



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PINTURA INDUSTRIAL, CONSTRUÇÃO CIVIL E DO MOBILIÁRIO, LADRILHOS, HIDRAULICOS, PRODUTOS DE CIMENTO, MÁRMORES, GRANITOS, ENGENHARIA CONSULTIVA, MONTAGEM INDUSTRIAL, MANUTENÇÃO E LIMPEZA INDUSTRIAIS. INCLUSIVE NAS PLATAFORMAS MARÍTIMAS DA BACIA DE CAMPOS, NOS MUNICÍPIOS DE MACAÉ, CASIMIRO DE ABREU, CONCEIÇÃO DE MACABU, QUISSAMA, CARAPEBUS E RIO DAS OSTRAS, CNPJ nº 31.504.483/0001-95, **denominado SINTPICC**, neste ato representado por seu Presidente, Sr. JOAO RODRIGUES VIEIRA; e SINDICATO DAS EMPRESAS DE ENGENHARIA DE MONTAGEM INDUSTRIAL, CNPJ nº 40.174.799/0001-57, **denominado SINDEMON-RJ**, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ALEXANDRE MORAES VASCONCELLOS, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas adiante, bem como as devidas considerações 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) dos **Trabalhadores de Pintura Industrial, Montagem e Manutenção Industrial e Construção Civil**, com abrangência territorial em **Casimiro de Abreu/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Carapebus/RJ, Rio das Ostras/RJ, Macaé/RJ e Quissamã/RJ**.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

#### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de **1º de maio de 2022**, início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os pisos salariais para os integrantes das categorias profissionais **Onshore e Offshore**, terão os seguintes valores.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022-2023

**TABELA DE PISOS DOS GRUPOS DE PINTURA E MONTAGEM INDUSTRIAL**

A partir de 1º de maio de **2022**, início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os pisos salariais para os integrantes das categorias profissionais Onshore e Offshore, terão os seguintes valores já devidamente reajustados:

Ajudante	R\$ 1.580,18
Almoxarife	R\$ 2.167,12
Auxiliar de Serv. Gerais (ASG, Hom.de Área)	R\$ 1.746,42
Caldeireiro	R\$ 2.491,91
Eletricista Montador	R\$ 1.963,33
Eletricista Força e Controle	R\$ 2.279,93
Encanador	R\$ 2.279,93
Encarregado Qualificado	R\$ 3.901,18
Guindasteiro	R\$ 2.279,93
Instrumentista	R\$ 2.279,93
Jatista D'água	R\$ 1.963,33
Maçariqueiro	R\$ 1.963,33
Mecânico	R\$ 2.167,12
Mestre em Geral (Líder) ou Encarregado não qualificado	R\$ 3.445,23
Montador de Andaime	R\$ 2.368,62
Pintor Industrial	R\$ 2.368,62
Pintor Hidrojatista	R\$ 2.584,00
Soldador Chaparia	R\$ 1.963,33
Soldador Tig/ER	R\$ 2.584,00
Soldador Tig/ER/Raiz.	R\$ 3.377,96
Técnico de Segurança do Trabalho	R\$ 3.901,18
Técnico em Geral	R\$ 3.901,18

**Parágrafo Primeiro.** - Para os demais Técnicos não especificados na Tabela dos Pisos, fica garantido, no mínimo, o salário idêntico ao do Técnico em Geral.

**Parágrafo Segundo.** – O piso salarial dos profissionais que, por força do contrato ou execução das suas atividades venha a ser exigido a qualificação de ABRAMAN, ou de ESCALADOR, deverá ser acrescido de 10% (dez por cento) e percentual de 20% (vinte por cento) caso seja exigido as duas qualificações ABRAMAN mais



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

ESCALADOR, sobre os pisos da TABELA DE PISOS DOS GRUPOS DE PINTURA E MONTAGEM INDUSTRIAL.

### INCLUIR

**Parágrafo Terceiro.** – As demais funções não relacionadas na tabela de pisos, terão seu salário inicial estabelecido por livre negociação empregado e empregador, desde que não venha ser inferior ao menor piso praticado nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo garantido ao trabalhador os demais benefícios constantes na presente Convenção Coletiva, inclusive futuros reajustes que vierem a ser negociados.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores da categoria representada pelo sindicato conveniente, a partir de 1º de maio de **2022**, reajuste salarial de **15% (quinze por cento)**, correspondente ao INPC apurado no período de Maio/2022 a Abril/2023, incidente sobre os salários vigentes em 1º de maio de 2021.

**Parágrafo Primeiro:** - **EXCLUIR**

Para os empregados que percebem salários acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o reajuste será estabelecido através de livre negociação entre os EMPREGADOS e EMPRESAS. Sugere-se o pagamento mínimo de R\$ 380,00 (Trezentos e oitenta reais).

**Parágrafo Segundo:** - Cada empresa poderá, a seu critério, compensar os aumentos concedidos no período de 1º de maio de **2021** a 30 de abril de **2022**, exceto os decorrentes de promoção e/ou equiparação salarial determinada por sentença transitada e julgada e término de aprendizagem.

**Parágrafo Terceiro:** - As empresas garantirão correção integral de salários para os empregados admitidos após a data base, para aquelas funções que possuem paradigmas, respeitando os termos da legislação vigente, desconsiderando desse modo a figura da proporcionalidade.

**Parágrafo Quarto:** - **EXCLUIR**

As empresas poderão efetuar o pagamento do retroativo, referente ao reajuste em até três parcelas, sendo:

**1ª até o quinto dia útil de novembro/2021**



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

2ª até o quinto dia útil de dezembro/2021

3ª até 31 de dezembro/2021

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

As empresas poderão conceder adiantamentos quinzenais aos seus funcionários mensalistas até o dia 20 de cada mês, equivalente a no mínimo 30% (trinta por cento) do salário do mês anterior.

#### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO / COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Quando o pagamento for feito mediante cheque, as empresas estabelecerão condições para que o trabalhador possa descontá-lo no mesmo dia, sem prejuízo de seu horário de refeição e descanso. Quando for feito em espécie e no local de trabalho, não poderá ultrapassar a ½ hora após o término da jornada, exceto casos extraordinários e comprováveis. Se houver atraso e fora do que ora se estipula, o tempo despendido será pago como hora extra. Além disso, as empresas se comprometem a disponibilizar aos seus empregados comprovantes de pagamento em envelope timbrado e individualizados ou por meios eletrônicos, indicando discriminadamente, a empresa, a natureza e os valores das diferentes importâncias pagas e descontadas até o dia do pagamento.

**Parágrafo primeiro:** - Quando o pagamento for efetuado via crédito direto em conta corrente, será dispensado a assinatura do contracheque.

### DESCONTOS SALARIAIS

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO/CONVÊNIO

As empresas que possuem Convênio, tais como: Farmácias, Seguro de Vida, Plano de Saúde, Hospitais, Clínicas, Faculdades, Academias e etc., ou similares, que possibilitem vantagens para os empregados, desde que autorizadas por estes, poderão efetuar desconto em folha a esses títulos, dentro dos limites legais.

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



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2022-2023**

---

**CLÁUSULA OITAVA - DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE**

O trabalhador dispensado antes da data base da categoria fará jus ao previsto no artigo 9º, da Lei 7238/84.

**Parágrafo Primeiro** - O tempo de serviço do aviso prévio indenizado será considerado como se este tivesse sido trabalhado, para o fim previsto nesta cláusula.

**Parágrafo segundo** - Os trabalhadores dispensados onde o aviso prévio tenha termino posterior a data base, farão jus ao reajuste integral sobre todo valor das verbas rescisórias, e, não apenas na proporcionalidade dos dias da projeção do presente aviso prévio.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

**ADICIONAL DE HORA EXTRA**

**CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DE HORA EXTRA**

As horas extras para o regime On-shore serão pagas da seguinte forma:

- a) De segunda a sexta-feira com adicional de 50% (cinquenta por cento);
- b) Aos sábados com adicional de 60% (sessenta por cento), após o cumprimento da jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas para os trabalhadores
- c) Domingos e feriados com adicional de 100% (cento por cento)

Quando for o caso de adicionais de sobreaviso, periculosidade, insalubridade e adicional noturno, além das horas extras, serão integrados aos salários para os fins legais.

**Parágrafo primeiro:** - Não será devido adicional de horas extras, quando o funcionário for convocado no período de folga para treinamentos/cursos obrigatórios necessários e indispensáveis à sua capacitação e para o exercício de sua função.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022-2023**

---

**Parágrafo segundo:** - As empresas deverão garantir alimentação a todos os empregados que realizem cursos/treinamentos, bem como hospedagem para aqueles que residem fora da região de Macaé/RJ.

**ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 20% sobre a hora diurna, tal qual previsto no art. 73 da CLT.

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

As empresas se obrigam pagar aos seus empregados os adicionais de insalubridade e de periculosidade nas condições e forma prevista em lei, e respeitando o que prevê a Súmula nº 364 do (TST) no que se refere ao adicional de periculosidade a partir de 01 de maio de 2014.

**Parágrafo Primeiro.**- Fica acordado que nos locais que já são considerados insalubres ou perigosos, terão igual direito os empregados das empresas da categoria.

**Parágrafo Segundo.**- Nas empresas que prestarem ou que venham prestar serviços dentro das áreas da Petrobrás que sejam considerados insalubres ou perigosos, seus trabalhadores farão jus ao adicional.

**Parágrafo Terceiro.**- As empresas se comprometem a apresentar o **PPRA** (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) no prazo de 10 dias úteis a contar do recebimento da notificação deste sindicato, para apurar condições insalubres ou perigosas no ambiente de trabalho.

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

Fica definido entre as partes, no tocante a PLR – Participação nos Lucros ou Resultados prevista na lei 10.101 de 20/12/2000, o seguinte:

**Parágrafo Primeiro** - As empresas que ainda não possuem o Programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados deverão promover sua apresentação no prazo máximo de **60 (sessenta)** dias a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ao Sindicato dos Empregados, para através de prévia negociação com seus empregados, em conjunto com representante indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores, discutirem a elaboração do acordo previsto no caput desta cláusula, tendo as partes o prazo 60 (sessenta) dias, após a apresentação do Programa, para elaboração de acordos que vigorarão, inicialmente, por um prazo de **1 (um)** ano depois de assinados.

**Parágrafo Segundo**- Os Programas de Participação de Lucros ou Resultados serão instituídos através de Acordos diretamente com seus empregados e com a participação do Sindicato dos Trabalhadores, passando a vigorar por período de 1 (um) ano, sem prorrogação;

**Parágrafo Terceiro**- Para o caso de consórcios de empresas, aplica-se o disposto nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, quando uma das empresas consorciadas já tiver o seu Programa de PLR convalidado na forma desta cláusula;

**Parágrafo Quarto** - A empresa que não protocolar seu Programa de PLR no prazo estabelecido no parágrafo primeiro desta Cláusula, pagará, a título de multa, o valor referente a um piso do Ajudante, por semestre, revertido para cada empregado da empresa.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

Nas obras, serão fornecidas as refeições abaixo relacionadas, subsidiadas, facultando a empresa o desconto em folha de pagamento de cada trabalhador beneficiado.

**Parágrafo Primeiro**.- Café da manhã para aqueles que se apresentarem devidamente uniformizados até 15 minutos antes do início da jornada de trabalho, que consistirá de: café, café com leite, pão com manteiga/margarina e queijo. O desconto por empregado não ultrapassará a 1% (um por cento) do salário hora.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2022-2023**

---

**Parágrafo Segundo.**- Será fornecido almoço, servido no local de trabalho, para todos os empregados. Caso a empresa opte por ticket-refeição, este será de **R\$ 23,00 (Vinte e três reais)** por dia de efetivo trabalho. O desconto mensal não poderá ultrapassar **R\$ 23,00 (vinte e três reais)**. Devendo ser pago a partir de 1º de maio de **2022**.

**Parágrafo Terceiro.**- Para os empregados alojados, deverá ser fornecido jantar ou ticket-refeição, nos mesmos moldes do parágrafo segundo da presente cláusula.

