SINTPICC-MACAÉ/RJ

~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

ATA DE ASSEMBLEIA

Aos 05 dias do mês de julho de 2022, às 17h30 em segunda convocação, conforme edital publicado no Jornal Diário da Costa do Sol no dia 29 de junho de 2022, convocando toda a categoria, tendo inicio a Assembleia Geral Extraordinária Virtual realizada pela plataforma Zoom do Sintpicc, para apreciar a seguinte ordem do dia: A) Leitura, discussão e aprovação ou não da proposta patronal, referente às reivindicações salarias do exercício 2022/2023, bem como as demais cláusulas sociais e econômicas constantes na Convenção Coletiva de Trabalho. Em caso de recusa da proposta patronal, deverá ser votado os devidos encaminhamentos de luta administrativa e judicial para a busca das conquistas da referida categoria; B) Deliberação e aprovação sobre o desconto da Taxa de Custeio em favor desta entidade sindical- SINTPICC/RJ; C) Autorização à Diretoria para firmar acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, em caso de aprovação da proposta patronal ou em sua falta, instaurar o competente Dissídio Coletivo de natureza econômica e social; D) O LINK DE ACESSO SERÁ DISPONIBILIZADO NO SITE DO SINTPICC: WWW.SINTPICCMACAE.COM.BR ATÉ 48H ANTES DA ASSEMBLEIA; E) Assuntos gerais: Discussão e aprovação a teor do artigo 513, letra E da CLT, de contribuição para custeio e pagamento de benefícios à categoria. Sendo em caso de aprovação, autorizar a diretoria assinar a Convenção Coletiva de Trabalho 2022-2023, a ser encaminhada ao Sistema Mediador para registro junto à Secretaria do Trabalho, vinculado ao Ministério da Economia. Presentes a Diretoria do Sindicato, o coordenador juridico Dr. Leonardo Lessa, demais funcionários do Sintpicc e membros da categoria de forma virtual, podendo o vídeo ser acessado através da gravação do Zoom. Dando inicio aos trabalhos, o Presidente João Rodrigues fez a leitura do Edital, passando a palavra ao Dr. Leonardo que apresentou à categoria presente o aumento proposto pelo patronal incidente sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2021, bem como a pauta a seguir: **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE-** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 1º de maio. **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA-**A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das empresas aqui representas pelo SINDUSCON-NF e os trabalhadores aqui representados pela entidade laboral, SINTPICC**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Quissamã/RJ e Carapebus/RJ.Salários. Reajustes e Pagamento- Piso Salarial- CLÁUSULA TERCEIRA - TABELA DE PISOS DOS GRUPOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL-** A partir de 1º de maio de 2022 são os seguintes os valores dos pisos salariais mínimos On-shore e Off-shore, para as funções das atividades abaixo. **Tabela nº 01- A partir de 1º de maio de 2022 – Municípios de Macaé ,Conceição de Macabu, Carapebus e Quissamã**:
~~~~~~~~~~~~~~~~~~~

GRUPO	FUNÇÃO	P/ HORA	P/MÊS
I	Servente	R$ 6,49	R$ 1.427,80
II	½ Oficial / Vigia	R$ 6,68	R$ 1.469,60
III	Auxiliar de Escritório	R$ 6,68	R$ 1.469,60
IV	Apontador, Ferramenteiro	R$ 7,89	R$ 1.735,80
V	Escriturário	R$ 9,24	R$ 2.032,80
VI	Armador de Obras, Carpinteiro, Pedreiro, Pintor, Guincheiro, Bombeiro Hidráulico, Eletricista de Obras, Ladrilheiro, Operador de Torre e Demais Profissionais não Relacionados.	R$ 9,24	R$ 2.032,80
VII	Montador de Torre, Operador de Grua	R$ 10,11	R$ 2.224,20
VIII	Encarregado de Categoria	R$ 15,00	R$ 3.300,00
IX	Encarregado de obras	R$ 18,35	R$ 4.037,00
X	Mestre de Obras	R$ 18,77	R$ 4.129,40
XI	Técnicos em Geral	R$ 17,32	R$ 3.810,40

Tabela nº 2

A partir de 1º de maio de 2022 - Construção Civil Off - Shore.

