

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG003234/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/10/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036519/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.161251/2020-88  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/09/2020

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

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE IPATINGA, CNPJ n. 21.028.816/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

E

N M ENGENHARIA E CONSTRUCOES LTDA, CNPJ n. 51.594.950/0001-22, 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 novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Ipatinga**, com abrangência territorial em **Ipatinga/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Será concedido reajuste aos empregados pertencentes à categoria profissional, da seguinte forma:

Os salários serão reajustados a partir de 01 de janeiro de 2020, sobre os salários vigentes em 31/10/2019, em 2,55% (dois virgula cinquenta e cinco por cento), correspondente a variação do INPC de novembro/2018 a outubro / 2019.

**CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO**

A partir de 1º de janeiro de 2020, o piso mínimo da categoria profissional conveniente será de R\$ 1.200,25 (Um mil e duzentos reais e vinte e cinco centavos) mensais.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALARIO E COMPROVANTES**

O pagamento será feito até o 5º (quinto) dia útil posterior ao mês vencido. Será fornecido comprovante salarial, contendo discriminadamente o valor e a natureza das importâncias pagas e descontos efetuados, será fornecida cópia da rescisão contratual, quando da dispensa, ainda que esta se verifique antes de completado um ano de serviço.

**Parágrafo Único:** Fica acordado que o crédito em conta corrente referente a salário, adiantamento, férias, 13º e outros, é válido como quitação de proventos pagos ao trabalhador.

## CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

No dia 20 (vinte) de cada mês, a empresa concedera um adiantamento salarial correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário base do mês anterior ao adiantamento. Caso o dia 20 (vinte) caia no sábado, o adiantamento será efetuado na sexta-feira e caso caia no domingo, o adiantamento será efetuado na segunda-feira.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO SALARIAL

Para todos os empregados admitidos até outubro/19, e ativos em 01/11/2019, será pago à título de abono, o valor de R\$ 600,00 (Seiscentos Reais) após a aprovação do acordo, no quinto dia útil de janeiro/2020. Este valor será proporcional ao período efetivamente trabalhado na vigência do ACT 2018/2019, ou seja, entre 01/11/2018 e 31/10/2019. O valor mínimo desde abono será de R\$ 100,00 (cem reais).

**Parágrafo Primeiro:** Por empregado ativo, entende-se aquele constante na folha de pagamento de novembro de 2019, ou cuja projeção do aviso prévio, ultrapasse a data de 01/11/2019.

**Parágrafo Segundo:** Por mês trabalhado, entende-se aquele em que o funcionário laborou por mais de 15 (quinze) dias no mesmo.

**Parágrafo Terceiro:** Para os funcionários sob o regime de Contrato Intermitente de Trabalho, serão somadas as horas trabalhadas ao longo do mesmo período, ou seja, entre 01/11/2018 e 31/10/2019 e o abono será pago proporcionalmente ao total de horas possivelmente trabalhadas, ou seja, 2640 hs (12 x 220 hs). Para estes funcionários, o valor mínimo do abono será de R\$ 100,00 (Cem reais). Entende-se, neste caso, como funcionário ativo, aquele que esteja contratado em 01/11/2019, estando convocado ou não.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento do ABONO não constituirá base de incidência para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, e não será integrado à remuneração do trabalhador.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAIS DE HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as horas trabalhadas, além da jornada normal de segunda à sexta-feira, serão pagas com acréscimo, calculados sobre a hora normal, no percentual de 50% (cinquenta por cento). Os eventuais acréscimos de jornada em dias de sábado, repouso semanal e feriados serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) (Súmula STF 461 e TST 146).

**Parágrafo Primeiro:** Será remunerado como hora extra também, a soma dos minutos que antecederem a entrada do trabalhador e/ou excederem sua saída, desde que superior a 15 (quinze) minutos por evento.

**Parágrafo Segundo:** As partes se comprometem a assegurar ao trabalhador ou a empresa, o direito à compensação das horas extras porventura realizadas, pelo que não haverá pagamento do adicional correspondente em qualquer das hipóteses acima. A data da compensação, todavia, dependerá de entendimento do trabalhador com a sua chefia imediata, observadas a oportunidade, o interesse comum e os preceitos legais.

**Parágrafo Terceiro:** Convenia-se também que, nos dias de compensação de feriados pontes e Carnaval, concedido por liberalidade, as horas trabalhadas não serão consideradas como extraordinárias.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

**Parágrafo Primeiro:** O adicional de insalubridade será pago, para as funções previstas em lei, bem como nas condições de trabalho que, por sua natureza, forem exigidos.

