

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003325/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/09/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050207/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.013105/2010-14
DATA DO PROTOCOLO: 22/09/2010

SIND.TRAB.IND.CONSTR.CIV.IND.C, CNPJ n. 77.813.764/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO BARROS FRANCA;
E
SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 79.049.607/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO PICCINELLI;
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2010 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Foz do Iguaçu/PR**.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TERCEIRA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO, OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL DE FOZ DO IGUAÇU - CNPJ: 77.813.764/0001-20, com assistência da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ - CNPJ 76.703.347/0001-62 e de outro lado o SICEPOT/PR - SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO, OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL, NO ESTADO DO PARANÁ - CNPJ 79.049.607/0001-16, por seus representantes legais ao final assinados, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma da legislação em vigor, e nos termos das cláusulas a seguir enumeradas:

1ª - VIGÊNCIA:

A presente Convenção entra em vigor a partir de 1º de junho de 2010 com vigência até 31 de maio de 2011, sendo depositada na SRTE/PR para os efeitos legais.

2ª - DOS DIREITOS E DEVERES:

Todos os trabalhadores e empresas abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão acatar e aplicar as normas nela contidas, na forma da legislação em vigor.

3ª - CORREÇÃO SALARIAL:

A partir de 1º de junho de 2010, aos empregados da categoria será concedido o seguinte reajuste salarial: Sobre o salário do mês de junho de 2009, já reajustado de acordo com a cláusula 3ª da CCT anterior, homologada pela SRTE/PR em 23/09/2009, será aplicado o percentual de 8% (oito por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão compensáveis todas as antecipações legais e espontâneas havidas no período de 1º de junho de 2009 a 31 de maio de 2010, exceto aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção de antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função e equiparação salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos salários de junho, julho e agosto de 2010, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverão ser pagas ao trabalhador, através de folha complementar, junto com o pagamento do mês de setembro de 2010, ou seja, até o 5º dia útil de outubro de 2010.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de junho de 2010, também terão direito às diferenças acima, as quais serão pagas através de rescisão complementar, no mesmo prazo estabelecido no parágrafo segundo.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados admitidos após 1º de junho de 2009, terão reajuste proporcional de forma a manter a hierarquia salarial estabelecida pela empresa à época da contratação.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos casos em que não houver paradigma e/ou em que todos os contratos de trabalho forem posteriores a 1º de junho de 2009, o reajustamento será calculado proporcionalmente à data de admissão.

4ª - PISOS SALARIAIS:

A categoria representada pelos Sindicatos Profissionais está classificada em cinco níveis profissionais conforme descrição abaixo:

NÍVEL I

Ajudante de Cozinha
Contínuo
Copeiro
Porteiro
Servente
Vigia
Zelador

NÍVEL II

Abastecedor de Pátio
Ajudante de Encanador
Ajudante de Laboratório
Ajudante de Topografia
Ajudante de Latoeiro
Ajudante de Mecânico
Ajudante de Soldador
Ajudante de Torneiro
Ajudante de Eletricista
Ajudante de Manutenção
Apontador
Borracheiro

Intercostal (roçadeira)
Marteleteiro
Operador de trator de Pneus
Cancheiro (Pav. de Pedras Irregulares)
Cozinheiro
Motorista de veículo leve (até 3,500 Kg)
Operador de Máquina Intercostal

NÍVEL III

Auxiliar Administrativo
Auxiliar Almojarifado
Auxiliar Escritório
Auxiliar Laboratório
Auxiliar Pessoal
Escriturário
Blaster
Lubrificador
Operador Britagem
Operador Rolo / Compactador
Operador Usina
Operador Balança
Calceteiro
Carpinteiro de forma
Gredista
Motorista de veículo médio, com rodado simples
Operador de bob cat

NÍVEL IV

Armador
Carpinteiro
Pedreiro
Eletricista
Encanador
Latoeiro
Mecânico da Leve
Soldador
Operador Moto Niveladora
Operador Motoscaper
Operador Acabadora de Asfalto
Operador Fora de Estrada
Operador Pá Carregadeira
Operador Carreta de Perfuração
Operador de Escavadeira Cabo
Operador de Retro-escavadeira de Pneus
Operador Trator de Esteira
Operador Vibro Acabadora
Operador Espargidor de Asfalto
Operador de Draga
Operador de fresadora
Operador de Perfuratriz
Motorista de veículo pesado (com rodado duplo ou Superior)

NÍVEL V

Eletricista Industrial
Mecânico da Pesada
Torneiro

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de 1º de junho de 2010 os pisos salariais da categoria foram corrigidos em

13,88% para o nível I e 10% para os demais níveis passando a ter os seguintes valores:

Níveis R\$ / hora	Junho/2010
I	3,25
II	3,38
III	3,70
IV	4,49
V	5,10

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes se comprometem, durante a vigência desta Convenção, a promover estudo mais detalhado acerca da classificação das categorias existentes, de modo a adequá-las para o Instrumento Normativo subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Face a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos pisos de junho, julho e agosto de 2010, acordam as partes que eventuais diferenças entre o valor pago e o valor ora acordado, deverão ser pagas ao trabalhador, através de folha complementar, junto com o pagamento do mês de setembro de 2010, ou seja, até o 5º dia útil de outubro de 2010.

PARÁGRAFO QUARTO: Os trabalhadores que foram desligados a partir de 1º de junho de 2010, também terão direito às diferenças acima.

5ª - ABONO SALARIAL:

Excepcionalmente no mês de setembro de 2010, os empregados cujo contrato de trabalho se encontrava vigente em 1º de junho de 2010, farão jus a um abono pecuniário em valor equivalente a 15% (quinze por cento) do salário base já reajustado com o índice de correção previsto na cláusula 3ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho, tendo como valor mínimo R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

- a) O abono pecuniário de que trata esta cláusula será assegurado aos empregados que dele fizerem jus, nas rescisões contratuais que ocorrerem entre 01/06/2010 30/09/2010.
- b) Fica acordado entre os sindicatos signatários que o abono pecuniário a que se refere o caput dessa cláusula, corresponde a uma ajuda de custo excepcional, não se integrando aos salários para quaisquer fins de direito, especialmente, sem reflexos salariais e/ou incidências de encargos sociais previdenciários e fundiários.