GRUPO	FUNÇÃO	P/ HORA	P/MÊS
I	Servente	----------	R$ 1.570,28
II	½ Oficial / Vigia	----------	R$ 1.815,26
III	Auxiliar de Escritório	----------	R$ 1.815,26
IV	Escriturário, Ferramenteiro	----------	R$ 2.075,53
V	Armador de Obras, Carpinteiro, Pedreiro, Pintor, Guincheiro, Demais Profissionais não Relacionados.	----------	R$ 2.244,01

VI	Almoxarife, Bombeiro Hidráulico, Eletricista de Obras, Ladrilheiro, Carpinteiro de Esquadrilhas, Marceneiro e lustrador	----------	R$ 2.282,01
VII	Pintor	----------	R$ 2.385,11
VIII	Encarregado de Categoria	----------	R$ 3.928,33
XI	Encarregado de Obras	----------	R$ 3.928,33
X	Mestre de Obras	----------	R$ 4.493,40
XI	Técnico em Geral	----------	R$ 4.042,47

Tabela nº 03
A partir de 1º de outubro de 2022 – Municípios de Macaé ,Conceição de Macabu, Carapebus e Quissamã

GRUPO	FUNÇÃO	P/ HORA	P/MÊS
I	Servente	R$ 6,88	R$ 1.513,60
II	½ Oficial / Vigia	R$ 7,09	R$ 1.559,80
III	Auxiliar de Escritório	R$ 7,09	R$ 1.559,80
IV	Apontador, Ferramenteiro	R$ 8,37	R$ 1.841,40
V	Escriturário	R$ 9,81	R$ 2.158,20
VI	Armador de Obras, Carpinteiro, Pedreiro, Pintor, Guincheiro, Bombeiro Hidráulico, Eletricista de Obras, Ladrilheiro, Operador de Torre e Demais Profissionais não Relacionados.	R$ 9,81	R$ 2.158,20
VII	Montador de Torre, Operador de Grua	R$ 10,73	R$ 2.360,60
VIII	Encarregado de Categoria	R$ 15,91	R$ 3.500,20
IX	Encarregado de obras	R$ 19,47	R$ 4.283,40
X	Mestre de Obras	R$ 19,92	R$ 4.382,40
XI	Técnicos em Geral	R$ 18,38	R$ 4.043,60

Tabela nº 4

A partir de 1º de outubro de 2022 - Construção Civil Off - Shore.

GRUPO	FUNÇÃO	P/ HORA	P/MÊS
I	Servente	----------	R$ 1.666,13
II	½ Oficial / Vigia	----------	R$ 1.926,06
III	Auxiliar de Escritório	----------	R$ 1.926,06
IV	Escriturário, Ferramenteiro	----------	R$ 2.202,22
V	Armador de Obras, Carpinteiro, Pedreiro, Pintor, Guincheiro, Demais Profissionais não Relacionados.	----------	R$ 2.380,98
VI	Almoxarife, Bombeiro Hidráulico, Eletricista de Obras, Ladrilheiro, Carpinteiro de Esquadrilhas, Marceneiro e lustrador	----------	R$ 2.421,30
VII	Pintor	----------	R$ 2.530,69
VIII	Encarregado de Categoria	----------	R$ 4.168,10
XI	Encarregado de Obras	----------	R$ 4.168,10
X	Mestre de Obras	----------	R$ 4.767,67
XI	Técnico em Geral	----------	R$ 4.289,21

Parágrafo Primeiro - As empresas que executarem obra que por sua característica passem ou que tenha passado por pelo menos dois municípios ficam obrigadas ao cumprimento dos pisos conforme tabelas acima. **Reajustes / Correções Salariais- CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**-Fica assegurado aos trabalhadores da categoria representada pelo sindicato convenente, reajuste salarial no percentual de 12,47% (doze virgula quarenta e sete por cento), com antecipação no percentual de 6% (seis por cento) a partir de 1º de maio de 2022, incidentes sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2021 e a diferença de 6,47% (seis virgula quarenta e sete por cento) a partir de 01 de **outubro** de 2022. Conforme tabelas 1,2,3 e 4.Parágrafo Terceiro:As empresas poderão efetuar o pagamento do retroativo referente ao percentual de 6% (seis por cento) do período de maio/2022 a julho/2022 em até 03 (três) parcelas de acordo com o calendário abaixo:1ª até o dia 20 de agosto/2022; 2ª

até o dia 20 de setembro/20223ª até o dia 20 de outubro/2022. **Pagamento de Salário – Formas e Prazos- CLÁUSULA QUINTA-PROPORCIONALIDADE: REAJUSTE INTEGRAL**-Os empregados admitidos com salários superiores ao constante da presente Convenção Coletiva de Trabalho receberão o percentual fixado na clausula quarta, integralmente. **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**-As Empresas concederão adiantamento quinzenal aos seus funcionários mensalistas no período do dia 18 ao dia 25 de cada mês, equivalente a no mínimo 30% (trinta por cento) do salário do mês anterior. **CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DE TEMPO PARA PAGAMENTO**-Quando o empregado receber o salário em cheque, as empresas não descontarão o tempo necessário para que o mesmo efetue o saque. **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo- CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO / COMPROVANTE DE PAGAMENTO**- As Empresas se comprometem a fornecer aos seus empregados, até o dia do pagamento, comprovantes de pagamento em envelopes individualizados, indicando discriminadamente, a empresa, a natureza e os valores das diferentes importâncias pagas ou descontadas. **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros- Outras Gratificações- CLÁUSULA NONA - FERIADO DA CATEGORIA**- Na terceira segunda-feira do mês de outubro, as Empresas concederão aos trabalhadores folga remunerada para que os mesmos possam homenagear seu padroeiro São Judas Tadeu.