

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000582/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051894/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.121695/2022-18
DATA DO PROTOCOLO: 20/10/2022

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

SINTECOMP SIND. TRAB. IND. CONST. PESADA E AFINS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 26.812.511/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

E

HB20 CONSTRUCOES LTDA, CNPJ n. 15.482.315/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2022 a 31 de julho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada, Construção de Estradas de Rodagem, Obras de Pavimentação Asfáltica, Obras de Terraplenagem em Geral, Pavimentação Flexível, Obras de pavimentação de concreto asfáltico, Pavimentação Rígida (construção de canais, aeroportos, barragens, pontes, postos, dutos, hidrelétricas, termoelétricas, ferrovias) usina de asfalto e usina de concreto asfáltico, engenharia consultiva, administração de rodovias e de abastecimento de águas e esgotamento sanitário, pedágios e balanças municipal, estadual e federal, túneis, eclusas, dragagens; Trabalhadores de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços na construção pesada, inclusive de fornecedores e locadora de mão-de-obra de serviços temporários e terceirizados para estes seguimentos ou a eles equiparados,, com abrangência territorial em MT.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS 2022-2023

Os pisos salariais da Categoria deverão ser praticados em 03 (três) níveis, de conformidade com a tabela abaixo:

NIVEIS	FUNÇÃO	SALARIOS REAJUSTADO EM AGOSTO DE 2022
I	Para Soldador Tig e Mig, operador de Escavadeira, Topógrafo e Encarregado de Obras, encarregado de usina asfáltica e Técnico de	2.300,00

Segurança, Técnico de Meio Ambiente e demais profissionais de nível Técnicos, Nutricionista.

Torneiro Mecânico, Mecânico ajustador de equipamento industrial, instrumentista industrial, soldador de raio – x

Encarregado de Equipe, Operador de Vibro acabadora de asfalto, Operador de acabadora de asfalto ou concreto II

Caldeireiro, eletricista industrial de força e controle, encanador industrial e riger

Operador de trator de esteiras ou lama, operador de Moto scraper, operador de moto - niveladora, operador de acabadora de asfalto I ou concreto, Operador Rolo, Auxiliar Técnico Administrativo, Operador Trator de pneu II, Gredista, 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

Pedreiro refratário, eletricista de equipamentos industriais e mecânico montadores em obras de montagem industrial, motorista de ônibus, Encarregado de campo, Assistente Administrativo com o 2º. Grau completo

Eletricista Montador industrial
Eletricista de manutenção e rede elétrica em obras de montagem industrial e Montador de pré – moldados, motorista de veículos pesados

Montador de Andaime, montador de estrutura metálica e maçariqueiro



	<p>soldador ponteador e pintor industrial e Op. de mine carregadeira (Bobckt), motorista de ambulância, Encarregado de Galpão e Encarregado Jr, Auxiliar de transporte</p> <p>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 I , 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, Rasteleiro de Asfalto II, lixador, auxiliar administrativo, escriturário, 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</p>	
II	<p>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, Rasteleiro de Asfalto I, montador de gabião, auxiliar de montador de rede telefônica, instalador de rede telefônica, auxiliar de escritório/administrativo, apontador, almoxarife, estes 03 (três) últimos com escolaridade de 1º grau completo, e agente de portaria.</p>	1.750,00
III	<p>Para Serventes, Vigia de Obra, arrumadeiras e Ajudantes em geral e demais funções assemelhadas.</p>	1.550,00

PARÁGRAFO UNICO – As partes consideram nível I todas as funções contidas nas faixas salariais de I a III 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS 2022-2023

Na vigência do presente Acordo Coletiva, os salários dos integrantes das categorias profissionais convenientes serão reajustados, a partir de agosto de 2022, no percentual de 11% (onze por cento), a incidir sobre os salários vigentes em julho de 2022.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá 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 2022, que não contemple na tabela 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 primeiros e segundos 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - VERBAS ADICIONAIS

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

1.1 - 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 adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, limitadas a 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DA REFEIÇÃO DOS TRABALHADORES

A empresa fornecerá café da manhã e almoço aos empregados que exercerem atividades nos estabelecimentos fabris, canteiros de produção e apoio observados às seguintes regras:

1 - A empresa poderá 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 a 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 - 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).

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

4 - Partes do custo das refeições serão suportadas pelos empregados beneficiados através de desconto em seus salários o valor de 2,00 (dois reais) mensal.

CLÁUSULA OITAVA - DA CESTA BÁSICA

A empresa concederá à categoria profissional a partir de Agosto de 2022 uma cesta básica com valor de R\$ 200,00 (Duzentos Reais) 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 laboral. 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: Não perdem o benefício no aviso prévio trabalhado, férias e atestado médico legítimo.