6ª - VALE QUINZENAL:

O empregador fornecerá vale quinzenal de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base de seu empregado, pago no dia 20 (vinte) de cada mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que passarem a efetuar o pagamento do salário integral, até o último dia útil do mês trabalhado, ficarão dispensadas do fornecimento do vale quinzenal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A dispensa do vale quinzenal na forma estabelecida no parágrafo primeiro, só poderá ser imediatamente implementada nos contratos novos. Nos demais casos as empresas só poderão modificar o critério mediante pré-aviso aos seus empregados permitindo aos mesmos tempo suficiente para se adequarem à nova sistemática.

7ª - CESTA BÁSICA:

As empresas fornecerão gratuitamente uma Cesta Básica, entregue aos seus empregados no dia 20 de cada mês, com a seguinte composição:

- a) - 10 kilos de arroz,
- b) - 10 kilos de açúcar,
- c) - 05 kilos de trigo especial,
- d) - 03 latas de óleo de soja,
- e) - 04 Kilos de feijão,
- f) - 01 kilo de sal,

- g) - 01 kilo de fubá,
- h) - 01 kilo de farinha de mandioca,
- i) - 02 kilos de macarrão,
- j) - 01 kilo de café,
- k) - 02 latas de extrato de tomate de 340 gramas cada;
- l) - 02 tubos de creme dental de 90 gramas cada;
- m) - 02 latas de leite em pó instantâneo de 400 gramas;
- n) - 01 kilo de biscoito
- o) - 02 pacotes de 400 gramas de achocolatado;
- p) - 01 pacote de 250 gramas de aveia;
- q) - 02 latas de milho;
- r) - 02 latas de ervilha

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A cesta básica poderá ser substituída por vale alimentação em valor equivalente, mediante pedido e anuência expressa do empregado que assim preferir.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica garantida a entrega da cesta básica para os empregados em período de férias, bem como para os empregados que se encontrem afastados e recebendo auxílio previdenciário pelo período de até 6 (seis) meses a partir da data do afastamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O fornecimento da Cesta Básica na forma estabelecida na cláusula 6ª da Convenção Coletiva de Trabalho não enseja salário "in natura" e esta condicionada à ausência de faltas injustificadas ou não autorizadas.

8ª - DO BANCO DE HORAS:

Fica instituído para as empresas e trabalhadores representados pelos convenientes o regime de compensação de horas, assim denominado "Banco de Horas", na forma do que dispõe o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho. A implantação do Banco de Horas só poderá ser efetivada mediante a assinatura conjunta de documento entre a empresa, o Sindicato Obreiro e os respectivos empregados o qual conterà os elementos objetivos da compensação atendido os requisitos abaixo relacionados:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O regime de Banco Horas poderá abranger, ou não, todos os setores da empresa;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O regime de Banco de Horas não invalida o acordo de compensação de jornada previsto nesta CCT, nem os acordos individualmente elaborados pelas partes firmatárias do presente, sendo certo que a empresa poderá utilizar ambos os mecanismos de compensação de jornada simultaneamente, sem que isto gere direito a qualquer hora extra ao empregado;

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, salvo hipóteses abaixo previstas;

PARÁGRAFO QUARTO: O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado, tanto para a antecipação de horas de trabalho com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior;

PARÁGRAFO QUINTO: Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho será computada como 01 (uma) hora de liberação;

PARÁGRAFO SEXTO: A compensação deverá estar completa no período máxima de 120 (cento e vinte) dias;

PARÁGRAFO SÉTIMO: No caso de haver crédito de horas do empregado, ao final do período de 120 (cento e vinte) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento);

PARÁGRAFO OITAVO: Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho por pedido de demissão, sem que tenha havido a compensação integral das horas em regime de Banco de Horas, será feito o acerto de contas compensando-o com o saldo de salários. Caso o saldo de salários não seja suficiente para a respectiva

compensação, fica automaticamente quitado o débito do empregado;

PARÁGRAFO NONO: Caso o empregado seja demitido sem justa causa e haja saldo positivo de horas em seu favor, terá direito a recebê-las com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) juntamente com as verbas rescisórias. Caso haja saldo negativo de horas, fica quitado automaticamente, o débito com o empregador.

9ª - MORA SALARIAL:

Ocorrendo atraso no pagamento de quaisquer verbas de natureza salarial, o empregador ficará responsável pelo pagamento de multa de 2% (dois por cento) do saldo da remuneração devida e não paga, no primeiro dia útil de atraso, acrescida de 0,5% (meio por cento) por dia útil de atraso adicional até o efetivo pagamento, salvo motivo de força maior.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da mora que se refere o caput, será pago juntamente com a folha de pagamento do mês subsequente ao do atraso.

10ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO NO SÁBADO:

É possível a extinção total do trabalho aos sábados, através de acordos individuais entre empregadores e empregados desde que respeitados os aspectos desta cláusula considerando-se cumpridas as formalidades legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser distribuída da seguinte forma:

a) 08 (oito) horas em um dia da semana e 09 (nove) horas nos outros quatro dias, ficando a critério de cada empregador a fixação do dia da semana de 08 (oito) horas;

b) 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) diários em 05 (cinco) dias da semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas compensadas, em decorrência da extinção do expediente aos sábados

PARÁGRAFO TERCEIRO: A utilização do regime de compensação de horas de trabalho, não impede a realização de horas extraordinárias, mesmo em sábados, sendo tais horas remuneradas como extras e mantida a validade e eficácia do acordo de compensação.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregador conceder intervalo de lanche/café, esse período é facultado ao cômputo ou não da jornada diária do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO: Sempre que o sábado coincidir com o feriado, caso a empresa adote o regime de compensação de horas, poderá obedecer aos seguintes critérios:

a) pagamento das horas compensadas durante a semana com adicional de extras; ou

b) dispensa, na semana, das horas destinadas à compensação.