**Adicional de Hora-Extra- CLÁUSULA DÉCIMA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**- As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma: A) As prestadas de segunda a sexta-feira, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento);B) Aos sábados com adicional de 50% (cinquenta por cento) as duas primeiras e 70% (setenta por cento) a partir da terceira hora. C) Domingo e feriados com adicional de 100% (cem por cento). D) Quando sábado for feriado, as horas compensadas durante a semana será remunerada á 100% (cem por cento). **Adicional de Periculosidade- CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE**- As Empresas concederão adicional de insalubridade ou periculosidade aos empregados que façam jus ao benefício, na forma da Lei, em especial a Súmula nº 364 do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST), "verbis" tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condição de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou seja, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. **Auxílio Habitação- CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA E PERMANÊNCIA NO ALOJAMENTO**- O trabalhador alojado, ao ser dispensado, terá garantia de permanência no alojamento da empresa ou outro local adequado até o dia posterior ao pagamento das verbas referentes à sua rescisão contratual, ficando garantido inclusive o fornecimento de refeições. **PARÁGRAFO ÚNICO** - No caso do pagamento das verbas rescisórias por meio de cheque, a garantia de permanência no alojamento será até 1 (um) dia após a compensação do cheque ao empregado. **Auxílio Alimentação- CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO AOS EMPREGADOS**- As Empresas fornecerão a todos os seus empregados, alimentação constando de: café da manhã, que consistirá de: café, café com leite, pão com manteiga ou margarina, bem como: almoço e jantar. No tocante aos empregados não alojados, os mesmos só farão jus ao jantar em caso de realização de horas extras. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Será descontado do empregado 1% (um por cento) do salário hora, à alimentação fornecida na presente cláusula e não incidirá o referido benefício no salário "in natura" do empregado. **PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso a empresa opte por ticket refeição,

este será pago a partir de 01/05/2022 no valor de R$ 26,11 (Vinte e seis reais e onze centavos) e a partir de 01/10/2022 no valor de R$ 27,70 (vinte e sete reais e setenta centavos) por efetivo dia de trabalho ou ticket supermercado correspondente a uma cesta básica mensal no valor de R$ 575,61 (Quinhentos e setenta e cinco reais e sessenta e um centavos) a partir de 01/05/2022, e no valor de R$ 610,75 (Seiscentos e dez reais e setenta e cinco centavos) a partir de 01/10/2022. **PARAGRAFO TERCEIRO** – As empresas concederão uma cesta básica, de forma emergencial, a todos os trabalhadores representados pelo sindicato convenente, no valor de R$ 62,72 (sessenta e dois reais e setenta e dois centavos) a partir de 01/05/2022 e no valor de R$ 66,55 (sessenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos) a partir de 01/10/2022, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, concedida em pecúnia juntamente com o pagamento mensal do salário, independente do previsto no parágrafo segundo. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAFÉ DA MANHÃ-** As empresas fornecerão a seu empregado café da manhã com pão e manteiga, quinze minutos antes do inicio das atividades, não se constituindo tal benefício em salário "in natura" ou qualquer outro, a que título tenha. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ÁGUA POTÁVEL-** As Empresas localizadas nos municípios abrangidos por este acordo não integrado à rede pública de fornecimento de água se obrigam a fornecer no horário e local de trabalho, água potável a seus empregados. **Auxílio Transporte-CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE-** A empresa que não fornecer transporte próprio a seus empregados ficará obrigada a conceder "vale transporte" aos trabalhadores na forma da lei. **Parágrafo 1º** - As empresas fornecerão aos seus empregados vale transporte cobrindo o trajeto casa trabalho e vice-versa, independente de quantas conduções seja necessário para cobrir tal percurso. **Parágrafo 2º** - Os atrasos decorrentes de problemas com veículos fornecidos pela empresa não serão descontados do salário do trabalhador. **Parágrafo 3º** - Deverá ser fornecida ao empregado, no ato de sua contratação, cópia de sua opção pelo recebimento do vale. **Parágrafo 4º** - O trabalhador deverá entregar a empresa no ato de sua admissão seu comprovante de residência, ou mesmo declaração registrada em cartório, no caso de residirem em casas de aluguel, em caso de mudança o mesmo deverá protocolar junto a empresa um novo comprovante de residência, para se fazer jus ao recebimento do vale-transporte. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE TRANSPORTE-** O trabalhador contratado em outra cidade e que tenha tido sua passagem de vinda, paga pela empresa ou subempreiteira, terá garantia de sua passagem de retorno à sua cidade de origem quando da rescisão de contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador e sem justa causa. **Parágrafo Único**: Os trabalhadores que residirem em outro estado localizada a mais de 1.000 KM (mil quilômetros) do município, terão direito a passagem para seus locais de origem de 6 em 6 meses, com folga de campo de 04 (quatro) dias. **Auxílio Educação-CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE TRABALHADORES PARA CURSOS-** Desde que solicitadas por oficios do sindicato laboral, as empresas liberarão seus trabalhadores para participarem de cursos, ficando tal liberação limitada a 3 (três) trabalhadores, duas vezes por ano e no máximo no período de 3 (três) dias consecutivos, mantida a remuneração integral desses dias. **Auxílio Morte/Funeral- CLÁUSULA DÉCIMA NONA- PLANO DE SEGURO/ INDENIZAÇÃO POR MORTE-** As empresas, com mais de 100 empregados oferecerão plano de seguro em grupo aos seus empregados, cobrindo acidentes pessoais, provenientes do Contrato de Trabalho, invalidez permanente e morte de qualquer natureza, com cobertura mínima equivalente a 20 (vinte) salários básicos. As indenizações serão pagas preferencialmente em Macaé – RJ. **CLÁUSULA**

VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL- No caso de falecimento do trabalhador as empresas com menos de 100 (cem) empregados se comprometem a conceder o valor de R$ 1.828,30 (Hum mil oitocentos e vinte e oito reais e trinta centavos) em 01/05/2022, e a partir de 01/10/2022 passa a vigorar o valor de R$ 1.939,89 (Hum mil novecentos e trinta e nove reais e oitenta e nove centavos) a título de auxílio funeral. **Auxílio Maternidade- CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA- AUXÍLIO NATALIDADE**- As Empresas orientarão as trabalhadoras, quando necessitarem requisitar o auxílio natalidade, a partir do 7º mês de gravidez, caso estas assim o desejarem. **Outros Auxílios- CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LIGAÇÃO TELEFÔNICA EXTERNA**- As Empresas se comprometem a facilitar as ligações externas a todos os trabalhadores da categoria, em horário determinado pela Empresa, no máximo de 10 (dez) minutos, sem ônus para as Empresas e com comprovada urgência. **Aposentadoria - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- ABONO DE APOSENTADORIA**- O empregado com dois ou mais anos na Empresa e que venha a se aposentar, será pago um abono em valor equivalente a seu último salário, quando o mesmo vier a se desligar da Empresa. **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades- Normas para Admissão/Contratação -CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO**- Todo trabalhador ao ser admitido receberá uma cópia do contrato de trabalho. Parágrafo Único – Na extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo, o trabalhador poderá movimentar 80% do FGTS e faz jus a multa de 20% sobre o saldo da conta vinculada. Como também fará jus ao pagamento da metade do aviso prévio e as demais verbas rescisórias na integralidade. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA CTPS**- As Empresas se comprometem a anotar na CTPS o desconto da Contribuição Sindical com a sigla do Sindicato da categoria (SINTPICC), por ocasião do seu recolhimento. **Parágrafo Único** – As empresas que desejarem poderão fazer as homologações de seus empregados com mais de um ano de casa, cujas funções pertençam à categoria profissional deste sindicato convenente na presente sede SINTPICC, sob pena de denuncia ao Ministério do Trabalho e anulação da homologação feita em outro sindicato que não o da presente categoria profissional. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOCUMENTO DO TRABALHADOR**-As empresas ficam obrigadas a usar recibos para comprovação de recebimento e entrega de documentos do trabalhador, ficando o trabalhador com 1 (uma) cópia.**CLÁUSULA VIGESIMA SETIMA - REGIME DE TRABALHO EMBARCADO**- Visando uniformizar o pagamento e disciplinar o regime de trabalho embarcado **offshore**, face ainda existir divergência doutrinárias e de jurisprudência a esse respeito, os ora acordantes ajustam entre si para vigorar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o seguinte: A - Haverá um turno fixo de 12 (doze) horas diárias de trabalho na plataforma marítima, para cada jornada de trabalho, existirá o equivalente a 12(doze) horas de repouso no local de trabalho. Além disso, fará jus o empregado a uma folga de 1(um) dia, de trabalho embarcado, a ser gozado em terra, ficando certo que o regime total de trabalho será 14(quatorze) dias embarcado por 14(quatorze) dias de descanso remunerado (14 x 14); B- Os serviços executados em regime de turno ininterrupto com revezamento diário do turno, quando houver, se adotarão para cada 14(quatorze) dias trabalhados, uma folga equivalente a 21 (vinte e um) dias; C- Os casos excepcionais e eventuais em que ocorrer regime ininterrupto de turno será concedido adicionalmente, como alternativa do empregado, em forma de prêmio, para cada 3 (três) dias de trabalho, 1(um) dia a mais pago com percentual de 100% (cem por cento) ou de folga: O acordo deverá ser homologado no SINTPICC; D- Os adicionais incidentes sobre o salário base a serem pagos em regime **off-shore** serão de no

