b>                         | 7.003,00     | <b>ATÉ</b> 14.006,00    | 323,00                       |
| <b>DE</b>                         | 14.007,00    | <b>ATÉ</b> 28.014,00    | 404,00                       |
| <b>DE</b>                         | 28.015,00    | <b>ATÉ</b> 56.030,00    | 485,00                       |
| <b>DE</b>                         | 56.031,00    | <b>ATÉ</b> 112.062,00   | 674,00                       |
| <b>DE</b>                         | 112.063,00   | <b>ATÉ</b> 224.126,00   | 842,00                       |
| <b>DE</b>                         | 224.127,00   | <b>ATÉ</b> 448.254,00   | 1.011,00                     |
| <b>DE</b>                         | 448.255,00   | <b>ATÉ</b> 896.510,00   | 1.226,00                     |
| <b>DE</b>                         | 896.511,00   | <b>ATÉ</b> 1.793.022,00 | 1.402,00                     |
| <b>DE</b>                         | 1.793.023,00 | <b>ATÉ</b> 3.586.046,00 | 1.577,00                     |
| <b>ACIMA DE</b>                   |              | 3.586.047,00            | 1.753,00                     |

A contribuição, acima prevista, deverá ser recolhida até o mês de Março de 2001. O atraso do pagamento da contribuição implicará em multa de 10% (dez por cento), por mês de atraso, 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.

## **SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA 40a. - COMISSÕES DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CPA’S**

As entidades sindicais profissionais instituirão, em suas respectivas bases territoriais, Comissões de Prevenção de Acidente – CPA’S, visando a redução do índice de acidentes do trabalho. As empresas, desde que comunicadas com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, permitirão a realização de reuniões com as CIPA’S, nos locais de trabalho e no curso normal deste, ao final do expediente, não podendo ultrapassar 1 (uma) hora e com intervalo de, pelo menos, de 60 (sessenta) dias entre as reuniões.

**Parágrafo Único** – A CPA, comunicada a empresa com antecedência de uma semana, poderá também, reunir na obra, canteiro de produção ou apoio, estabelecimento fabril, com assistência da CIPA, com os trabalhadores da empresa com a finalidade exclusiva de divulgar assuntos relativos ao meio ambiente de trabalho obedecidas a periodicidade semestral, salvo ajuste de menor prazo com a empresa.

### **CLÁUSULA 41a. - CIPA’S**

As eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA'S, poderão ser acompanhadas pela entidade sindical com jurisdição na área, a quem será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a realização dessas eleições. O não comparecimento da entidade sindical profissional não prejudicará a realização das eleições.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

### **CLÁUSULA 42a. – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva abrange a todos os integrantes das categorias profissionais dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil (Pedreiros, Carpinteiros, Pintores e Estucadores, Bombeiros Hidráulicos e outros); de Cal, Gesso; de Ladrilhos Hidráulicos e; de Pintura, Decorações, Estuques e Ornatos; de Cortinados e Estofos; Empreiteiras no Segmento de Engenharia da Rede Elétrica e de Comunicações, Oficiais Eletricistas e Trabalhadores na Indústria de Instalações Elétricas, Gás, Hidráulicas e Sanitárias; de Refratários; e dos Tratoristas em atividade no Município da base do sindicato demandante, e por ele representada, sendo as empresas quando organizadas em sindicato representada pelo Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado do Pará – SINDUSCON-PA e, quando inorganizados em Sindicato, pela Federação das Indústria do Estado do Pará – FIEPA.

### **CLÁUSULA 43. – MULTA**

O descumprimento de quaisquer das obrigações constantes da presente Norma Coletiva, implicará em multa de 15% (quinze por cento) do valor do Piso Salarial do nível V, da 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.

**CLÁUSULA 44. - DOS PRAZOS DE PAGAMENTO** - Todas e quaisquer diferenças salariais oriundas da aplicação da presente Norma Coletiva, poderão ser pagas, sem qualquer acréscimo, juntamente com o salário do mês de dezembro de 2000, bem como as contribuições devidas, concernentes ao mês de novembro de 2000, seja pelos empregados, seja pelas empresas, também oriundas da presente Norma Coletiva, de igual forma também poderão ser efetuadas no mesmo prazo das devidas para o mês de dezembro de 2000, sem qualquer acréscimo.

### **CLÁUSULA 45. – DATA-BASE/VIGÊNCIA**

Fica mantida a data-base de 1o. de novembro e a vigência da presente Convenção Coletiva será de 1 (um) ano, a contar de 1o. de novembro de 2000 e término a 31 de Outubro de 2001.

Belém (PA), 14 de dezembro de 2000.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO  
DE BELÉM E ANANINDEUA – SCTIMBA

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARÁ  
SINDUSCON – PA