11ª - JORNADA EXTRAORDINÁRIA:

As empresas remunerarão as horas laboradas além do horário normal, da seguinte forma:

a) Até o limite de 50 (cinquenta) horas extras no mês, com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal;

b) Acima de 50 (cinquenta) horas extras no mês, com adicional de 70% (setenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que, por força de Acordo Coletivo de Trabalho, tenham expressamente fixado adicionais superiores aos acima estabelecidos, continuarão respeitá-los até o término dos respectivos Acordos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O trabalho realizado nos dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado deverá ser pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo do DSR.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O descanso semanal remunerado poderá ser programado para qualquer dia da semana, na conveniência das exigências técnicas ou contratuais, respeitando-se, porém, o que preceitua o artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal e a legislação que institui os feriados oficiais (municipais, estaduais e federais).

12ª - TRABALHO EM JORNADA EXCEPCIONAL:

As empresas cuja obra atinja estágio inadiável, por exigência técnica ou por dispositivos contratuais, poderão alterar a jornada de trabalho estipulada em contrato, desde que obedecido o período de descanso entre jornadas, previsto no artigo 66, da CLT e, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho.

13ª - APONTAMENTO DE HORAS:

Será válida a anotação de jornada de trabalho normal e extraordinária feita por APONTADOR, desde que o livro ou cartão-ponto, ao final do mês, seja devidamente assinado pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ocorrendo serviço externo excepcional que dificulte o retorno do trabalhador ao local designado pela empresa para o registro do ponto, as partes ajustam e reconhecem a possibilidade da adoção de controle externo, o qual será preenchido de próprio punho pelo trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O controle externo de que trata o parágrafo anterior, se aplica ao cargo de motorista cuja atividade exija deslocamento excepcional no transporte de maquinário ou pessoas.

14ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:

Em caso de substituição, o substituto terá direito a perceber o salário do substituído, enquanto esta perdurar. Em caso de substituição superior a 90 (noventa) dias, o substituto terá direito de receber o salário do substituído, com a conseqüente efetivação daquele na função que exercia este.

PARÁGRAFO ÚNICO: O substituto não será efetivado na função nos casos em que estiver substituindo empregada em licença maternidade.

15ª - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO:

Na rescisão contratual sem justa causa, os empregados farão jus a uma indenização em virtude do tempo de serviço ininterrupto na empresa, fixada de acordo com a maior remuneração, conforme abaixo:

- a) (dez) dias, de 12 (doze) a 24 (vinte e quatro) meses;
- b) (vinte) dias, de 24 (vinte e quatro) a 30 (trinta) meses;
- c) (vinte e cinco) dias, de 30 (trinta) a 36 (trinta e seis) meses;
- d) (trinta) dias de 36 (trinta e seis) a 48 (quarenta e oito) meses;
- e) (quarenta) dias acima de 48 (quarenta e oito) meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta indenização não integra o tempo de serviço, nem reflete nas demais verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ocorrendo atraso no pagamento desta verba o empregador ficará responsável pelo pagamento de multa de 2% (dois por cento) no primeiro dia útil de atraso, acrescida de 0,5%(zero vírgula cinco por cento), por dia útil de atraso até o efetivo o pagamento.

16ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:

Para efeito de cálculo do décimo terceiro salário, será considerado como tempo de serviço, o período de afastamento do empregado por gozo de auxílio doença, na hipótese do benefício previdenciário ter tido duração inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

17ª - FÉRIAS:

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias destinados ao descanso:

- a) Quando as férias coletivas a serem gozadas coincidirem com os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 1º (primeiro) de janeiro, não serão estes dias computados como período de férias;

b) Quando as férias individuais a serem gozadas coincidirem com os dias 25 de dezembro e 1º (primeiro) de janeiro, não serão estes dias computados como período de férias;

c) Quando a concessão de férias coletivas for superior ao direito adquirido do período aquisitivo do empregado, os dias excedentes serão pagos a título de férias vedando-se seus descontos posteriores;

d) Quando ocorrer reajustes salariais durante o período de férias deverá ser complementado o pagamento da diferença no 1º (primeiro) mês subsequente ao mês de gozo das férias;

e) Fica assegurado o direito a férias proporcionais a todos os empregados que solicitem suas demissões, exceto período de experiência.

18ª - ABONO APOSENTADORIA:

Os empregados que contarem com mais de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar por motivo de aposentadoria, farão jus a um abono equivalente a trinta dias da maior remuneração recebida, o qual será pago juntamente com as verbas rescisórias.

19ª - ANOTAÇÃO NA CTPS:

Quando a empresa, ao demitir o empregado deixar de proceder à correspondente baixa na CTPS da relação de emprego e/ou devolvê-la, no prazo de 48 horas (quarenta e oito horas), a contar do desligamento, ficará a firma empregadora, a partir do prazo acima mencionado, incurso na multa em valor equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado por dia de atraso, importância que reverterá em favor do empregado demitido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando da comunicação da dispensa a empresa esclarecerá, por escrito, o prazo para que o empregado entregue, mediante recibo, a sua CTPS para que seja dada a respectiva baixa. Não o fazendo o empregado, ficará a empresa isenta da penalização estabelecida no **caput**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos em que o empregador deixe de proceder anotações na CTPS do Empregado, relativamente à admissão e outras anotações devidas na vigência do contrato, incidirá em penalidade de valor equivalente a 0,5% (meio por cento) do salário do empregado, contada a partir do 10º (décimo) dia corrido da data da ocorrência do fato determinante da anotação.

20ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência será de 30 dias prorrogável por mais 30 dias, sendo vedada a prorrogação além do 60º dia. Havendo readmissão do empregado em igual função pela mesma empresa, no prazo de 12 (doze) meses após a rescisão não se fará necessário o contrato de experiência.