minimo 50% (cinquenta por cento), estando nele incluído, mas não limitados os seguintes adicionais: periculosidade, sobreaviso e de repouso alimentação, inclusive nos dias de folga. E- Considerando que em algumas emergências os trabalhadores **off-shore** são obrigados a permanecerem embarcados após o seu período de trabalho de 14 (quatorze) dias, as empresas se comprometem a pagar os dias ultrapassados a 100% (cem por cento), ou excesso com a concessão de dias de folga em número equivalente, alternativa acordada por termo com o trabalhador, devendo ser homologado ao SINTPICC; F- As horas extras que forem trabalhadas dentro do período de 14 (quatorze) dias embarcados e que excederem às12 (doze) horas normais serão pagas com acréscimo no percentual de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre a hora normal, já acrescida de 50% (cinquenta por cento) offshore, sem prejuízo do que prevê alínea "D" e "E" da presente cláusula. G-Trabalhadores que realizarem serviços nos dias do seu embarque e desembarque, bem quando estiverem embarcados e for feriado nacional, receberão as suas horas trabalhadas neste dia na base do percentual de 100% (cem por cento), considerando estas horas extraordinárias. H- Face a atual situação de pandemia, para aqueles funcionários que durante os dias de sua folga de embarque, sejam convocados a permanecer em hotel ou similar, será devido o pagamento de Horas Extraordinárias com percentual a ser acordado entre o Sintpicc e a empresa que necessite dessa atividade, com base de cálculo de 8 (oito) horas diárias, enquanto perdurar o seu período de folga. Parágrafo Único- Nos termos da Portaria 1120/95 do Ministério do Trabalho, fica estabelecido que o controle de horário poderá ser realizado manualmente pelos próprios empregados nas frentes de serviço, em cartão de ponto entregue pelo seu superior hierárquico, sendo dispensada a anotação para intervalo de repouso e alimentação. **Desligamento/Demissão- CLÁUSULA VIGESIMA OITAVA-DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE**- Os trabalhadores dispensados no mês que antecede a data base deverão ser remunerados conforme o preconizado na Lei vigente. (7238 de 1984, Artigo 9º). Parágrafo 1º- O tempo de serviço do aviso prévio indenizado será considerado como se este tivesse sido trabalhado, para o fim previsto nesta cláusula. Paragrafo 2º- Os trabalhadores dispensados cujo aviso prévio tenha termino posteriores à data base farão jus ao reajuste integral sobre todo valor das verbas rescisórias, e, não apenas na proporcionalidade dos dias da projeção do dito aviso prévio. **Aviso Prévio - CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**- Sempre que, no curso do aviso prévio por iniciativa do empregador, o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, será facultado ao empregador dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso, desde que solicitado pelo funcionário. **PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregado terá neste caso, remuneração dos dias efetivamente trabalhados no período do aviso, ficando mantida a data inicialmente prevista, conforme Art. 477 da CLT, para pagamento das verbas rescisórias. **Mão-de-Obra-Temporária/Terceirização- CLÁUSULA TRIGÉSIMA -CONTRATO DE EMPREITADA**- Nos contratos de sub-empreitadas responderá o subempreiteiro pelas obrigações devidas dos contratos que celebrar, podendo seus empregados, na ausência do subempreiteiro, exercer direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**- Fica acordado que as Empresas que utilizarem os serviços de Empresas de mão de obra temporária, o farão com as seguintes condições: 1- O prazo máximo de prestação de serviço continuo em Empresa de trabalho temporário, com relação, a um mesmo trabalhador, será de (02) dois meses. 2- Cada Empresa só poderá manter contrato com 1 (uma) Empresa prestadora de serviços temporários. 3-

A Empresa que optar pela contratação de Empresa de mão de obra temporária, ficará solidariamente responsável perante o Sindicato, pelo cumprimento das seguintes obrigações da Empresa de trabalho temporário contratada. a) Cumprimento integral do Acordo Sindical; b) Correto e pontual pagamento dos salários e recolhimento do INSS e FGTS; c) Demais benefícios da Lei nº 6.019/74; d) O prazo definido no item 1 (um) poderá ser prorrogado para 3 (três) meses, para as Empresas de trabalho temporário que estiverem efetivamente engajadas no programa de qualificação promovido pelas partes, que expedirão CERTIDÃO, quando requerido, comprovando o aludido engajamento no programa de qualificação. 4- As Empresas tomadoras de serviços temporários se comprometem a apresentar ao Sindicato as folhas de pagamento e respectivas guias de recolhimento do INSS, IRRF e FGTS com respectiva R.E. individualizadas por Empresa tomadora e por obra, de forma a possibilitar a verificação pelo Sindicato do cumprimento dos itens acima. **PARÁGRAFO ÚNICO** – O fiel cumprimento dessa cláusula é de total responsabilidade da Empresa tomadora dos serviços. **Estágio/Aprendizagem- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO-** As Empresas se comprometem a liberar o Certificado de Qualificação junto a PETROBRAS, no desligamento do funcionário. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – QUALIFICAÇÃO-** As Empresas se comprometem quando qualificar o trabalhador para outra função, classificar em sua carteira no período de 30 (trinta) dias, não podendo este profissional ser demitido sem registro na CTPS de sua qualificação. **Mão-de-Obra Feminina-CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO À SAÚDE DA GESTANTE-** As Empresas garantirão à trabalhadora gestante o remanejamento durante a gravidez, caso seu local de trabalho seja insalubre. **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades- Adaptação de função- CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA– SUBSTITUIÇÃO-** O Trabalhador admitido para função de outro dispensado sem justa causa fará jus a igual salário sem se considerar as vantagens pessoais, na forma da instrução normativa nº 01/82 do TST (Tribunal Superior do Trabalho). Cláusula IX, Parágrafo 2º. **Igualdade de Oportunidades- CLÁUSULA TRIGESIMA SEXTA - DIREITO DA MULHER-** As Empresas se comprometem a não discriminar a mulher trabalhadora e jamais vincular a admissão à apresentação de Atestado de Esterilidade. **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas- Compensação de Jornada- CLÁUSULA TRIGESIMA SÉTIMA - NATAL/ANO NOVO/ CARNAVAL/COMPENSAÇÃO-** As empresas poderão compensar no curso do contrato de trabalho os dia 24 de dezembro e 31 de dezembro, a segunda-feira de carnaval e quarta-feira de cinzas, no todo ou em partes. **CLÁUSULA TRIGESIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO DO SÁBADO-** A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira mediante a compensação das horas normais de trabalho do sábado, obedecendo-se as seguintes condições:1 - 1 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho; 2 - 4 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho. **PARÁGRAFO 1º** - Ficará a critério de cada Empresa a Fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionados na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada. - De segunda-feira à quinta-feira, 09 (nove) horas. - Sexta-feira, 08 (oito) horas. **PARÁGRAFO 2º** - As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim. **Faltas- CLÁUSULA TRIGESIMA NONA- ABONO DE FALTAS-** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e demais direitos trabalhistas na forma da Lei. **Saúde e Segurança do Trabalhador- Uniforme- CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA-**

UNIFORME DE TRABALHO- Quando as empresas exigirem o uso do uniforme de trabalho, estes serão concedidos graciosamente duas vezes por ano. **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros- CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CIPA**- As empresas com mais de vinte empregados, deverão adotar de acordo com a Lei e com as normas regulamentadoras, criar e garantir o funcionamento real das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), sendo direito de o Sindicato acompanhar o processo de funcionamento da CIPA. **Exames Médicos-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES PERIÓDICOS**- Exames periódicos, admissional e demissional, serão realizados de acordo com as Empresas cadastradas no SESI, ou por médicos contratados pela Empresa.**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA- ATESTADO DE AFASTAMENTO**- As Empresas se comprometem ao fornecimento dos atestados de afastamento, salários e outros para previdência, sempre que solicitado pelo empregado. **Aceitação de Atestados Médicos-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO**- Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais habilitados do SUS, SESI, e do SINTPICC, serão aceitos como justificativa de ausência no trabalho, desde que a empresa seja comunicada até 48 horas após o seu fornecimento. Parágrafo Único: Os atestados médicos de trabalhadores que não residirem na cidade de Macaé/RJ, serão aceitos pela empresa após o término do afastamento, quando acompanhados de exames laboratoriais e receituário. Desde que a empresa seja comunicada até 48 horas após seu fornecimento. **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente- CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**- As Empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual. Em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores. As Empresas devem no primeiro dia de trabalho do empregado, proceder ao seu treinamento com equipamento de proteção individual (EPI) necessários ao exercício de suas atribuições, bem como dar ao mesmo conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria Empresa. **CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA ACIDENTADO**- A estabilidade para acidentado dar-se-á na forma da Lei. **Relações Sindicais-Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)- CLÁUSULA QUADRAGESIMA SETIMA - SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS**- As empresas facilitarão o trabalho da Entidade Sindical profissional na obtenção de novos associados, permitindo, para esse fim, a seus representantes devidamente credenciados, a entrada nos seus canteiros de obra, mediante prévio entendimento entre as partes. **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho- CLÁUSULA QUADRAGESIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO**- As Empresas se comprometem à manutenção do quadro de aviso do Sindicato nos locais de trabalho para divulgação de matéria de exclusivo interesse dos trabalhadores, desde que fornecido pelo Sindicato e não exceda as dimensões de 1.00 x 1.20 metros. **CLÁUSULA QUADRAGESIMA NONA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO**- As empresas permitirão o acesso de dirigentes sindicais e prepostos, devidamente credenciados, pelo sindicato laboral, com finalidade de fiscalizar o cumprimento desta convenção, desde que não interrompa o andamento da obra, podendo propor à administração da obra, alternativas conjuntas para melhoria das relações de trabalho, bem como promover a sindicalização dos trabalhadores. **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais- CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**- As Empresas se obrigam a conceder licença remunerada a diretores do Sindicato dos