**Parágrafo Segundo:** O adicional de periculosidade será devido integralmente aos trabalhadores que, por sua função, tenham direito ao mesmo, ou que laborem continuamente em áreas consideradas perigosas, entendendo-se continuamente, períodos de trabalho superiores a 15 (quinze) dias no mês. Para os demais trabalhadores, fica estabelecido que:

- Caso laborem em áreas perigosas, por períodos contínuos ou não, inferiores a 15 (quinze) dias de trabalho, farão jus ao adicional, proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados sob esta condição.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá alimentação, conforme estabelecido pelo Ministério do Trabalho, aos Trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo, seja através do fornecimento de refeições prontas, ou através de vales alimentação.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa poderá descontar de seus trabalhadores, nos termos da lei, o valor de R\$ 0,20 (vinte centavos) por unidade fornecida.

**Parágrafo Segundo:** O valor subsidiado pela empresa, não terá natureza salarial e nem se integrará na remuneração dos trabalhadores nos termos da Lei.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá aos optantes, vale transporte ou ônibus próprio conforme escolha do funcionário com desconto conforme previsto em lei, no percentual máximo de 6% (seis pontos percentuais).

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE OU CONVÊNIO MÉDICO HOSPITALAR

A empresa subsidiará Plano de Saúde ou Convênio Médico Hospitalar aos trabalhadores, em regime de coparticipação, com o pagamento de 40% do custo mensal básico do plano. O trabalhador irá arcar com toda a coparticipação e os demais 60% do custo mensal básico do plano.

Será permitido ao trabalhador a inclusão de seus dependentes, mas neste caso, ele será responsável por todo o custo correspondente. Além do valor fixo mensal, serão repassados aos trabalhadores os custos integrais, do regime de coparticipação, dos procedimentos utilizados por ele e, eventualmente, seus dependentes. A adesão ou não ao plano será facultativa ao trabalhador.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores autorizam os descontos em folha de pagamento referente aos valores da parcela no plano de saúde bem como de coparticipação previsto no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de desligamento o desconto previsto no caput, será efetuado na rescisão contratual que contemplará até o mês seguinte do ocorrido, onde o demitido fará opção por continuar ou não com o Convênio Médico, em caso positivo deverá assumir toda a despesa pela manutenção do titular e/ou dependentes, de acordo com os prazos e normas estabelecidos pela Agência Nacional de Saúde - ANS, ou legislação superveniente.

**Parágrafo Terceiro:** Este plano será garantido aos trabalhadores afastados pelo INSS, no prazo máximo de 90 (noventa) dias ou até o encerramento do contrato.

**Parágrafo Quarto:** O valor subsidiado pela empresa, não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração dos trabalhadores nos termos da Lei.

**Parágrafo Quinto:** Ocorrendo reajuste do plano de saúde, os valores serão automaticamente repassados aos usuários.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO COLETIVO EM GRUPO

A empresa fornecerá aos seus funcionários sem exceção, seguro coletivo em grupo, sem custo para os mesmos.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATOS DE TRABALHO

Considerando a natureza de sua prestação de serviços, os contratos de trabalho pactuados entre a empresa e seus trabalhadores, poderão ser para atendimento de três tipos de serviços:

- **Primeiro:** Contratos continuados com prazo de início e fim, pactuados formalmente com seus clientes, superiores inicialmente, a 06 (seis) meses de atividades.
- **Segundo:** Contratos com Prazo Determinado que, da mesma forma, sejam inferiores a este prazo.

Contratos com prazo determinado, visam o atendimento das necessidades dos clientes, normalmente por espaço de tempo relativamente curto. Como exemplo, cita-se a execução de contratos de Grandes Reparos, Paradas Operacionais e/ou Emergenciais de unidades de produção e outros, quando são necessários efetivos maiores do que os disponíveis em seus Contratos Continuados. Eles serão regidos pela CLT, a não ser nos pontos expressamente convencionados neste acordo.

1. Para qualquer tipo de contrato de trabalho, o trabalhador somente será considerado apto e, conseqüentemente ter sua carteira de trabalho assinada e iniciar assim, sua atividade remunerada, após cumprir as etapas de recrutamento e seleção previstas em lei, que são os exames médicos ocupacionais e treinamentos com avaliação final, inerentes à função, conforme exigências das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR's) e Normas específicas dos clientes, que indicarão sua aptidão ou não, para exercer a atividade.
2. Os contratos com Prazo Determinado de Trabalho poderão ser renovados para atendimento das necessidades dos clientes, sejam por atraso das obras, emergências operacionais, adiamentos e/ou novos serviços temporários, por períodos necessários à conclusão dos mesmos.

