

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO, MONTAGEM, OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL, OBRAS PÚBLICAS E PRIVADAS (Pontes, Portos, Canais, Viadutos, Túneis, Saneamentos, Ferrovias, Barragens, Aeroportos, Hidrelétricas, Termelétricas, Manutenção e Conservação de Rodovias e Engenharia Consultiva) DO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito no CNPJ sob nº 79.776.878/0001-73 e, de outro lado, o **SICEPOT/PR - SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO, OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL, NO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito no CNPJ sob nº 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 2006 com vigência até 31 de maio de 2007, sendo depositada na DRT 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 2006, os salários serão reajustados pelo índice de 2,75% (dois virgula setenta e cinco por cento), referente ao INPC acumulado de 1º de junho de 2005 à 31 de maio de 2006, o qual será aplicado sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2005.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Serão compensáveis todas as antecipações legais e espontâneas havidas no período de 1º de junho de 2005 a 31 de maio de 2006, exceto aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção de antiguidade ou merecimento, transferência de cargo e função.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados admitidos após 1º de junho de 2005, terão reajuste proporcional de forma a manter a hierarquia salarial estabelecida pela empresa à época de sua contratação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Nos casos em que não houver paradigma e/ou em que todos os contratos de trabalho forem posteriores a 1º de junho de 2005, o reajustamento será calculado proporcionalmente à data de admissão, levando-se em consideração o índice acumulado do INPC do período.

### **4ª - PISOS SALARIAIS:**

A categoria representada pelo Sindicato Profissional está classificada em cinco níveis profissionais conforme descrição abaixo:

**NÍVEL I -**

- Ajudante de Cozinha
- Contínuo
- Copeiro
- Porteiro
- Servente
- Vigia e zelador

---

<b>NÍVEL II</b>	Abastecedor Ajudante de Laboratório Ajudante de Topografia Ajudante de Latoeiro Ajudante de Mecânico Ajudante de Soldador Ajudante de Torneiro Ajudante de Eletricista Ajudante de Manutenção Ajudante de Encanador Apontador Borracheiro Cancheiro (Pav.de Pedras Irregulares) Cozinheiro Marteleiteiro Motorista de veículo leve (até 3500 Kg) Operador de Máquina Intercostal Operador de trator de Pneus
<b>NÍVEL III</b>	Auxiliar Administrativo Auxiliar Almoxarifado Auxiliar Escritório Auxiliar Laboratório Auxiliar Pessoal Blaster Calceteiro Carpinteiro de forma Escriturário Gredista Lubrificador Motorista de veículo médio(com rodado simples) Operador Balança Operador Britagem Operador Rolo/Compactador Operador Usina
<b>NÍVEL IV</b>	Armador Carpinteiro Eletricista Encanador Latoeiro Mecânico da Leve Motorista de veículo pesado (com rodado duplo ou superior) Operador Acabadora de Asfalto Operador de Draga Operador de Escavadeira Operador de Perfuratriz Operador de Retro-escavadeira Operador Espargidor de Asfalto Operador Fora de Estrada Operador Moto Niveladora

---

Operador Motoscrafer  
Operador Pá Carregadeira  
Operador Trator de Esteira  
Pedreiro  
Soldador

**NÍVEL V** - Eletricista Industrial  
Mecânico da Pesada  
Torneiro

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A partir de 1º de junho de 2006 os pisos salariais da categoria passam a ser os seguintes:

Nível	Valor/hora
I	R\$ 2,26
II	R\$ 2,49
III	R\$ 2,72
IV	R\$ 3,30
V	R\$ 3,76

**5ª ABONO SALARIAL:** Excepcionalmente no mês de setembro de 2006, os empregados cujo contrato de trabalho se encontrava vigente em 1º de Junho/2006, farão jus a um abono pecuniário em valor equivalente a 11% (onze por cento) do salário base já reajustado com o índice de correção previsto na cláusula 3ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O abono pecuniário de que trata esta cláusula será assegurado aos empregados que dele fizerem jus, nas rescisões contratuais que ocorrerem entre 01/06/2006 e 30/09/2006.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

**7ª - CESTA-BÁSICA:**

As empresas fornecerão gratuitamente uma Cesta-Básica, entregue aos 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) - 04 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 370 grs. cada
- l) - 02 tubos de creme dental de 90 grs cada
- m) 01 lata de leite em pó de 400 grs
- n) 02 pacotes de biscoito de 500 grs cada
- o) 03 latas de sardinha.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados que estejam alojados por conta da empresa a cesta básica poderá, com a anuência do empregado, ser substituída por vale alimentação em valor equivalente;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O fornecimento gratuito da cesta básica não enseja salário "in natura" e está condicionado à ausência de faltas injustificadas ou não autorizadas;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O fornecimento da cesta básica não se interromperá por ocasião do gozo das férias e nem pelo afastamento do empregado pela Previdência Social, até o prazo de 6 (seis) meses.