21ª - CONTRATO FORA DE DOMICILIO:

Na demissão sem justa causa, o empregado contratado para trabalhar fora de seu domicílio, que tenha tido sua passagem de ida paga pelo empregador, terá garantida a passagem de retorno, em ônibus convencional, ao seu domicílio, ou valor equivalente no momento da efetiva na rescisão contratual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de transporte de mudança do empregado, o empregador se obrigará a devolvê-la ao mesmo lugar ou local com distância equivalente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado contratado para trabalhar fora de seu domicílio, terá direito a uma passagem gratuita, em ônibus convencional, de ida e volta, a cada 60 (sessenta) dias, junto com três dias de dispensa remunerada que coincidam com o final de semana, facultada a acumulação do DSR.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando ocorrer a dispensa remunerada de três dias, o empregado não poderá trabalhar em regime de compensação do sábado na semana. Caso o faça, tais horas serão remuneradas com o adicional de hora extra.

PARÁGRAFO QUARTO: Os dias de dispensa remunerada, fruto de liberalidade da empresa, consideram-se dias úteis não trabalhados, sendo remunerados como tais.

PARÁGRAFO QUINTO: As passagens referidas nesta cláusula não caracterizam salário "in natura".

22ª - TRANSPORTE:

É remunerado o tempo despendido pelo empregado entre o escritório da obra até as frentes de trabalho e vice-versa em veículo fornecido ou contratado pela empresa. O tempo gasto entre a residência do empregado e o local do escritório da obra não será remunerado como horas "in itinere".

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em local servido por transporte regular público a empresa concederá vale-transporte a seus empregados conforme decreto nº 95.247/87.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O transporte de trabalhadores de ida e volta ao local de trabalho, deverá ser feito obrigatoriamente através de veículo fechado, observando-se as normas de segurança, conforto e higiene.

23ª - DOS ALOJAMENTOS:

Aos trabalhadores que residam no local de trabalho deverão ser oferecidos alojamentos que apresentem adequadas condições de conforto, tais como:

- a) ventilação e luz direta suficiente;
- b) armários com repartições individuais para cada empregado;
- c) dedetização a cada seis meses;
- d) limpeza diária e proibição de aquecimento ou preparo de refeição no interior do alojamento.
- e) água potável e refrigerada;
- f) instalação de ventiladores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que residirem em alojamento do empregador, não poderão deles ser retirados em caso de doença, antes do término do contrato de trabalho ou enquanto não quitado, desde que a doença não seja infecto-contagiosa.

24ª - MORADIA:

O empregado no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, permanecerá na moradia unifamiliar fornecida pela empresa, até o quinto dia após o término deste e pagamento das verbas rescisórias.

25ª - REFEIÇÕES:

O fornecimento de refeições (café, almoço e jantar) aos empregados, não poderá ter seu desconto unitário superior a 10% (dez por cento) do valor/hora do nível I (um) da categoria profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando as refeições forem servidas no local de trabalho, deverão ter a salada acondicionada em separado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados urbanos, das empresas que não possuam refeitório próprio, será garantido o fornecimento de uma refeição diária através de convênios próprios com estabelecimentos que forneçam uma alimentação de boa qualidade. Poderá a empresa, ainda, optar pelo fornecimento de Vales Refeições para o mínimo de uma refeição por dia de trabalho, no preço médio do local de trabalho, ficando estabelecido, neste caso, o valor de R\$ 7,00 (sete reais) para o valor face do vale diário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O fornecimento da refeição na forma estabelecida no parágrafo segundo deverá atender ao que determina o programa de alimentação ao trabalhador (Lei nº. 6.321/76), cujo desconto não poderá exceder a 20% (vinte por cento) do valor do vale, conforme artigo 10 do decreto nº. 78676/76.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os trabalhadores em obras as empresas fornecerão o café da manhã consistente em: dois pães com margarina e/ou doce, sugerindo-se a adição de frios, acompanhados de café e leite, nos 15 (quinze) minutos que antecederem o início da jornada matinal de trabalho, de conformidade com o tratamento dado aos empregados alojados.

PARÁGRAFO QUINTO: É obrigatório o fornecimento de lanche para os empregados cujo labor extraordinário exceda a uma hora extra ao dia.

PARÁGRAFO SEXTO: O tempo despendido com o café da manhã, nos termos do § 4º e,

também, com o lanche de que trata o § 5º, não será computado na jornada de trabalho.

26ª - ABONO DE FALTAS PARA O EMPREGADO ESTUDANTE:

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior, coincidente com a jornada normal de trabalho, quando este ocorrer na base territorial de seu Sindicato, desde que em estabelecimento oficial de ensino. Para que se cumpra o objeto da presente cláusula o empregado deverá pré-avisar o empregador com 48 horas de antecedência e feita posterior comprovação.

27ª - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO:

Assegura-se o direito à ausência remunerada de um dia, por semestre, ao empregado, para levar filho menor ou dependentes previdenciários de até seis anos de idade ao médico, mediante comprovação no prazo de quarenta e oito 48 (quarenta e oito) horas.

28ª - DIAS DE CHUVA E FORÇA MAIOR:

Fica garantido o pagamento do dia, como se trabalhado fosse, aos empregados que tendo comparecido ao local de trabalho, fiquem impossibilitados de exercer a sua função por força maior ou em decorrência de chuvas.

PARÁGRAFO ÚNICO: É vedado o trabalho a céu aberto durante a chuva, exceto nos casos de trabalhos inadiáveis por sua natureza, e nos casos em que o empregado se encontre em veículo e equipamento cabinado.

29ª - DO PAGAMENTO DO PIS:

As empresas deverão promover o pagamento do PIS, aos seus empregados, no próprio local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso contrário fica garantido ao empregado, como se trabalhando estivesse, o período necessário para tal recebimento, arcando a empresa com o ônus de deslocamento e hospedagem do empregado dentro de limites razoáveis de conforto.