PARÁGRAFO QUINTO: Declararam e anuem as partes, que este benefício previsto nesta cláusula, não tem natureza salarial, não integrando a remuneração para nenhum fim de direito e só serão devidas enquanto os trabalhadores da categoria forem vinculados/Contribuinte do SINTECOMP.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - VALE-TRANSPORTE

A empresa fornecerá 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 - Fica estabelecido o ressarcimento pelos empregados no equivalente a 6% (seis por cento) a ser descontado do salário mensal, conforme determina a legislação vigente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 – A empresa colocará 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 demissional. 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 apresente 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 – Para efeito do artigo 32, da Consolidação das Leis da Previdência Social – CLPS, as empresas aceitarão Atestados Médicos subscritos por Médicos ou Dentistas das entidades profissionais acordantes 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA/ASSISTÊNCIA FUNERAL

A empresa estipulará para os empregados da empresa 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\$ 17.000, 00 (Dezesete 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 – A empresa 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\$ **12.000,00 (doze mil reais)**.

Parágrafo Segundo – A empresa que não oferecer o Plano de Seguro mencionado nesta cláusula fica obrigadas ao pagamento de indenização equivalente ao montante estabelecido no *caput* da mesma.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/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. A empresa entregará 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. A empresa deverá 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 TERCEIRA - 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 12506/11 – O aviso prévio será de trinta dias, será 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: A empresa remeterá 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 – Desligamento do Aposentado ao trabalhador aposentado será garantido às mesmas parcelas que seriam devidas caso fossem demitidos sem justa causa, exceto quanto ao aviso prévio que nesse caso não será devido, desde que possua mais de 01 (um) ano ininterrupto de serviço na mesma empresa ou grupo econômico.

4 – 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 QUARTA - 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 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 será devidas em nenhuma hipótese equiparações salariais por isonomias provocadas pelo processo de reabilitação;

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APOSENTADORIA

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

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 (dezito) meses;

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.

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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SINTECOMP 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 SINTECOMP.

Parágrafo Unico: A empresa abonará falta para empregada mãe ou pai solteiro quando acompanhar o filho menor de 14 anos para consulta médica devendo ser comprovado.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE TURNO ININTERRUPTO/ESCALA 12 X 36

1 – ADICIONAL DE TURNO ININTERRUPTO/ESCALA 12 X 36 - A empresa **HB20 CONSTRUÇÕES LTDA**, especificamente prestadoras de serviços, poderão estabelecer regime de turno ininterrupto de revezamento a seus empregados em obras, conforme discriminado a seguir:

2 – ESCALA 12X36 - A empresa **HB20 CONSTRUÇÕES LTDA**, 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 está estiver em vigor ou nos termos da que vier a substituí-la.

Parágrafo Primeiro: Com a implantação do regime previsto nas cláusulas anteriores, A empresa **HB20 CONSTRUÇÕES LTDA**, quando da remuneração de eventual serviço extraordinário, considerará o divisor de 180 horas/mês para o cálculo do salário hora.

Parágrafo Segundo: O empregado que laborar em regime de turno 12 (doze) x 36 (trinta e seis), por se tratar de jornada compensatória, não é devido o pagamento em dobro pelo trabalho em dias de domingos, feriados e santificados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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 dá 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 a empresa 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. Esta cláusula será aplicada para os colaboradores cuja distância seja a 300 km ou mais do local da obra. Ficando observado que, se a distância for menor que o estipulado nesta cláusula, o colaborador não fará jus a este benefício.

3 – 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: O pagamento dos salários será efetuado mensalmente com adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) a critério da empresa a ser pago, entre os dias 15 (quinze) e o dia 20 (vinte), e o pagamento final a ser efetivado até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido, na forma da Lei,

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: 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.

4 – 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.

5 – 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).

6 – 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.

7 – 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.

8 – Inícios das Férias - A data de início das férias do trabalhador não poderá coincidir com o dia de repouso remunerado (Domingo ou feriado) e deve respeitar o limite de 02 (dois) dias antes do referido repouso. 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.

9 – 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.