**Parágrafo Quarto.**- As empresas concederão a todos funcionários, um Vale Alimentação mensal (a título de cesta básica), no valor de **R\$ 503,70 (Quinhentos e três reais e setenta centavos)**, a partir de 01 de maio de **2022**, podendo o crédito ser realizado até o dia 15 do mês subsequente ao mês competência.

**Parágrafo Quinto.**- No caso de dispensa do funcionário, o Saldo do Ticket alimentação do respectivo mês poderá ser quitado pela empresa no TRCT. Caso o crédito seja antecipado, a empresa poderá realizar o desconto no TRCT.

**Parágrafo Sexto.**- Fica garantida a proporcionalidade deste benefício, considerando a data de admissão, demissão, afastamentos e de licenças.

**Parágrafo Sétimo.**- As empresas poderão conceder um intervalo de no máximo 15 minutos para lanche/café, entre o início da jornada e o horário do almoço e outro intervalo de 15 minutos entre o período de pós almoço ao término da jornada offshore, desde que o fornecimento seja feito pelo tomador do serviço. Havendo a concessão desse intervalo, o horário de almoço e descanso deverá ser reduzido de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos.

**Parágrafo Oitavo.**- Em nenhuma das hipóteses, os valores relativos aos benefícios da presente cláusula e seus parágrafos configurarão salário "in natura".

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – VALE-TRANSPORTE REGIME ONSHORE**

A empresa ficará obrigada a conceder "vale-transporte" aos trabalhadores, na forma da lei, quando prestar serviços na Base, não estando em regime embarcado.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

**Parágrafo Primeiro.**- As empresas fornecerão aos seus empregados vale-transporte cobrindo o trajeto casa trabalho e vice-versa, independentemente de quantas conduções seja necessário para cobrir tal percurso.

**Parágrafo Segundo.**- O trabalhador deverá entregar a empresa no ato de sua contratação seu comprovante de residência nominal e atualizado, ou mesmo declaração registrada em cartório, caso residirem em casa de aluguel o contrato de locação. No caso de mudança, o mesmo deverá protocolar junto à empresa um novo comprovante de residência num prazo máximo de 30 dias, para se fazer jus ao recebimento do Vale-Transporte.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE DE TRABALHO**

Tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do Vale Transporte, decorrentes das peculiaridades próprias da Montagem e Manutenção Industrial, no que diz respeito às constantes transferências dos trabalhadores para os diversos canteiros de Obras da Empresa, prestando serviços on-shore, por força do próprio processo construtivo, acordam as Entidades Convenientes, com base no disposto no Parágrafo Único do art. 5º do Decreto nº 95.247/87, que com a concordância expressa dos trabalhadores, poderão as empresas fazer a antecipação em espécie da parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale-Transporte, tal como definido pela legislação.

**Parágrafo Primeiro.** - Na hipótese nesta cláusula, o trabalhador assinará termo de compromisso pela ação acordada, estabelecendo que o pagamento que lhe será feito em folha, sob o título de “Indenização de Transporte” e que, como tal, terá caráter meramente ressarcitório, não tendo natureza salarial nem se incorporando a sua remuneração para qualquer efeito e, portanto, não se constituindo base de incidência da contribuição previdenciária ou do FGTS.

**Parágrafo Segundo.** - Os atrasos decorrentes de problemas com veículos fornecidos pela empresa não serão descontados do salário do trabalhador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO DE PASSAGEM**

As empresas se comprometem a reembolsar em até 7 (sete) dias úteis, as passagens para os empregados residentes no Estado do Rio de Janeiro, que trabalhem em regime embarcado Offshore, quando forem convocados para embarque dentro do período normal de sua folga de 14 dias, ou para aqueles que o embarque tenha sido cancelado.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

**Parágrafo Único.** - O trabalhador contratado em outra cidade, localizada a mais de 150 km do município de Macaé, e que tenha tido sua passagem de vinda paga pela empresa, terá garantia de sua passagem de retorno à cidade de origem quando da rescisão do contrato laboral ocorrer por iniciativa do empregador e desde sua dispensa ocorra sem justa causa.

### AUXÍLIO SAÚDE

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE

Será concedido Plano de Saúde aos empregados e dependentes, desde que haja previsão nesse sentido nos contratos de serviços celebrados entre as empresas e seus contratantes de serviços.

**Parágrafo Primeiro.** - Na hipótese de afastamento por acidente de trabalho, auxílio doença devidamente comprovados pelo médico da empresa ou previdência social, enquanto perdurar o afastamento, fará jus o empregado e seus dependentes ao Plano de Saúde, observado o disposto no parágrafo quarto.

**Parágrafo Segundo.** – Para as empresas que contratarem planos de saúde nos quais há participação do empregado com a mensalidade, deverá ser disponibilizado a opção para o trabalhador de continuar no plano após sua dispensa, nos termos da legislação em vigor.

**Parágrafo Terceiro.** – Para os Planos onde o funcionário coparticipa com as utilizações ou contribuiu com as mensalidades, no caso de afastamento deverá continuar fazendo o pagamento via boleto ou depósito em conta, enquanto perdurar o afastamento, sob pena de cancelamento do Plano.

**Parágrafo Quarto.** - Por ocasião de afastamento do empregado, superior a 60 (sessenta) dias, os dependentes do funcionário não farão jus ao benefício do Plano de Saúde, ficando única e exclusivamente o titular cadastrado no benefício. Ressaltando que a presente cláusula apenas surtirá seus efeitos para os casos de afastamento a partir de 01/05/2020.

### AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

No caso de falecimento do empregado, será concedido auxílio funeral no valor de no mínimo **R\$ 3.757,05 (Três mil setecentos e cinquenta e sete reais e cinco centavos)**, desde que seja apresentado a empresas notas fiscais comprobatória das despesas e a certidão de óbito.

### AUXÍLIO MATERNIDADE

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### AUXÍLIO CRECHE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas, nos termos de legislação em vigor, adotarão sistemas de reembolso Creche em substituição a exigência contida nos parágrafos primeiro e segundo do Art. 389 da CLT.

### SEGURO DE VIDA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SEGURO / INDENIZAÇÃO POR MORTE

As empresas concederão 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 30 (trinta) vezes o menor salário previsto na Convenção Coletiva. As indenizações serão pagas preferencialmente em Macaé – RJ.