30ª - SUB-EMPREITEIRAS:

As empresas que contratarem sub-empresiteiras obrigam-se orientá-las ao cumprimento das normas desta CCT e ao disposto no artigo 455, Parágrafo Único, da CLT, especialmente no que se refere a contrato de trabalho e equipamentos de proteção e segurança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando da contratação de sub-empresiteiras, deverá o contratante exigir certidão negativa junto aos Sindicatos Convenentes, bem como mensalmente exigir as guias de recolhimentos dos tributos de seus empregados devidamente quitadas.

31ª - REFEITÓRIOS:

O empregador deverá manter, nos termos das NR's 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro), refeitório com o mínimo de conforto e higiene.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em tal refeitório não poderá haver discriminação no conforto ou na alimentação para empregados de diversas categorias.

32ª - AVISO PRÉVIO:

Sempre que no curso do aviso prévio, comprovar o empregado obtenção de novo emprego, ficará o empregador obrigado a dar baixa na CTPS naquela data.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No curso do aviso prévio o empregado não poderá ser transferido do local de trabalho em que exercia a sua atividade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa poderá dispensar o empregado do comparecimento ao serviço, no decorrer do aviso prévio, caso ocorra paralisação total ou parcial da obra ou da atividade. Esta dispensa contudo não enseja a conversão de "aviso prévio cumprido" em "aviso prévio indenizado" uma vez que a atividade poderá ser retomada durante este período. Neste caso a rescisão contratual processar-se-á no primeiro dia útil após o término do aviso prévio.

33ª - GARANTIA DE CRECHE E PRÉ-ESCOLA:

Determina-se a instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando existirem na empresa, por estabelecimento, mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos de idade, facultado o convênio com creches.

34ª - SEGURO DE VIDA/INDENIZAÇÃO:

As empresas garantirão aos seus empregados, por si ou por empresa seguradora, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, independente da forma de contratação, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais), em caso de Morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II - Até R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

III - Até R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais), em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Funcional ou por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago, ao próprio empregado segurado, 100% (cem por cento) do valor, de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

a) Ficando entendido que: a indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado **INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR CONSEQUÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL**, cuja doença seja caracterizada como **DOENÇA PROFISSIONAL** que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da Doença Profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto houver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

b) Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de Doença Profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

c) Caso não seja comprovada a caracterização da Invalidez adquirida no exercício profissional, o seguro continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

d) Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED, ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

IV - R\$ 7.000,00 (sete mil reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa;

V - R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), em caso de morte por qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado

médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII - Ocorrendo a morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos básicos e variados;

VIII - Ocorrendo a morte do empregado(a) por acidente no exercício de sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 2.160,00** (dois mil cento e sessenta reais);

IX - Ocorrendo a morte do empregado(a) por qualquer causa, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas; a critério da empresa tal valor poderá ser destinado a favor dos beneficiários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base junho/2010 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IGP-DI da Fundação Getúlio Vargas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

PARÁGRAFO QUINTO - O custo do seguro conforme previsto na presente cláusula deverá ser integralmente arcado pelas empresas, não cabendo ao funcionário nenhuma participação no custeio desse benefício.

PARÁGRAFO SEXTO - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Recomenda-se às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a adesão à apólice nacional CBIC/PASI, garantindo-se, porém, às mesmas, a escolha de outra seguradora ou de assumir por si própria a responsabilidade pelas indenizações acima discriminadas desde que, tanto em um quanto em outro caso, sejam atendidos todos os critérios tratados nesta cláusula.

35ª - AUXÍLIO FUNERAL:

Ocorrendo falecimento do empregado, quando a serviço da empresa, competirá à mesma pagar as despesas com o transporte do falecido para o sepultamento, nas mesmas condições contratuais estabelecidas na cláusula 20ª (vigésima).

36ª - EXAMES MÉDICOS:

Ficará a empresa desobrigada das conseqüências legais decorrentes da falta do exame demissional do empregado, caso este se recuse a fazê-lo, ou entregá-lo.

PARÁGRAFO ÚNICO: No verso do aviso prévio deverá constar local, hora e data do exame, sendo que a mesma não poderá ultrapassar de 08 (oito) dias da entrega do mesmo. A ausência injustificada do empregado isentará a empresa de responsabilidades.

37ª - CARTA DE APRESENTAÇÃO:

O empregador deverá fornecer carta de liberação e apresentação, quando solicitada pelo empregado.

38ª - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:

A validade do ato homologatório da rescisão contratual é restrita aos valores nela pagos.

39ª - GARANTIA DE EMPREGO APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS:

Fica garantido o emprego ao empregado após o retorno das férias por 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esta cláusula não se aplica nos casos em que as férias são concedidas em decorrência da paralisação da obra, fato este que deverá ser, obrigatoriamente, comunicado ao Sindicato Profissional.

40ª - GARANTIA DE EMPREGO AOS MEMBROS DA CIPA:

Os membros titulares e suplentes da CIPA, gozarão de estabilidade no emprego desde a data do registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o término do seu mandato. Se por qualquer motivo a eleição for adiada, as inscrições dos candidatos continuarão válidas até o resultado.

41ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Os empregados em vias da obtenção do direito à aposentadoria farão jus a um período de estabilidade conforme abaixo especificado:

a) Garantia de emprego durante os 12 (doze) meses antecedentes a data da aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, cabendo a opção por apenas uma das hipóteses, para empregados que contem com mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na empresa.

b) Garantia de emprego durante os 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data de aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, cabendo a opção por apenas uma das hipóteses, para empregados que contem com mais de 10 (dez) anos ininterruptos de trabalho na empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para assegurar a garantia de emprego de que trata esta cláusula, o empregado deverá comunicar a empresa por escrito acerca de sua condição, no 12º (décimo segundo) mês ou 24º (vigésimo quarto) mês anterior à aquisição da aposentadoria, conforme o caso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Ficam asseguradas as rescisões contratuais, sem pagamento da respectiva indenização pela garantia de emprego, nos casos de falta grave e mútuo acordo entre empregado e empregador.