3. As renovações destes contratos, não poderão exceder seis meses de período total, ou seja, entre a admissão e o efetivo desligamento, configurando-se a partir de então, a prestação de serviços continuados.
4. Trabalhadores que prestaram serviços à empresa, seja em contratos continuados ou por Prazo Determinado, poderão ser readmitidos num prazo inferior a 6 (seis) meses para novos contratos por Prazo Determinado somente. Neste caso, o período mínimo exigido, entre a demissão e readmissão será de 15(quinze) dias, sem que tal processo caracterize a existência de continuidade do contrato anterior.

- **Terceiro:** Contrato de Trabalho Intermitente, expressamente prevista na [Lei da Reforma Trabalhista](#)

Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do trabalhador e da empresa.

O trabalhador poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Contrato de Trabalho Intermitente, expressamente prevista no artigo 443 no § 3º e artigo 452-A e seus Parágrafos de § 1º à § 9º artigo 611-A inciso VIII da CLT:

#### **Art. 443.**

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

**Art. 452-A.** O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará o colaborador, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas

I - remuneração;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - Décimo terceiro salário proporcional;

IV - Repouso semanal remunerado; e

V - Adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

#### **. As partes estabelecem as seguintes diretrizes**

1 – Na hipótese de o período de convocação exceder um mês o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º acompanhará as mesmas datas da “Folha de Pagamento” (quinto dia útil do mês seguinte) e o “Adiantamento Salarial” (quinze dias após o dia do pagamento mensal) dos demais empregados.

2 – O valor previsto nos incisos II e III do artigo 452-A serão calculados a razão de 01/12 (um, doze avos), sobre a soma das parcelas de: saldo de salário e DSR, deduzidos valores de faltas/atrasos; Horas Extras; Adicionais: Noturno e/ou Insalubridade/Periculosidade, relativos a cada convocação e limitados ao mês de competência da folha de pagamento, uma vez que a convocação pode passar de um mês para outro.

3 – Nas convocações a Empresa definirá os locais de prestação de serviços, bem como os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços.

4 – Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, sendo que o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

5 – Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador ou o empregado não aceitando as convocações, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.

6 – O funcionário sob regime intermitente, poderá ser reconvocato imediatamente após o término da última convocação, quantas vezes forem necessárias, para cumprimento de atividades que surjam após a previsão inicial e que necessitem o aumento do período inicialmente previsto.

7 – Na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

#### **Pela metade:**

a) O aviso prévio indenizado, calculado com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. No cálculo da média, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUARENTENA**

Considerando que a regulamentação da aplicabilidade do prazo de 18 (dezoito) meses, previsto no artigo 5º-d da lei 6.019/1974, não se refere especificamente quanto ao tipo de contrato de trabalho, a restrição temporal poderia ser aplicada se contrato por prazo indeterminado, contrato por prazo determinado ou contrato para trabalho intermitente. A falta de especificidade da Lei, também quanto à forma de terminação do contrato de trabalho e restrição temporal, seria aplicada se dispensa sem justo motivo, se dispensa por

justa causa, se pedido de demissão, se dispensa por acordo e se término por decurso do prazo. A falta de especificidade da Lei, também interfere no conceito empregador, para o qual a restrição temporal seria aplicada, ou seja, se empregador direto, se para a construção ficta de empregador único em razão de existência de Grupo Econômico etc.

Observa-se também, a falta de especificidade da Lei quanto ao termo inicial da contagem do período de 18 (dezoito) meses, se a partir da comunicação do término do contrato de trabalho, ou seja, aviso prévio, ou se a partir do termo final do prazo do aviso prévio mínimo de 30 (trinta) dias ou proporcional do tempo do pacto laboral.