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

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

12 - Fixar os critérios de admissão e demissão;

13 - Regular a reposição de perdas salariais;

14 - Fixar normas para os casos de encerramento definitivo das atividades da empresa ou estabelecimento

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AMBIENTAÇÃO NO TRABALHO

A empresa promoverá 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 VIGÉSIMA - 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 - A empresa fornecerá os todos seus empregados água gelada nas frentes de trabalho, assim entendidas como tal, os canteiros de obras.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES/EPI

A empresa fornecerá, 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 SEGUNDA - CIPA

As eleições das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes CIPA'S poderão ser acompanhadas pela entidade sindical SINTECOMP, A quem será comunicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a realização dessas eleições, e após as eleições a empresa 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 TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

De acordo com Artigo 545 da CLT, fica a empresa obrigada a descontar na folha de pagamento de todos os empregados sindicalizados, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES, A IMPORTANCIA EQUIVALENTE A 1,5% (um e meio por cento) sobre o salário base dos obreiros, enviando ao sindicato dos trabalhadores a devida relação dos descontos, cujo crédito deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia de cada mês, em banco devidamente autorizado.

Parágrafo Primeiro - Será excluído deste desconto o empregado que dirigir carta assinada do próprio punho à secretaria do sindicato laboral.

Parágrafo Segundo - O não recolhimento das referidas importâncias dentro do prazo estabelecido, implicará na multa equivalente a 10% (dez por cento) do valor recolhido e correção monetária, cuja correção será feita através dos índices do ICV-SP-DIEESE.

Parágrafo Terceiro - Contribuições Assistenciais dos Integrantes – fica convencionado que descontará do salário-base de seus Integrantes, 1,5% (um e meio por cento), mensalmente, limitado ao valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

Parágrafo Quarto - O pagamento deverá ser através de solicitação de boleto ou mediante depósito identificado no Banco **Caixa Econômica Federal, agência 0016, operação 03, c/c: 2808-0**, em nome do **SINTECOMP, CNPJ: 26.812.511/0001-00**.

Parágrafo Quinto - As empresas farão constar nos contracheques de seus empregados, o desconto da contribuição social, obrigatoriamente com os dizeres “contribuição sindical ao SINTECOMP”.

1 – São proibidas 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 SINTECOMP.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS

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 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 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 assemelhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/REMESSA DE RELAÇÕES

A empresa remeterá 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos presentes em Assembleia Geral Extraordinária, a empresa abrangidas pelo presente acordo Coletivo de Trabalho descontarão, em uma única parcela no mês de março de 2023, dos empregados que autorizarem prévia e expressamente, conforme determina o Art. 8º, IV da Constituição Federal, c/c art. 513, alínea “e” da CLT; Decisão do TST no Processo 1000356-60.2017.5.00.0000; Enunciado nº 38 – ANAMATRA; Súmula 56 do TRT8; Sumula 40 do STF, art. 7º da Lei n.º 11.648/2008, o equivalente a 1/30 avos de salário, a título de Contribuição Negocial Profissional, recolhendo ao sindicato até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica pactuado que, no mês de março de 2023, somente haverá desconto da Contribuição Negocial prevista no *caput* desta cláusula, ficando vedado qualquer outro desconto do salário do trabalhador em favor da entidade sindical profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá opor-se ao desconto da Contribuição Negocial, devendo para isto apresentar sua oposição, por escrito, ao SINTECOMP, ou encaminhar individualmente, via postal, para o endereço da respectiva entidade profissional.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O direito de oposição ao referido desconto, configurado como ato individual e autônomo do trabalhador, será garantido até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficando vedada qualquer intervenção de sua empregadora quanto a este direito.

PARÁGRAFO QUARTO: Aos empregados que comprovarem que estavam afastados de férias, licença saúde, licença maternidade ou acidente de trabalho no período previsto no *caput* desta cláusula, fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias corridos, quando de seu retorno ao trabalho, o direito de oporem-se ao desconto, conforme estabelecido ao norte.

PARÁGRAFO QUINTO – O SINDICATO PROFISSIONAL deverá remeter para a empresa ATA da Assembleia Geral supracitada no prazo de 30 (trinta) dias que antecede a data do desconto, para fins de desconto da contribuição Negocial de que trata esta cláusula, nas quais registraram a participação de associados e não associados dos sindicatos assinantes.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 - A empresa permitirá 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 - A empresa se obriga 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 - A empresa colocará 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 - A empresa, 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 – A empresa concederá a liberação dos membros da comissão de negociação indicados pelo SINTECOMP, para participar das negociações, com estabilidade a partir da data da assembleia até o fim das negociações.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

ADAO PEREIRA JULIAO
PRESIDENTE
SINTECOMP SIND. TRAB. IND. CONST. PESADA E AFINS DO ESTADO DE MATO GROSSO

ORLANDO DA SILVA VIEIRA
SÓCIO
HB20 CONSTRUÇÕES LTDA

ANEXOS **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA COM OS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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