42ª - ABRIGOS:

As empresas deverão manter abrigos adequados para o conforto de seus empregados nas horas destinadas à refeição e descanso, inclusive ao longo das rodovias. Além disso, deverão criar abrigos provisórios para a proteção de seus empregados contra intempéries e, também, para abrigá-los quando da explosão de minas em serviços de exploração de pedra.

43ª - FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO:

O empregador fornecerá todos os equipamentos, ferramentas e materiais necessários à execução dos trabalhos, pelos empregados, inclusive EPI, sem efetuar qualquer desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os EPI's e outras ferramentas serão entregues mediante recibo, responsabilizando-se o empregado pelo extravio ou danificação do mesmo, pelo uso inadequado ou fora das atividades a que se destina.

44ª - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO:

As instalações Sanitárias dos alojamentos devem ser constituídas de lavatório, vaso sanitário, mictório, chuveiro e tanque para lavar roupas, na proporção de 01 (um) conjunto para cada 10 (dez) trabalhadores ou fração, as quais serão mantidas em perfeito estado de

higiene.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nas obras itinerantes também devem ser fornecidas instalações com vaso sanitário e lavatório em número suficiente para atender as necessidades fisiológicas dos empregados nas frentes de serviço.

45ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO:

O Presidente da CIPA deverá enviar ao Sindicato dos Trabalhadores cópias das comunicações de Acidente de Trabalho enviados ao INSS, para fins estatísticos e de acompanhamento sindical.

46ª - PRIMEIROS SOCORROS:

As empresas se obrigam a manter em suas frentes de trabalho, material para prestação de primeiros socorros em local de fácil acesso, sob responsabilidade de pessoa treinada, assim definidos pela portaria nº 3214/78, mantendo os seguintes suprimentos de emergência:

- a) Instrumentos: tesouras, pinça e conta-gotas;
- b) Material para curativo: algodão hidrófilo, gazes esterilizadas, esparadrapo, atadura de crepe e caixa de curativo adesivo;
- c) Anti-sépticos: solução de timerosal, solução de iodo, água oxigenada, álcool, éter e água boricada;
- d) Medicamentos analgésicos, colírio neutro e soro fisiológico (NR-7.6.)

47ª - ATA DE REUNIÕES:

Em toda e qualquer reunião feita entre o Sindicato Profissional, EMPRESAS e o SICEPOT, deverá ser extraída ata correspondente, se uma das partes assim o quiser, a qual será assinada pelos presentes.

48ª - INICIO DAS ATIVIDADES:

As empresas, antes de iniciarem as suas atividades, deverão encaminhar ao respectivo Sindicato Profissional cópia do exigido no artigo 160 da CLT, bem como da NR-2, da portaria nº 3214/78.

49ª - QUADRO DE AVISOS:

O empregador manterá o quadro de avisos em locais acessíveis aos empregados, para a afixação de materiais do respectivo Sindicato Profissional e de interesse da categoria, vedada a afixação de material político partidário.

50ª - TREINAMENTO DA CIPA:

Os empregadores garantirão aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, 01 (uma) hora por semana dentro do período de trabalho, para realização de inspeção de higiene e segurança no trabalho no âmbito da empresa, sendo que:

- a) O Presidente da CIPA deverá comunicar ao respectivo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, quando da realização da semana de prevenção de acidentes;
- b) Da mesma forma e no prazo de 30 (trinta) dias, com a participação do respectivo Sindicato Profissional quando da realização do treinamento dos componentes da CIPA.

51ª - PROCESSO ELEITORAL DA CIPA:

Os empregadores convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, devendo esta ser realizada até 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato anterior, dando publicidade do ato através de Edital.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Edital a que se refere o "caput" deverá constar o local e o prazo de inscrição dos candidatos, o qual será remetido ao sindicato na data de sua publicação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ao candidato Inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Após o encerramento das inscrições os empregadores comunicarão

aos trabalhadores, através de Edital, a relação dos candidatos inscritos, devendo ainda as cópias dos Editais serem afixadas nos diversos setores da empresa, em local de fácil acesso, permanecendo expostos até a data da realização das eleições;

PARÁGRAFO QUARTO: O Presidente da CIPA ficará encarregado de remeter ao respectivo Sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias da realização das eleições, comunicação por escrito do resultado indicando os membros eleitos, titulares e suplentes, bem como a cópia de toda documentação referente ao processo eleitoral da CIPA;

PARÁGRAFO QUINTO: Ocorrendo irregularidade no processo eleitoral e em sendo solicitado sua apuração, a CIPA vigente terá o seu mandato prorrogado até a solução final das irregularidades.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas responderão solidariamente pelas obrigações do Presidente da CIPA.

52ª - REMESSAS DE ATAS DA CIPA:

O Presidente da CIPA deverá enviar ao respectivo Sindicato Profissional, cópias das atas de suas reuniões, dentro do prazo de 10 (dez) dias de sua realização devendo a mesma ser afixada nos quadros de avisos das empresas.

53ª - REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA CIPA:

Na superveniência de norma legal que introduza qualquer modificação com relação a CIPA as cláusulas que tratam do assunto desta convenção serão prejudicadas e as partes deverão retomar as negociações, caso conveniente.

54ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS – CAGED:

O empregador remeterá ao respectivo Sindicato profissional, mensalmente, cópia do cadastro geral dos empregados admitidos e demitidos no mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: Apresentando o sindicato profissional, inclusive por meio eletrônico, a ficha de associado devidamente assinada pelo trabalhador, as empresas fornecerão, pelo mesmo meio, os demais dados necessários ao seu preenchimento.