**Parágrafo Único.**- A empresa que não conceder o seguro ficará obrigada ao pagamento de indenização no mesmo valor previsto nesta cláusula. Será fixada no quadro de avisos cópia da apólice, bem como será fornecida cópia desta, solicitado pelo empregado ou dependentes.

### OUTROS AUXÍLIOS



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022-2023

---

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BILHETE DE EMBARQUE**

As empresas se comprometem a disponibilizar bilhete de embarque a todos os empregados com data e hora do seu embarque, ficando facultados os controles adicionais.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES, 13º SALARIO E FÉRIAS.**

**NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO**

Todo trabalhador ao ser admitido deverá receber uma cópia do contrato de trabalho.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de Experiência será de 45 dias, prorrogável somente uma vez por igual período. Após este prazo, caso não haja manifestação da empresa o contrato passará automaticamente para contrato por prazo indeterminado.

**Parágrafo Primeiro.** - Ficam as empresas proibidas de formalizar contratos de experiência com trabalhadores que tenham mais de um ano de efetivo e contínuo serviço na mesma função e na mesma empresa, desde que não haja mais de 6 (seis) meses entre os contratos.

**Parágrafo Segundo.** - Para o caso do trabalhador admitido e que antes tenha trabalhado para empresa de mão-de-obra temporária, desde que a admissão seja imediatamente posterior ao término do contrato de trabalho temporário, o prazo de experiência somado ao período da prestação de serviços temporários não poderá ser superior a 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOCUMENTAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa obriga-se a fornecer aos empregados os comprovantes de recebimento de quaisquer documentos que por estes lhe sejam entregues, bem assim como devolver os aludidos documentos no prazo de 5 (cinco) dias úteis, mediante recibo firmado pelo empregado, exceto aqueles que, de acordo com a legislação, devam permanecer com o empregador.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2022-2023**

---

**Parágrafo Único.** - Em atendimento a legislação vigente, o prazo de retenção da CTPS não poderá ser superior a 48 (quarenta e oito) horas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS E 13º SALARIO**

As empresas se obrigam ao pagamento da 1ª parcela do 13º salário, junto à primeira folha de pagamento imediatamente ao retorno das férias, desde que o funcionário solicite.

**Parágrafo Único** – As férias poderão ser de 28 (vinte e oito) dias com abono de 2 (dois) dias, com a concordância do empregado.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PEDIDO DE DEMISSÃO DE TRABALHADOR NÃO ALFABETIZADO**

A demissão do empregado que ainda não se alfabetizou, e que possua mais de 90 (noventa) dias de tempo de serviço, terá assistência do sindicato profissional, mediante a concordância do empregado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÕES/ HOMOLOGAÇÕES/ AVISO PRÉVIO**

As empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam a homologar todas as demissões inclusive na forma prevista no item 10, para os empregados com mais de 1 (um ano) de contrato de trabalho, no Sindicato obreiro objetivando a proteção e segurança jurídica dos trabalhadores, observando-se:

1 - 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 conveniente, 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.

2- A Entidade representativa da Categoria Profissional, de acordo com o artigo 477, § 2º da CLT, tem como atribuição à competência para prestação de assistência aos trabalhadores por ocasião das rescisões dos contratos de trabalho, podendo, a seu critério, utilizar-se de ressalvas na hipótese de dúvidas



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

quanto à interpretação de dispositivos legais e normas coletivas.

3- 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 o trabalhador não compareça, o Sindicato Profissional deverá fornecer certidão à empresa atestando a ausência do trabalhador, do mesmo modo, será fornecida ao trabalhador na ausência da empresa, Certidão de não comparecimento da mesma.

4- São documentos exigíveis para homologação: CTPS, TRCT, GRRF, PPP, Chave de identificação, Conectividade Social, Exame demissional ou periódico dentro da validade, extrato analítico do FGTS e Carta de Preposto a ser credenciado. Nos casos de homologação de falecidos, os dependentes terão que apresentar a declaração da Previdência Social constando o nome dos beneficiários. Nos casos dos trabalhadores afastados pelo benefício do INSS, deverá a empresa apresentar o documento de deferimento do início e término do benefício, desde que seja cumprido o que determina o parágrafo único da cláusula 52;

5 – O saldo de salário do período trabalhado anteriormente ao aviso prévio e do período do próprio aviso, se trabalhado, deverá ser pago ao interessado por ocasião do pagamento dos demais trabalhadores, a menos que a homologação da rescisão ocorra antes;

6- Em caso de demissão do trabalhador com menos de 1 (um) ano, sem justa causa, a empresa fica obrigado o fornecimento da Guia de comprovação de recolhimento da multa do FGTS (GRRF), em até 5 (cinco) dias úteis após o prazo legal do recolhimento.

7- As empresas se comprometem a solicitar a baixa do SISPAT junto a Petrobras dos seus funcionários demitidos, no prazo de 10 (dez) dias úteis e apresentar o comprovante no ato da homologação, caso seja solicitado.

8 - O SINTPICC garantirá agenda para a homologação num prazo de 10 (dez) dias a contar da data do desligamento do trabalhador.

9 – O Sintpicc deverá Homologar os Trabalhadores que porventura não tenham autorizado o desconto da Contribuição Sindical ou até mesmo das Taxas de Custeio e da Contribuição Assistencial.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

10 – Excepcionalmente, caso o empregado concorde, as homologações poderão ser realizadas na forma virtual a ser agendadas no seguinte canal: [sintpicc@sintpiccmacae.com.br](mailto:sintpicc@sintpiccmacae.com.br) ressaltando que a homologação ocorrerá na PLATAFORMA ZOOM DO SINTPICC, sendo importante que o trabalhador deverá ser comunicado por e-mail, para poder acompanhar o procedimento de homologação. Sem prejuízo do prazo dos dez dias para as comprovações de praxe.

### AVISO PRÉVIO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio que não for efetivamente trabalhado será considerado como “aviso indenizado” para todos os fins de direito, em observância a legislação vigente bem como, as Normas Técnicas do MTE.