Trabalhadores, efetivos ou suplentes, que façam parte do seu quadro de funcionários, quando o mesmo for convocado pela Entidade, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, até 5 (cinco) dias por mês, limitados a 4 (quatro) vezes ao ano, alternados ou consecutivos, quando se fizerem necessários os seus serviços, exceto para Dirigentes Sindicais em regime offshore. A antecedência mínima nesse caso para convocação passará a 15 dias, desde que esteja embarcado. **Contribuições Sindicais- CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE CUSTEIO DOS EMPREGADOS-** Para a manutenção e ampliação dos serviços assistenciais mantidos pelo Sindicato profissional, bem como, para atender os gastos com a presente e as futuras campanhas salariais em benefício da classe, será descontado, de todos os empregados uma contribuição denominada taxa de custeio, a partir do mês de agosto em favor do Sindicato profissional, 1% (um por cento) do salário base do trabalhador mensalmente. Os valores descontados deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) do mês de agosto de 2021, diretamente na conta do Banco do Brasil, Conta nº4742-2, agência nº0051-5 – Macaé/RJ, ou na guia de contribuição assistencial. Caso não ocorra o recolhimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente, incidirá sobre o valor devido, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização pela T.R. da data do efetivo recolhimento e mais despesas decorrentes da cobrança nos futuros acordos conquistados pela entidade para os trabalhadores, fora da data base, fica desde já a diretoria a incluir a taxa de desconto assistencial em favor do Sindicato. Fica garantido a todo trabalhador o direito de oposição, desde que o faça por escrito e de próprio punho na sede do Sindicato situado à Rua Ferreira Viana, 4ª- Centro, Macaé- RJ, 27910-030, no prazo de 30 dias, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva, exceto as novas contratações que terão o prazo de 35 (trinta e cinco) dias, a partir do primeiro dia útil após o protocolo físico no MTE da Convenção Coletiva, exceto as novas contratações que terão o prazo de 30 (trinta) dias a partir da admissão para apresentar oposição. **Parágrafo Único –** Os descontos previstos nessa cláusula serão efetivados de acordo com o salário base registrado e recebido pelo trabalhador, limitado a base da incidência ao valor referente ao dobro do maior piso desta Convenção Coletiva de Trabalho. **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa- CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA– RELAÇÃO DE EMPREGADOS CONTRIBUINTES-** As empresas fornecerão, até o dia 25 de cada mês, cópia dos comprovantes de recolhimento das contribuições Sindical e Taxa de Custeio ao SINTPICC, podendo a mesma ser entregue no SINTPICC ou através do e-mail: arrecadacaosintpiccresponde@hotmail.com. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATENDIMENTO DO SESI E SINTPICC-** As Empresas se comprometem em divulgar os atendimentos prestados pelo SESI e pelo SINTPICC (MÉDICO, ODONTOLÓGICO OU ASSISTENCIA SOCIAL), encaminhando o trabalhador nos casos necessários de atendimento. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGO-** As Empresas sempre que necessitarem de mão de obra enviará ao Sindicato a relação de vagas existentes em seu quadro para admissão, ressalvados casos especiais ou caráter emergencial. **Disposições Gerais- Regras para a Negociação- CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE-** Fica criada uma Comissão Paritária de Negociações Permanentes, composta por 3 (três) representantes de cada Sindicato, com competência para: 1) Solucionar as Questões referentes à segurança, higiene e Medicina do Trabalho; 2) Promover o cumprimento de Sentença Normativa, Acordos e Convenções Coletivas; 3) Apreciar previamente divergências entre empregados e empregadores antes do ajuizamento de qualquer ação por eles, fixando o prazo

máximo de 30 (tinta) dias para atuação especifica da Comissão, findo o qual, o empregado estará liberado para o exercício do direito de Ação Trabalhista, diretamente ou substituído pelo Sindicato; 4) Apreciar as comunicações de iminência de greve que obrigatoriamente lhe serão apresentadas por escrito com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e promover gestões entre as partes para evitar ou solucionar os conflitos; 5) Avaliar e discutir as Cláusulas da pauta de reivindicações do Sindicato Profissional, recomendando para inclusão na negociação de 2020 aquelas que forem consenso dentro da comissão. **PARÁGRAFO ÚNICO** - Os Sindicatos apresentarão no prazo de um mês, após a assinatura do acordo, os nomes de seus representantes. **Aplicação do Instrumento