55ª - DIRETORES SINDICAIS:

O empregador permitirá o acesso de membros da diretoria do respectivo Sindicato Profissional às suas obras, no intuito de que aquela possa acompanhar o cumprimento da presente CCT e desenvolver ação que aprimore a relação empregado-empresa. Poderá ainda a diretoria do respectivo Sindicato Profissional, aproveitando o acesso que nesta cláusula se permite, desenvolver ação incrementadora a sindicalizado dos trabalhadores da obra, fora dos locais de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O acesso será previamente comunicado à empresa com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

56ª - DISPENSA DE DIRETORES SINDICAIS:

Fica assegurado aos diretores sindicais não licenciados a dispensa remunerada, em até 02 (dois) dias mensais, para que possam participar das reuniões, mediante ofício do respectivo Sindicato Profissional, encaminhando o calendário de reuniões para as empresas.

57ª - REPRESENTANTES SINDICAIS POR EMPRESAS:

Fica estabelecido o direito à eleição direta de 01 (um) representante sindical nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados do enquadramento profissional dos Sindicato Profissional conveniente. Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, fica garantido o direito à eleição de 01 (um) representante para cada grupo de 200 (duzentos) empregados e fração, levando-se em consideração para tanto, o número de empregados de cada estabelecimento da empresa dentro do estado do Paraná, até o limite máximo de 05 (cinco) representantes por empresa, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos da CLT.

58ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:

Assegura-se dispensa remunerada aos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais, específicas das empresas a que pertencem, devidamente convocadas e comprovadas.

59ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL QUE PERMANECE NA EMPRESA:

Os dirigentes e delegados sindicais, bem como os membros de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, poderão afastar-se do serviço por motivos sindicais a requerimento do respectivo sindicato, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, computando-se tal período como efetiva prestação de serviço para todos os efeitos legais, limitada a 01(um) dia de serviço por mês.

60ª - ASSEMBLÉIA DE EMPREGADOS NO ÂMBITO DAS EMPRESAS:

O Sindicato Profissional poderá realizar Assembléia nas dependências das empresas. A realização de Assembléias dentro das dependências das empresas deverá ser previamente acertada entre as partes.

61ª - GARANTIAS GERAIS:

A presente CCT fixa as garantias básicas para a categoria profissional, podendo o Sindicato Profissional celebrar acordos coletivos complementares com as empresas, com a assistência do SICEPOT/PR, desde que por elas (empresas) solicitado.

62ª - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES:

Fica instituído um canal permanente de negociações e entendimentos entre os Sindicatos Convenentes durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, objetivando atender as necessidades da categoria com a assistência de seus respectivos Sindicatos, respeitando-se o que preceitua o artigo 617, da CLT.

63ª - MENSALIDADE:

De acordo com artigo 545 parágrafo único da CLT, as empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades dos associados, mediante notificação do respectivo Sindicato Profissional, desde de que por eles autorizados, recolhendo ao mesmo até o 10º (décimo) dia subsequente ao mês que originou o desconto, mediante relação nominal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No mesmo prazo do recolhimento, as Empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional a relação dos Empregados que sofreram o desconto, indicando nome, função e salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Havendo atraso no recolhimento da mensalidade será aplicada multa de 10% (dez por cento) sobre o valor a ser recolhido nos 30 primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês e correção monetária, ficando nesse caso, o infrator isento de outra penalidade.

64ª - COMISSÃO PERMANENTE DE COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS DE NATUREZA TRABALHISTA:

As partes evitarão todos os esforços necessários para constituírem uma Comissão Permanente de Composição de Conflitos Trabalhistas a qual deverá ser composta por um representante do Sindicato Obreiro e um representante do Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Objetivo desta Comissão é propor a solução de conflitos trabalhistas existentes entre trabalhadores e empresários, no âmbito dos contratos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Qualquer das partes apresentará sua reclamação diante da Comissão, que será reduzida à termo. A parte contrária será convidada a apresentar ao reclamante suas justificativas no prazo de 07 (sete) dias, que também será reduzida a termo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não sendo aceita as justificativas da parte contrária, a Comissão Permanente de Composição de Conflitos Trabalhistas apresentará às partes proposta de solução, imediatamente.

PARÁGRAFO QUARTO: Sendo aceita ou não a solução proposta pela comissão, a reclamação será arquivada, quando será fornecida às partes, cópia do termo de solução do conflito ou da ausência de composição, conforme o caso.

PARÁGRAFO QUINTO: As partes se comprometem a apresentar a cópia da tentativa prévia de solução promovida perante a CPCCT, por ocasião do ajuizamento de Reclamatória Trabalhista.

PARÁGRAFO SEXTO: A Comissão Permanente de Composição de Conflitos Trabalhistas se reunirá sempre que necessário na sede do Sindicato Profissional de Foz do Iguaçu.

65ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS PARA A ENTIDADE OBREIRA:

Para assegurar a unicidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e trabalho sindical para a realização do mesmo, manter as atividades sindicais e cumprir determinação da Assembléia Geral, as empresas descontarão de seus empregados os seguintes valores, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, de conformidade com os artigos 462, 545 e letra "e" do artigo 513 da CLT. As importâncias resultantes dos descontos deverão ser depositadas até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, ficando assim estabelecido:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Contribuição ao SITRACOCIFOZ - Desconto de 8% (oito por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de setembro de 2010, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas repassarão ao Sindicato obreiro, até o 10º (décimo) dia útil após o mês do recolhimento os valores do referido desconto, juntamente com a cópia da guia, relação dos empregados e dos valores descontados;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A fim de evitar duplicidade de desconto, estipula-se a obrigatoriedade da anotação dos referidos descontos na CTPS do empregado, suas datas, valores e entidade obreira favorecida.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado que sofrer desconto da contribuição negociada quando estiver trabalhando na base de um Sindicato obreiro, em benefício deste, não poderá sofrer novo desconto à este título no mesmo ano, na hipótese de sua transferência para outra cidade do Estado.

PARÁGRAFO QUINTO: Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, por qualquer motivo, antes de descontada a parcela, deverá ser efetuado o desconto da mesma por ocasião da rescisão.