**Parágrafo único** - No caso de desligamento durante os dias da folga de embarque, a empresa deverá quitar os dias remanescentes no TRCT.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Sempre que no curso do cumprimento do aviso prévio do empregador, o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do período, ficando mantida no entanto, para fins de pagamentos das verbas rescisórias, a data inicialmente prevista para o seu término.

### MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

#### 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 contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não, conforme estabelecido no § 1º do Art. 10º da Lei 13.429/17;
- 2- Cada empresa tomadora ou cliente só poderá manter contrato com 1(uma) empresa prestadora de serviços temporários;



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

3- A empresa que optar pela contratação de empresa de mão de obra temporária, ficará solidariamente responsável pelo cumprimento das seguintes obrigações, além das previstas em lei:

- a) Cumprimento integral do presente Acordo Sindical;
- b) Correto e pontual pagamento dos salários e recolhimento do INSS e FGTS;
- c) Cumprimento das demais obrigações da Lei nº 6.019/74 e da Lei nº 13.429/17

**Parágrafo Primeiro.** - O prazo do contrato, definido no item 1 supra, poderá ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram, conforme estabelecido no § 2º do Art. 10º da Lei 13.429/17.

**Parágrafo Segundo.** - As empresas tomadoras de serviços temporários se comprometem a apresentar ao SINTPICC 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 SINTPICC do cumprimento dos itens acima, ficando certo que o cumprimento dessa cláusula é de total responsabilidade da empresa tomadora dos serviços.

**Parágrafo Terceiro.** - As empresas tomadoras de mão de obra temporária deverão comunicar formalmente ao SINTPICC sua intenção quanto à contratação da ETT, informando: a razão social, o CGC da mesma e encaminhando o respectivo registro de empresa de trabalho temporário junto ao Ministério do Trabalho, conforme registrado no Art, 4º da Lei 13.429/17.

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

#### QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUALIFICAÇÃO

Quando o empregado for promovido, será anotada na CTPS a nova função no prazo máximo de 30 (trinta) dias obrigatoriamente deverá constar o novo registro, desde que o empregado apresente a CTPS a empresa dentro deste prazo.

#### FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022-2023**

---

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERRAMENTAS DE TRABALHO**

Será fornecida aos trabalhadores ferramenta necessária ao desempenho dos trabalhos, mediante recibo e/ou termo de responsabilidade, ficando o trabalhador responsável pelo bom uso e conservação das mesmas.

**Parágrafo Primeiro.** - Em caso de danos, extravios ou a não devolução das ferramentas de trabalho, por culpa do empregado, a empresa fará o desconto dos seus respectivos valores, salvo no caso de desgaste natural das mesmas.

**Parágrafo Segundo.** - Fica ressalvada a possibilidade de contratar profissionais com suas próprias ferramentas, mediante acordo entre as partes.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

O empregado com 2 (dois) ou mais anos na empresa e que para sua aposentadoria esteja faltando 12 (doze) meses, terá garantido estabilidade de emprego durante este último período, desde que apresente documento do INSS e antecipadamente a empresa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

As empresas se comprometem a fornecer ao trabalhador Offshore, a documentação necessária para requisição de aposentadoria especial, quando aplicável.

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

**OUTRAS ESTABILIDADES**



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022-2023

---

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA E PERMANÊNCIA NO ALOJAMENTO**

O trabalhador alojado ao ser dispensado terá garantia de permanência no alojamento da empresa até o dia posterior ao pagamento das verbas rescisórias, inclusive com direito as refeições.

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

**DURAÇÃO E HORÁRIO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGIME DE TRABALHO EMBARCADO (OFFSHORE)**

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:

**Parágrafo Primeiro.** - Haverá um turno fixo de 12 (doze) horas diárias de trabalho na plataforma marítima, com 1 (uma) hora para repouso e refeição, 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, para compensar o dia embarcado, a ser gozado em terra, ficando certo de que o regime total de trabalho será 14 (quatorze) dias embarcado por 14 (quatorze) dias de descanso remunerado, 14 x 14 (quatorze por quatorze); em consonância com a Lei nº 5.811/1972;

**Parágrafo Segundo.** - As empresas que pelo caráter de suas atividades atuam em regime de trabalho “OffShore” diferenciado, com escala igual ou menor que 14 x 14 (quatorze por quatorze) ou através de embarques eventuais, adotarão o sistema de 01 (um) dia de folga remunerada para cada 01 (um) dia embarcado;

**Parágrafo Terceiro.** - Nos 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 compensatória.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

**Parágrafo Quarto.** - Os adicionais incidentes sobre o salário base a serem pagos em regime **Offshore** serão de no mínimo 50% (cinquenta por cento), estando nele incluído, mas não limitados os seguintes adicionais: periculosidade, sobreaviso, de repouso, alimentação e confinamento, inclusive nos dias de folga proporcionais ao mesmo número de dias embarcados, utilizando como base de cálculo 220 horas.

**Parágrafo Quinto.** - Considerando que em algumas emergências os trabalhadores **Offshore** são obrigados a permanecerem embarcados trabalhando, após sua escala de embarque normal, ou retornarem antes do término da folga integral, as empresas se comprometem a pagar os dias ultrapassados ou antecipados a 100% (cem por cento).

**Parágrafo Sexto.** - As horas extras que forem trabalhadas dentro do período da jornada de dias normais embarcados e que excederem às 12 (doze) horas normais serão pagas com acréscimo no percentual de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre a hora normal, acrescendo os 50% (cinquenta por cento) do adicional Offshore, sendo os 30% da periculosidade e 20% de sobreaviso.

**Parágrafo Sétimo.** - Durante o período da folga de embarque, face a atual situação de pandemia, o empregado poderá ter monitoramento clínico por parte do serviço de medicina e saúde da empresa ou do cliente, devendo prestar esclarecimentos de sua condição de saúde, sem que gere horas a disposição ou de horas extraordinárias.

**Parágrafo Oitavo.** - 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 de 100% (on-shore), com base de cálculo de 8 (oito) horas diárias, enquanto perdurar o seu período de folga.