A falta de especificidade da Lei quanto aos diversos temas acima, tem causado insegurança jurídica nas relações de trabalho e, sendo assim:

**. As partes estabelecem as seguintes diretrizes para aplicação do artigo 5º-D da Lei 6.019/1974:**

- 01 – O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho por e com prazo determinado, em qualquer das hipóteses legais vigentes, haja vista que o termo final já é conhecido pelas partes contratantes;
- 02 – O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho intermitente;
- 03 - O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por aplicação de justa causa, em qualquer das hipóteses legais vigentes;
- 04 - O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por pedido de demissão pelo empregado;
- 05 - O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por acordo entre as partes contratantes;
- 06 - O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer, em qualquer das hipóteses legais, na relação em que o empregado já for beneficiário de aposentadoria concedida pelo INSS ou que já tenha adquirido o direito à concessão de benefício de aposentadoria, em qualquer de suas espécies legais;
- 07 - O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego se der, em qualquer das hipóteses legais, com empresa integrante de grupo econômico também integrado pela empresa que figurará como tomadora dos serviços na nova relação de emprego havida entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços;
- 08 – A aplicabilidade do prazo 18 (dezoito) meses está restrita à hipótese em que o término do contrato de trabalho ocorreu com o empregador direto que figurará como tomadora dos serviços na nova relação de empregado havida com a empresa prestadora de serviços com esta última;
- 8.1 – O prazo de 18 (dezoito) meses previsto no item 8 não se aplica quando não houver identidade dos serviços que serão executados pelo trabalhador como empregado da empresa prestadora de serviços e aqueles que o trabalhador executava enquanto era empregado da empresa tomadora, entendendo-se como identidade dos serviços as mesmas atividades laborais, o mesmo cargo, o mesmo local e setor de trabalho;
- 09 – O prazo de 18 (dezoito) meses é contado a partir do dia da comunicação do término do contrato de trabalho com empregador direto, ou seja, do aviso prévio, quando incidente no caso concreto.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO INDENIZADO E TRABALHADO**

Ficam estabelecidas as seguintes distinções entre aviso de dispensa imediata e aviso prévio, aplicadas aos contratos continuados de trabalho:

Aviso Indenizado: É a notificação que o empregador dá ao empregado de que seu contrato de trabalho se acha rescindindo, sem justa causa e com observância do prazo estabelecido em Lei.

Aviso Trabalhado: É a notificação que o empregador dá ao empregado de que seu contrato de trabalho será rescindido após cumprimento, em serviço e na mesma função, o prazo fixado em Lei.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PARA GESTANTES**

Fica assegurada a empregada gestante, a licença maternidade pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias conforme legislação, mediante pagamento, pela empresa, dos salários do período, mediante a solicitação da Empregada gestante, poderá ser prorrogada pelo período de 60 (sessenta) dias, em virtude da Lei 11.770/2008, denominada de Programa Empresa Cidadã.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORÁRIOS**

- a) Tolerância de 15 (quinze) minutos ao dia e 30 (trinta) ao mês;
- b) Será concedida permissão de saída com justificativa;
- c) Os empregados estão dispensados da marcação do ponto na entrada e saída para refeições e descanso.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

A Empresa poderá definir a Jornada de Trabalho de acordo com as necessidades de serviços, seja por turnos de segunda-feira a Sábado ou em conformidade com o artigo 59 em seu Parágrafo 2º da CLT o excesso de horas de um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, sem que haja o acréscimo de salário, de maneira que não exceda, no período máximo de 3 (três) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, dentro do limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**Parágrafo Primeiro:** As horas compensadas na jornada de trabalho conforme aqui estabelecido não sofrerão os acréscimos previstos na cláusula oitava, nem qualquer outro acréscimo.

**Parágrafo Segundo:** Quando o feriado coincidir com o sábado, não haverá redução da jornada durante a semana e não serão devidas horas extras, com isto quando o feriado cair de segunda a sexta-feira, será considerado como 8h48min, para compensar as horas acima mencionadas.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa poderá efetuar compensação de horas, relativas aos dias úteis que por qualquer motivo não sejam trabalhados, aos sábados, domingos ou feriados. Neste caso, não serão também aplicáveis os adicionais previstos na Cláusula oitava.

**Parágrafo Quarto:** As partes estabelecem que nos serviços de "Parada de Manutenção" ou "Urgências", será adotado o trabalho de segunda-feira a sábado no horário das 07h00min as 19h00min e da 19h00min as 07h00min com o intervalo de descanso de 01h00min para refeição.

## **CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO EM SERVIÇOS ESPECIAIS**

Com o objetivo de observar o limite das dez horas diárias de "Trabalho", a Empresa efetuará o controle das horas de interrupção das atividades considerando esses intervalos como "Horas de Espera", relativo aos eventos abaixo relacionados:

- Autorização de Permissão de Trabalho, liberação de máquinas ou equipamentos;
- Tempo dispendido entre o deslocamento da frente de trabalho e o refeitório (ida e volta) além do intervalo de 01h00 para o descanso e
- Ao término da jornada o tempo necessário à higienização e troca do uniforme.