Coletivo- CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DE CONVENÇÃO COLETIVA-** As Empresas estabelecidas ou que venham a se estabelecer nesta base territorial, na vigência desta convenção coletiva, ficam obrigadas a cumprir as cláusulas nela contidas, sendo a mesma autoaplicável, obrigam-se também ao cumprimento integral de todas as cláusulas, direitos e deveres presente na Convenção Coletiva de Trabalho vigente durante o ato das negociações da Convenção Coletiva do ano subsequente. **Descumprimento do Instrumento Coletivo- CLÁUSULA QUINQUAGESIMA SETIMA– DESCUMPRIMENTO-** Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados estabelecidas através de acordo diretamente celebrado com as empresas, bem como a obrigação das empresas em atenderem os benefícios (sociais e pecuniários), desde que previstos no contrato celebrado entre a empresa e sua contratante, condicionado ao adimplemento por parte desta. **CLÁUSULA QUINQUAGESIMA OITAVA - DA MULTA-** As Empresas que prestam ou que vierem a prestar serviços na Base Territorial do Sindicato dos Trabalhadores de Pintura Industrial e Construção Civil de Macaé-RJ será aplicado, a presente Convenção Coletiva ora firmada, sob pena da empresa violadora de quaisquer das Cláusulas da presente Convenção Coletiva, fica obrigada ao pagamento de multa em favor do Sindicato profissional, na base de 20 (vinte) salários mínimos nacionais. **CLÁUSULA QUINQUAGESIMA NONA –** RESCISÕES/HOMOLOGAÇÕES/AVISO PRÉVIO- As empresas representadas pelas entidades patronais convenentes poderão homologar todas as demissões independentes de tempo de casa dos seus empregados no Sindicato obreiro objetivando a proteção e segurança jurídica dos trabalhadores, observando-se: a) Nas rescisões contratuais a serem homologadas pela entidade profissional, caso haja divergência quanto ao cumprimento das obrigações legais e de normas coletivas para com a entidade laboral convenente, será concedido às empresas um prazo de 48 (quarenta e oito) horas para correção ou esclarecimento das divergências verificadas, sem que isso implique em recusa de homologação; b) Conforme previsão da alínea "a" por ocasião das homologações das rescisões fica garantido ao sindicato profissional a utilização de ressalvas na hipótese de dúvidas quanto à interpretação de dispositivos legais e normas coletivas; c) O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, constando do mesmo, de forma clara, a data, local e hora para liquidação das verbas rescisórias, com o "ciente" do trabalhador. Caso a homologação seja feito no Sindicato laboral, caso o trabalhador não compareça, o Sindicato Profissional deverá fornecer certidão à Empresa atestando a ausência do trabalhador, do mesmo modo, será fornecido ao trabalhador na ausência da empresa, certidão de não comparecimento. d) Para efeito do cumprimento da Lei 12506/2012, o primeiro ano de trabalho será considerado para acréscimo de 3 dias previsto no parágrafo único do seu artigo 1º. e) Para o acréscimo será considerado como ano completo para seu efeito o tempo que ultrapassar 6 meses de trabalho prestado ao mesmo empregador. f) A indenização prevista no artigo 9º da Lei 7238/84 será devida

ainda que o aviso prévio seja superior a 30 (trinta) dias e nas mesmas condições. g) Aos pagamentos das verbas rescisórias, quando efetuadas em cheque, deverão ser feitos até às 14 horas, através de cheque nominal, depósito em conta em espécie, descontável na praça. h) Quando feita a homologação no sindicato obreiro, o sindicato se compromete a implantar sistema de hora marcada para homologação de rescisões de contrato de trabalho. i) Independente da forma de pagamento das verbas rescisórias se obriga a empresa a fornecer ao empregado os documentos indispensáveis ao recebimento do FGTS, no ato da comunicação de sua demissão; j) As empresas que agendarem a homologação no Sindicato e no dia da homologação se a empresa não comparecer, e não comunicar o trabalhador por quaisquer motivos a mesma fica obrigada a reembolsar as passagens do trabalhador e refeição; k) O acordo individual celebrado entre a empresa e seu empregado com a quitação anual das obrigações trabalhistas só terão validade se homologado pelo sindicato; **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESTABILIDADE ACIDENTE DE TRABALHO/ DOENÇA OCUPACIONAL**- O segurado que sofrer acidente de trabalho tipico ou doença profissional terá garantido pelo prazo minimo de 12 meses a estabilidade provisória, após a cessação do auxílio acidentário conforme os termos da lei 8213/91. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – DISCRIMINAÇÃO**- Fica vedado qualquer tipo de discriminação tanto de gênero, religião, raça, opção sexual, bem como todo e qualquer cidadão que já tenha tido qualquer tipo de problema judicial e que tenha sido absolvido, as empresas não deverão fazer nenhum cerceamento, desta forma atenderá a sugestão do CNJ. Após a apresentação acima, o presidente colocou em votação, sendo a proposta patronal aprovada por unanimidade. Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata para que cumpram seus devidos efeitos legais.

João Rodrigues Vieira
Presidente

Jairo João dos Santos
Secretário

Leonardo Lessa Rabello
OAB/RJ: 115.972
Advogado