**Parágrafo Nono.** - AS empresas que exercerem jornada de 21X21 e 28X28 deverão submetê-la obrigatoriamente ao SINTPICC/RJ, para concordância, avaliação das condições estabelecidas e a celebração ou não de Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REGIME DE TRABALHO PARA NÃO EMBARCADOS, (ONSHORE).**

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 às seguintes condições:



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

- 1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho; e,
- 2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** - Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

- Segunda-feira a Quinta-feira, 09 (nove) horas;
- Sexta-feira, 08 (oito) horas.

**Parágrafo segundo.** - Recaindo um feriado em dia de sábado, as jornadas de segunda as sextas-feiras, acrescidas das horas de compensação, não serão alteradas, nem resultarão em horas extras, em contrapartida, recaindo um feriado no curso da semana, as horas (ou minutos) de compensação do aludido dia não poderão ser objeto de acréscimo em outros dias.

**Parágrafo terceiro.** - As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim.

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS-DIAS PONTES

Quando da ocorrência de feriados entre terças-feiras e quintas-feiras as empresas poderão movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja concordância da maioria dos trabalhadores, no local de trabalho. O documento referente à concordância será devidamente protocolado na sede do SINTPICC ou encaminhado para o seguinte e-mail: [presidenciasintpicc@yahoo.com.br](mailto:presidenciasintpicc@yahoo.com.br) no prazo de no máximo de 72 horas de antecedência.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - NATAL/ ANO NOVO/ CARNAVAL

As empresas poderão compensar no curso do contrato de trabalho os dias 24 de dezembro, 31 de dezembro, a segunda-feira de carnaval e quarta-feira de cinzas, no todo ou em parte, celebrando acordo com seus empregados e comunicando ao SINTPICC. O documento referente ao Acordo será devidamente protocolado na sede do sindicato no prazo de no máximo 72 horas de antecedência.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2022-2023**

---

**Parágrafo Único.** - As partes convenientes se obrigam ao cumprimento da Lei 5243 de 14/05/2008 do Estado do Rio de Janeiro que considera a terça-feira de carnaval como feriado no âmbito do estado.

**CONTROLE DA JORNADA**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

Fica convencionada neste Instrumento a adoção do sistema de Banco de Horas, nos moldes do que dispõe o art. 59 da CLT, com redação dada pela lei 9601/98, pelo que as empresas poderão adotá-lo, desde que o façam e ratifique junto ao SINTPICC.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE PONTO**

De acordo com a Legislação Vigente, fica estabelecido que o controle de ponto possa ser realizado normalmente pelos empregados, quando se tratar de “folha de ponto”, nas frentes de serviços, sendo dispensada a anotação para intervalo de repouso e refeição, seja qual for à forma de registro da jornada diária de trabalho, podendo ainda usar sistemas alternativos de registro/controle.

**Parágrafo único:** – Para sistemas eletrônicos de controle de Ponto, fica dispensado a assinatura do empregado.

**FALTAS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e demais direitos trabalhistas, nos seguintes casos:

- a) Até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do conjugue, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência econômica, na forma do inciso II do art. 473 da CLT, e em até 05 (cinco) dias para os trabalhadores (OnShore), cujo familiar resida fora do estado do Rio de Janeiro;
  - a.1 Para os profissionais em regime Offshore, será acrescido de mais 1 (um) dia.
  - b) Até 5 (cinco) dias em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana;



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

- c) Até 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho, no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fins de alistamento militar;
- e) O empregado estudante de curso regular e oficial que precisar faltar no dia de prova, desde que comunique a empresa com antecedência de 72 horas, terá seu dia abonado, desde que o horário da prova coincida com o horário de trabalho;
- f) No caso de internação do filho(a), quando houver impossibilidade da esposa(o) ou companheira(o) em acompanhá-lo, a ausência do empregado não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que, devidamente comprovado.
- g) Quando solicitado por ofício do SINTPICC, as empresas liberarão seus trabalhadores para participarem de cursos, ficando tal liberação limitada a 3 (três) trabalhadores, duas vezes por ano, pelo período máximo de 3 (três) dias consecutivos, mantida a remuneração integral desses dias.
- h) Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

#### CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HIGIENE DO TRABALHO, REFEITÓRIO E ALOJAMENTO

As empresas manterão instalações sanitárias adequadas ao uso dos trabalhadores, conforme prescreve a NR-18.

**Parágrafo Único**- As instalações de obra serão dotadas de local condigno e resguardadas para as refeições dos trabalhadores, obrigando-se o empregador a fornecer água potável filtrada em temperatura compatível para seu consumo e em adequadas condições de higiene.

#### EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

As empresas fornecerão aos seus empregados todos os equipamentos necessários à sua segurança, como: botas, capacetes, luvas, óculos, protetores auriculares e respiratórios, cintos de segurança do tipo paraquedas, etc. condicionados ao tipo



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

de atividade a ser desempenhada, bem como se comprometem a respeitar integralmente todas as normas de prevenção de Acidente de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro**- Os empregados, por sua vez, obrigam-se a usar regularmente equipamentos de acordo com o preceituado na legislação vigente, bem como a zelar por sua conservação, devendo, para tanto, o Empregador ministrar o competente treinamento aos mesmos. O não uso dos EPI's por parte do Empregado o sujeitará às penalidades previstas na Lei.

**Parágrafo Segundo**- Nas hipóteses de extravio ou danos dos equipamentos, os Empregados indenizarão as Empresas, quando, comprovadamente, esse extravio ou dano, decorrer de sua culpa.

**Parágrafo Terceiro**- Os Empregados poderão ser impedidos de trabalhar quando não se apresentarem ao serviço com os equipamentos concedidos, inclusive EPI's, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequado. Na hipótese de furto, roubo ou extravio de equipamentos, o Empregado comunicará, de imediato, ao Empregador, comprometendo-se estes a manter a disposição dos Trabalhadores formulários próprios para a referida comunicação.

**Parágrafo Quarto**- Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o Empregado devolver os equipamentos, inclusive EPI's pertencentes à Empresa, que estavam sob sua responsabilidade.