#### **8ª. – MORA SALARIAL:**

Ocorrendo o atraso no pagamento de quaisquer verbas de natureza salarial, o empregador ficará responsável pelo pagamento da multa de 2% (dois por cento) do saldo da remuneração devida e não paga, no 1º 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 a que se refere o caput será pago juntamente com a folha de pagamento do mês subsequente ao do dia do atraso.

#### **9º 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 horas poderá ser distribuída da seguinte forma: a) 8 horas em um dia da semana e 9 horas nos outros quatro dias, ficando a critério de cada empregador a fixação do dia da semana de 8 horas; b) 8h48 minutos diários em 5 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.

**10ª - 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.

**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 ( Descanso Semanal Remunerado)

**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 art. 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 art. 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 consequente 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 primeiro de janeiro, não serão estes dias computados como período de férias;
- b) 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;

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

d) 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 5 (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 empresa empregadora, a partir do prazo acima mencionado, incurso na multa em valor equivalente a 1 (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. A falta de entrega da CTPS no prazo estabelecido pela empresa ou a negligência do trabalhador isenta a penalização estabelecida no *caput* da presente cláusula.

**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 dia corrido da data da ocorrência do fato determinante da anotação.

**20ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

O contrato de experiência será de 30 (trinta) dias, sendo vedada sua prorrogação. Havendo readmissão do empregado em igual função pela mesma empresa, 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 garantido a passagem de retorno, em ônibus convencional, ao seu domicílio, ou valor equivalente no momento da efetiva rescisão contratual.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em caso de transporte de mudança de 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 cumulação 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*, salvo quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

**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.

**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\$ 4,60 (quatro reais e sessenta centavos) 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 canteiro de obras as empresas fornecerão o café da manhã consistente em: dois pães com margarina 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:** O tempo despendido com o café da manhã não é 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 fazer 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) 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.

**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.

**30ª - SUBEMPREITEIRAS:**

As empresas que contratarem subempreiteiras 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.

**31ª - REFEITÓRIOS:**

O empregador deverá manter, nos termos das Nrs 18 e 24, 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:**

Em favor de cada empregado as empresas manterão, sem qualquer ônus para seus empregados, Seguro de Vida em grupo ou Programa de Indenização, cujos benefícios deverão observar as seguintes coberturas:

- a) Um capital básico de R\$ 8.103,55 (oito mil, cento e tres reais e cinqüenta e cinco centavos).
- b) A mesma base de capital para o cálculo da indenização para invalidez total ou parcial por acidentes, de acordo com a tabela da SUSEP;
- c) A mesma base de capital para o cálculo da indenização para invalidez por doença de acordo com a tabela da SUSEP;
- d) (cinqüenta por cento) do capital básico pela morte por qualquer causa do cônjuge;
- e) (vinte e cinco por cento) do capital básico pela morte por qualquer causa dos filhos com menos de 18 (dezoito) anos e na quantidade máxima de quatro filhos;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Com a indenização tratada nesta cláusula a família terá direito ao recebimento de duas cestas básicas de 25 Kg cada, no mês da ocorrência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As disposições desta cláusula não caracterizam salário "in natura";

**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 21ª da presente norma coletiva.

**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 8 (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 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 5 (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 mês ou 24º 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 criarão 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 pedreira.

**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 EPIs 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, e serem mantidas em perfeito estado de higiene.

**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 3214/78, mantendo os seguintes suprimentos de emergência:

- a) Instrumentos: tesouras, pinça, 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, água boricada;
- d) Medicamentos analgésicos, colírio neutro, soro fisiológico (NR-7.6.)

**47ª - ATA DE REUNIÕES:**

Em toda e qualquer reunião feita entre os Sindicatos Profissionais, 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 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, 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.

**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;

**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.

**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 à 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 2 (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 1 (um) representante sindical nas empresas com mais de 50 empregados do enquadramento profissional dos Sindicatos profissionais convenientes. Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, fica garantido o direito à eleição de 1 (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 5 (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 assembleias 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 1(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 art. 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 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:**

As empresas, que estiverem em consonância com os critérios objetivos, abaixo descritos, poderão estabelecer, dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, flexibilização da jornada de trabalho visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão estar em dia com as seguintes obrigações: a) salariais (salário mensal/vale); b) alimentação (refeição/cesta básica); c) fornecimento de uniformes (pessoal de campo) e d) EPIs, bem como no que diz respeito às c) contribuições devidas ao Sindicato Profissional (mensalidade, contribuição sindical e taxa de reversão salarial), descontadas dos salários dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Ante a opção por tal sistemática e a comprovação dos critérios estabelecidos no parágrafo anterior, será formalizado Acordo Coletivo de Trabalho, com as condições a seguir transcritas;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – a aplicação da flexibilização de jornada observará as seguintes condições:

1. Ao final de cada mês, a empresa afixará no quadro de avisos o demonstrativo do saldo de cada empregado, assinalando o seu débito/crédito de horas.
2. O saldo crédito/débito do empregado no banco de horas poderá ser acertado da seguinte forma:

I – quanto ao saldo credor:

- a. Com a redução da jornada diária;
- b. Com a supressão do trabalho em dias da semana;
- c. Mediante folgas adicionais;
- d. Através do prolongamento das férias;

II – quanto ao saldo devedor pela prorrogação da jornada diária inclusive aos sábados;

3. Ao final de cada quadrimestre ocorrerá o zeramento do banco de horas, ou seja, havendo débito, este será assumido pela Empresa e, havendo crédito, será este remunerado na forma da Convenção Coletiva de Trabalho, juntamente com os salários do mês subsequente ao do encerramento do quadrimestre.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A compensação entre crédito/débito poderá ser efetuada mediante os seguintes critérios mínimos:

- a) Cada hora laborada além da jornada contratual poderá ser compensada com uma hora de descanso nos casos em que as folgas forem concedidas em dias pontes entre feriados e fins de semana; no dia do pagamento ou no dia seguinte ao mesmo; e nos dias adicionais para visita à família, quando o empregado se encontrar alojado fora de seu domicílio;
- b) Quando o descanso compensatório for programado para dia útil de trabalho distintamente dos tratados na alínea anterior, as horas de trabalho serão compensadas com critério de 5h30 (cinco horas e meia) de trabalho por um dia de descanso;
- c) As regras acima estabelecidas também se aplicam nos casos de descanso antecipado para reposição de trabalho posterior;

**PARÁGRAFO QUINTO** - Somente 50% (cinquenta por cento) das horas laboradas, além da jornada de trabalho dos dias úteis, respeitado o limite diário de 01 (uma) hora e, conseqüentemente, de 26 (vinte e seis) horas por mês, poderão ser destinadas ao Banco de Horas, exceto nos casos em que o elastecimento da jornada for prévia e unicamente ajustado para folga em dias pontes entre feriados e fins de semana;

**PARÁGRAFO SEXTO** – A programação de trabalho ou a determinação de descanso, destinado à posterior reposição com trabalho extraordinário, deverá ser antecedida de aviso prévio de, no mínimo, 02 (dois) dias, iniciando-se a contagem pelo dia seguinte ao do aviso e incluindo-se na mesma o último. Exemplo: Se o aviso para o evento (folga ou trabalho extraordinário) for dado na



Segunda-feira, este somente poderá ser realizado a partir do horário de início da jornada normal de Quinta-feira;

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Por ocasião de convocações para o atendimento de demanda extra, os funcionários com saldo de horas negativo terão a obrigatoriedade de comparecer no dia estabelecido, sendo que, em caso de falta, sendo esta injustificada, haverá o desconto efetivo das horas no salário do mês referente;

**PARÁGRAFO OITAVO** - Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho, terão adesão automática ao mesmo, mediante assinatura em instrumento específico;

**PARÁGRAFO NONO** No caso de rescisão contratual, por qualquer motivo, a Empresa efetuará o zeramento do banco de horas, em conformidade com o disposto no item 3, retro.

#### **65ª - 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 elástica, 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.

#### **66ª - TAXA ASSISTENCIAL:**

Será descontado dos salários dos Trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 4% (quatro por cento) sobre a sua remuneração do mês de **junho/2006** e 4% (quatro por cento) sobre sua remuneração do mês de **dezembro/2006**. Essas contribuições deverão ser recolhidas pelo empregador em favor do SINTRAPAV juntamente com a relação nominal dos contribuintes onde conste: Nome, Cargo, Remuneração e contribuição, até o 10 (décimo) dia do mês subsequente ao que originou o desconto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados admitidos após a data base e que não sofrerem o desconto previsto nesta cláusula, o sofrerão, sendo que neste caso a contribuição deverá ser recolhida até o 10 (décimo) dia do mês subsequente à contratação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O não recolhimento no prazo acima conforme o caso acarretará a multa de 20% (vinte por cento) sobre o total a ser recolhido sendo este montante corrigido monetariamente pela variação da TR ou indexador sucedâneo, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês de atraso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica assegurado aos Trabalhadores o direito de oposição à referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura da oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada, por duas testemunhas devidamente identificadas.

**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 2006, conforme a tabela abaixo:

Faixa	CLASSE DE CAPITAL		Contribuição Valor total	Valor Em 11 Parcelas
01	Até 15.000,00		720,00	65,45
02	De	15.000,01 À 60.000,00	960,00	807,27
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 15 de junho de 2006, 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 2006, 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 apazada 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 - 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 convenentes deverão procurar entendimento para a solução, antes de buscá-lo na DRT, ou posteriormente por via judicial, resguardando-se os preceitos do art. 617 da CLT.

---

**69ª - 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.

Curitiba, 23 de Junho de 2006.

---

**SINTRAPAV**

Adi Lopes Chagas  
CPF nº 202.175.870-20

---

**SICEPOT PR**

Sergio Piccinelli  
CPF nº 000.582.209-25