PARÁGRAFO SEXTO: Estes descontos foram estabelecidos de acordo com a decisão soberana das Assembléias Gerais, onde fez parte integrante da ordem do dia e é devida por todos os empregados com respaldo no artigo 513, letra "e" da CLT e está dentro da razoabilidade.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O pagamento das contribuições de que tratam esta cláusula, efetuado fora do prazo, quando espontâneo, será atualizado monetariamente com o mesmo índice de atualização no valor nominal da contribuição sindical e acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

PARÁGRAFO OITAVO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, a qual

deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato profissional em sua sede ou sub-sede até 10 (dez) dias antes de ser efetuado o desconto, sem efeito retroativo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por duas testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

66ª - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS PARA A ENTIDADE OBREIRA:

De acordo com a manifestação das Assembléias Gerais, com respaldo no artigo 8º, IV da CF/88 fica estabelecido, entre os Signatários, que os empregadores farão um desconto mensal de 1,5% (um e meio por cento) nos salários de todos os empregados associados, a título de Contribuição Confederativa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As importâncias resultantes do desconto deverão ser depositadas em conta especial junto a Caixa Econômica Federal, em nome da entidade obreira, até o 10º (décimo) dia subsequente ao do desconto, sob pena das sanções previstas no parágrafo sétimo da cláusula 64ª (sexagésima quarta).

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas remeterão à entidade profissional a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados mensalmente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O sindicato favorecido enviará às empresas as guias para recolhimento da Contribuição Confederativa, incumbindo à Caixa Econômica Federal a distribuição para fins de manutenção do sistema confederativo, sempre obedecendo aos percentuais a serem distribuídos para o **Sindicato, Federação e Confederação**. A distribuição da contribuição será feita conforme orientação impressa na guia que será fornecida pelo Sindicato Profissional e efetuada pela Caixa Econômica Federal

67ª - REVERSÃO EMPREGADOR:

As empresas representadas pelo SICEPOT/PR recolherão ao mesmo uma contribuição complementar e necessária a manutenção das atividades sindicais, proporcional ao capital social da empresa em 31 de maio de 2010, conforme a tabela abaixo:

Faixa	CLASSE DE CAPITAL		Contribuição	Valor Em 11 Parcelas
			Valor total	
01	Até	15.000,00	720,00	65,45
02	De	15.000,01 À 60.000,00	960,00	87,27
03	De	60.000,01 À 180.000,00	1.320,00	120,00
04	De	180.000,01 À 500.000,00	1.740,00	158,18
05	De	500.000,01 À 1.000.000,00	2.220,00	201,82
06	De	1.000.000,01 À 1.800.000,00	2.820,00	256,36
07	De	1.800.000,01 À 3.000.000,00	3.600,00	327,27
08	De	3.000.000,01 À 5.000.000,00	4.560,00	414,55
09	De	5.000.000,01 À 8.000.000,00	5.460,00	496,36
10	Acima de	8.000.000,00	6.360,00	578,18

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contribuição acima referenciada poderá ser recolhida em uma única vez, até 30 de julho de 2010, com desconto de 15% (quinze por cento) ou em 11 (onze) parcelas iguais, iniciando-se o pagamento da primeira parcela em 30 de julho de 2010, e as seguintes no último dia de cada mês subsequente em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os sócios que se encontrarem em dia com suas contribuições farão jus a uma bonificação de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor para pagamento a vista e 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor para pagamento parcelado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O atraso no recolhimento da contribuição na data aprazada acarretará, ao devedor, a atualização da mesma de acordo com a variação da TR, sem prejuízo da multa de 2% (dois por cento) sobre o valor corrigido, mais 1% (um por cento) de juros de mora ao mês.

68ª - MEDICAMENTOS:

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados que sofrerem acidente de trabalho, os medicamentos necessários ao tratamento destes quando o Sistema Público de Saúde não os fornecer.

69ª - HORÁRIO ESPECIAL DE REVEZAMENTO PARA OS VIGIAS

Estabelece-se a possibilidade de ser fixada para os vigias, jornada especial de revezamento, de 12 (doze) horas normais de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

70ª - COMPENSAÇÃO DA DISPENSA DO TRABALHO NO PERÍODO DE NATAL E ANO NOVO:

As empresas, em comum acordo com seus empregados, poderão liberar o trabalho no período de final de ano a partir do dia 20 de dezembro até os dias imediatamente posteriores a passagem do ano de modo a compensá-los com jornada elastecida, dentro dos limites legais e, desde que, esta compensação seja comunicada aos empregados com antecedência de 48(quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na compensação não serão considerados os dias 24,25 e 31 de dezembro, bem como o dia 1º de janeiro.

Parágrafo Segundo: O comum acordo mencionado no caput da presente cláusula, deverá ser levado à apreciação do Sindicato para, no prazo de 10 dias, manifestar-se com vistas à formalização do respectivo acordo de compensação.

71ª - PRÉVIO ENTENDIMENTO ENTRE AS PARTES:

Fica convencionado que na ocorrência de infrações relacionadas ao cumprimento de cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as Entidades Convenientes deverão procurar entendimento para a solução, antes de buscá-lo na DRT, ou posteriormente por via judicial, resguardando-se os preceitos do artigo 617 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Procedimento idêntico será adotado para a hipótese de não implementação da cláusula 63ª (sexagésima terceira).

72ª - MULTA CONVENCIONAL:

Estipula-se a cláusula penal no valor de 5% (cinco por cento) do salário mensal, em favor do empregado, por cláusula descumprida desta Convenção Coletiva de Trabalho, que consignem obrigação de fazer. Esta multa não se aplica às cláusulas que já prevejam penalizações específicas, ficando claro que, em hipótese alguma, poderá ocorrer a acumulação de multas por infringência de uma mesma cláusula.

ANTONIO BARROS FRANCA
Presidente
SIND.TRAB.IND.CONSTR.CIV.IND.C

SERGIO PICCINELLI
Presidente

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA DO ESTADO DO
PARANA

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