**Parágrafo Quinto**- Não será considerada indisciplina ou falta do Empregado, nem motivo de punição ou justa causa, a recusa de executar tarefa ou trabalho, onde não estejam garantidas as normas de segurança e higiene do trabalho, falta de equipamento de segurança individual e/ou coletiva no trabalho e que impliquem em risco iminente à vida do trabalhador.

### UNIFORME

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME DE TRABALHO

As empresas fornecerão, anualmente e gratuitamente, aos seus empregados, 2 (dois) uniformes de trabalho de uso obrigatório por lei ou por si exigidos, adequado à atividade que desempenhar.

**Parágrafo Primeiro**: - Constituirá indisciplina por parte do empregado o não uso ou mau uso do uniforme de trabalho fornecido, salva hipótese, de força maior, apreciada pela área de medicina e segurança da empresa.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022-2023**

---

**Parágrafo Segundo:** - Nos casos de imprestabilidade do uniforme, serão os mesmos substituídos, mediante devolução do anterior.

**INSALUBRIDADE**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SAÚDE DE GESTANTE**

Fica garantido à trabalhadora gestante durante a gravidez, o direito de ser remanejada para outro local de trabalho em condições não insalubre.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO DA CIPA**

As empresas comunicarão 10 (dez) dias antes, ao Sintpicc, a realização das eleições da CIPA, que poderá caso deseje, enviar um representante.

**Parágrafo único:** - As empresas se obrigam ao final da eleição, encaminhar listagem nominal com telefones ou e-mail dos trabalhadores membros e suplentes da CIPA eleitos.

**EXAMES MÉDICOS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAME MÉDICO / ADMISSIONAL /  
DEMISSIONAL**

Os exames periódicos, admissional e demissional, serão realizados por médico da empresa ou por ela contratado, ou por médicos do SESI. Devendo o exame demissional seguir o mesmo conjunto de exames contidos na admissão do empregado, **exceto quando em vigor** o ASO periódico, retorno ao trabalho ou mudança de função.

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais habilitados poderão ser aceitos como justificativa de ausência no trabalho, desde que a empresa seja comunicada em até 48 horas após o seu fornecimento, podendo ser



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

via e-mail, e neste deverá constar o CID para os casos de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Primeiro.** - O referido atestado será avaliado por profissional habilitado da empresa e, em caso de recusa formalmente justificada, devolvido ao trabalhador.

**Parágrafo Segundo.** - Os atestados médicos de trabalhadores que não residem na região de Macaé, RJ, poderão ser aceitos pela empresa após 3 (três) dias úteis a data do início do atestado, quando acompanhados de exames laboratoriais e receituário, desde que atendido o caput e parágrafo 1º.

### ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATENDIMENTO DO SESI / SINTPICC

As empresas se comprometem a divulgar os atendimentos médicos e sociais prestados pelo SESI e SINTPICC, encaminhando o trabalhador nos casos de necessidades de atendimento, para essas instituições.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GUIA DE AFASTAMENTO

As empresas se comprometem a fornecer guia e demais documentos necessários de afastamento para fins previdenciários nos seguintes prazos:

- a) Para obtenção auxílio-doença: 5 (cinco) dias úteis.
- b) Para obtenção de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis.
- c) Para obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

**Parágrafo Único.** - Deverá o empregado apresentar documentos, inclusive cópia de recurso administrativo, caso tenha havido, do início e término de benefício referente ao auxílio doença.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Será informado ao SINTPICC, em até 48 horas, todos os acidentes de trabalho que ocorram com os empregados, remetendo junto com a informação cópia da CAT- Comunicado de Acidente de Trabalho. Na hipótese de falecimento, a comunicação



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

será no máximo de 6 (seis) horas e, se o mesmo ocorrer no fim de semana, tal comunicação deverá ser feita para o e-mail [presidenciasintpicc@yahoo.com.br](mailto:presidenciasintpicc@yahoo.com.br)

### PRIMEIROS SOCORROS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS MÉDICOS - ENFERMARIA

As empresas deverão dispor, nas obras com mais 50 (cinquenta) trabalhadores, de enfermaria ou serviço similar, para atendimento de primeiros socorros e avaliação médica ou através de hospital ou clínica médica especializada.

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CERTIFICADO DE SALVATAGEM / QUALIFICAÇÃO OFF-SHORE

As empresas comunicarão aos seus empregados, com antecedência de no mínimo 60 (sessenta) dias, o término de validade do CBSP - Curso Básico de Segurança de Plataforma (Salvatagem), custeando a renovação de forma integral, desde que o mesmo tenha sido contratado para regime offshore e a validade esteja dentro do prazo de até 60 (sessenta) dias da data da efetiva demissão.

**Parágrafo único:** - Até a data de sua homologação, a empresa deverá disponibilizar todos os certificados de cursos/treinamentos realizados pelo empregado, nos quais ocorreram durante o seu contrato de trabalho.

### RELAÇÕES SINDICAIS

#### ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO

Será permitido acesso aos dirigentes sindicais aos locais de trabalho com intuito de fiscalizar o cumprimento desta Convenção Coletiva, desde que não seja interrompido o andamento da obra. Caso encontre-se qualquer irregularidade, é dever do fiscalizador propor alternativas para melhoria das relações de trabalho.

### GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2022-2023**

---

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

As Empresas se obrigam a conceder licença remunerada a diretores do Sindicato dos Trabalhadores, efetivos ou suplentes, que faça 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.

**ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE OBRAS NOVAS**

A empresa que se estabelecer ou mesmo a que estiver estabelecida na base territorial abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, fica obrigada a comunicar ao SINTPICC a assinatura de contrato de serviços que porventura vier a celebrar.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISO**

As empresas se comprometem a manutenção do Quadro de Aviso do SINTPICC nos locais de trabalho para divulgação de matéria de interesse dos trabalhadores, quando fornecido por este e que não exceda as dimensões de 1.00 x 1.20 metros.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS CONTRIBUINTES**

As empresas fornecerão no prazo máximo de 05 (cinco) dias, anterior a data do recolhimento das contribuições previstas nesta Convenção do SINTPICC, relação de nomes de empregados, número do PIS, função exercida, remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido para o e-mail: [arrecadacaosintpicc@gmail.com](mailto:arrecadacaosintpicc@gmail.com), conforme Norma Técnica SRT/MTE nº 202/2009.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS DEMITIDOS**



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

As empresas fornecerão ao SINTPICC, mensalmente, lista de empregados demitidos quando solicitado.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme decidido na Assembleia Geral realizada na sede própria do **SINTPICC**, para a manutenção e ampliação dos serviços assistenciais mantidos pelo Sindicato Profissional, bem como, para atender os gastos com o presente e as futuras campanhas salariais em benefício da classe, nos termos do art. 513. Letra 'e' da CLT, será descontado de todos os empregados, no mês de julho de 2022 a favor do Sindicato Profissional, 1% (um por cento) do salário base dos trabalhadores. O recolhimento ao Sindicato profissional será feito até o 5º dia útil do mês subsequente diretamente na conta do Banco do Brasil, conta nº 4742-2, agência nº 0051-5 – Macaé/RJ, boleto bancário emitido em nome da empresa ou na própria sede. Caso não ocorra o recolhimento até o 5º dia útil do mês subsequente, incidirá sobre o valor devido, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês utilizado pela TR da data do efetivo recolhimento. Fica garantido a todo trabalhador o direito de oposição, desde que o faça por escrito e de próprio punho na sede do sindicato, no prazo de 20 (vinte) dias, a partir da homologação da presente convenção coletiva e de 10 (dez) dias para aqueles admitidos após a data base ou da homologação.

**Parágrafo Único.** - Os descontos previstos nesta cláusula serão efetuados de acordo com o salário base recebido pelo trabalhador, limitado ao valor de R\$ 45,00 (quarenta cinco reais) mensal.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – TAXA DE CUSTEIO

As empresas se obrigam a descontarem de seus empregados à **taxa de custeio**, exceto no **mês de junho de 2022**, na forma e percentual que foi aprovado em assembleia da categoria, que corresponde ao valor de 1% (um por cento) do salário base do trabalhador. O recolhimento ao Sindicato profissional será feito até o 5º dia útil do mês subsequente diretamente na conta do Banco do Brasil, conta nº4742-2, agência nº 0051-5- Macaé/RJ, boleto bancário emitido em nome da empresa ou na própria sede. Caso não ocorra o recolhimento até o 5º dia útil do mês subsequente, incidirá sobre o valor devido, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês utilizado pela T.R. da data do efetivo recolhimento. Fica garantido a todo trabalhador o direito de oposição, desde que o faça por escrito e de próprio punho na sede do sindicato,



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

no prazo de 20 (vinte) dias, a partir da homologação da presente convenção coletiva e de 10 (dez) dias para aqueles admitidos após a data base ou da homologação.

**Parágrafo Único.** - Os descontos previstos nesta cláusula serão efetuados de acordo com o salário base recebido pelo trabalhador, limitado ao valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) mensal.

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

As empresas de Pintura, Engenharia de Montagem e Manutenção Industrial representadas pelo SINDEMON, integrantes da categoria econômica, que executam serviços na base territorial representada pelas entidades ora convenientes depositarão, a título de Taxa Assistencial Patronal, mensalmente, a importância de R\$ 2.000,00 (DOIS MIL REAIS), dessa forma, possuindo o direito de participação administrativa, podendo votar e ser votada. O depósito deverá ser realizado até o dia 10 (dez) do mês subsequente na conta nº 0563-2, agência nº 0542- Caixa Econômica Federal, operação 03, ou por via de boleto bancário enviado pelo SINDEMON. 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 utilizado pela T.R. da data do efetivo recolhimento.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

As empresas se obrigam a anotar na CTPS o desconto da contribuição sindical a sigla do sindicato laboral (SINTPICC) e, sob nenhuma hipótese, "sindicato de classe", desde que autorizado pelo empregado.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CURSO SUBSIDIADO PELA EMPRESA**

As empresas que subsidiarem no todo ou em parte cursos ou treinamentos de especialização visando à melhoria profissional do empregado, quando do retorno deste do curso, terão direito a garantia de que os mesmos aplicarão seus novos conhecimentos, exclusivamente, na aludida empresa, no período mínimo de 24



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022-2023

---

(vinte e quatro) meses após o término do curso. Se o empregado desejar rescindir o contrato antes das hipóteses referidas, ressarcirá o empregador do valor por ele despendido, quando do pagamento das verbas rescisórias, caso não seja possível outra forma de ressarcimento.

### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO DE CONVENÇÃO COLETIVA

As Empresas já estabelecidas ou que venham a se estabelecer nesta base territorial, na vigência desta convenção coletiva, ficam obrigadas a cumprir as cláusulas nela contidas, cuja exigibilidade ocorrerá a partir da sua vigência.

**Parágrafo único:** - Os empregados que estejam registrados em empresas situadas em Macaé, e que preste serviços na região de Campos dos Goytacazes e Porto do Açu, deve-se aplicar a presente Convenção Coletiva.

#### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - DO CUMPRIMENTO

As Empresas se obrigam a assinar a presente CCT e de imediato ao cumprimento da presente independentemente de homologação, desde que seja assinada pelo **SINTPICC** e **SINDEMON**, sendo a mesma autoaplicável.

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – DA MULTA

As Empresas que prestarem 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,



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2022-2023**

---

fica obrigada ao pagamento de multa em favor deste Sindicato Profissional, na base de 50 (cinquenta) salários mínimos nacional.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – MÃO DE OBRA LOCAL**

Ajustam os sindicatos convenientes, que as empresas integrantes da categoria e econômica darão preferência na contratação de mão de obra local do contingente da obra.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas poderão utilizar do cadastro de trabalhadores do Sintpicc para efetuarem suas contratações. O Sintpicc se compromete a disponibilizar o cadastro atualizado no sistema eletrônico.

Macaé/RJ, de de 2022.

JOÃO RODRIGUES VIEIRA  
Presidente **SINTPICC**  
SINDICATO DOS TRAB DE PINTURA IND E DA CONSTRUÇÃO CIVIL

ALEXANDRE MORAES VASCONCELLOS  
Presidente **SINDEMON**  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ENG DE MONTAGEM INDUSTRIAL