**Parágrafo Único:** As interrupções de trabalho acima ficam definidas como "Horas de Espera" e serão remuneradas com o salário normal caso ocorram no limite proporcional diário das 44 horas semanais e pagas como horas extras quando ultrapassado esse limite. Este controle será efetuado pela empresa através de "RDC" – relatório diário de campo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE PONTO**

O controle diário da jornada de trabalho dos funcionários, será efetuado através de ponto eletrônico, nos locais de prestação dos serviços. Nos casos de contratos com prazo curtos de execução, poderá ser efetuado o controle por meio de registro manual.

Parágrafo Único – Não serão considerados, para fins de remuneração dos funcionários, os tempos dispendidos entre a portaria dos clientes e os dispositivos de registro de entrada/saída dos funcionários, ou seja, a jornada remunerada só inicia no momento do registro de entrada/saída.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

I - Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, devidamente declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

II - Até 03 (três) dias úteis, em virtude de casamento;

III - Por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, estando incluída, neste caso, a licença paternidade prevista na Constituição Federal e a ausência prevista no art. 473;

III, da CLT; IV - Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

IV - Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; VI - No período em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas, na letra "c" do artigo 65 da Lei n.º 4.375, de 17.08.64;

V - Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. VIII - Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante deste que:

- a) Seja motivo de prova em estabelecimento de ensino da rede oficial ou em curso técnico oficializado, autorizado ou reconhecido;
- b) O empregado avise ao empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;
- c) O horário da prova coincida, total ou parcialmente, com o horário de trabalho do empregado;
- d) O empregado comprove, com atestado da escola o efetivo comparecimento à prova.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

A empresa pagará 1/3 férias na saída conforme previsto na constituição.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GOZO DE FÉRIAS**

Conforme CLT.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SESMT COMUM**

A NM Engenharia fica autorizada a integrar SESMT comum, na forma da Portaria SIT/DSST nº 17 de 01/08/2007 (Portaria da SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO/DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO nº 17 de 01/08/07).

**EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

A empresa fornecerá aos trabalhadores meios de segurança e equipamentos de proteção necessários à execução do seu trabalho, de acordo com as normas constantes da Legislação específica sobre a matéria de segurança e higiene do trabalho. A não utilização do mesmo, o uso inadequado e/ou a falta de cuidado com seu EPI, sujeita o trabalhador a advertência e até demissão por justa causa.

**Parágrafo Único:** O trabalhador deverá zelar por seus equipamentos, mantendo-os limpos e em condições de uso.

## UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME

Para os trabalhadores que trabalham nesta empresa, será fornecido uniforme gratuitamente de acordo com as necessidades específicas das áreas. Obrigam-se os trabalhadores a devolver os uniformes à empresa, no caso de rescisão e/ou por ocasião da troca, mediante recibo. Os trabalhadores se responsabilizam pelo uso adequado do uniforme, bem como de sua higienização, sendo o trabalhador passivo de cobrança pelo uso inadequado.

**Parágrafo Único:** Excetua-se a responsabilidade pela higienização do uniforme do trabalhador, no caso dos mesmos estarem sujos ou contaminados com tintas, óleos e graxas.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO

Fica estabelecido que a empresa aceitará atestado fornecido por médicos devidamente registrado no CRM, após ser entregue no SESMT da empresa e aprovado pelo médico coordenador no prazo máximo de 48 horas.

## READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO DOENÇAS OCUPACIONAIS

Garantia de emprego, enquanto persistir o contrato, para trabalhadores afastados por acidente ou acometidos de Doença Ocupacional, no prazo que determina a CLT.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSMISSÃO DE RECADOS

A empresa fica obrigada a transmitir aos seus empregados, recados considerados grave e urgente.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCLUSÃO E ASSINATURAS

Assim por estarem justos e acertados, e para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes do presente **ACORDO COLETIVO**, para ser levado ao registro no **Ministério do Trabalho e Emprego** nos termos do artigo 614 da CLT.

SEBASTIAO PAULO CHAVES

**PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE IPATINGA**

**OSCAR PEDRO BARBOSA FILHO  
GERENTE  
N M ENGENHARIA E CONSTRUCOES LTDA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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