

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2005/2006

Por este instrumento particular, de um lado o **SINDUSCON/PR - SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ** de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CIMENTO, CAL E GESSO DE RIO BRANCO DO SUL**, inscrito no CNPJ: 80.842.04/0001-10, inscrito no CGC 76.695.709/0001-10, Código da Entidade nº 001.154.88280-0 e de outro lado a por seus Presidentes ao final assinados, estabelecidos têm a presente convenção coletiva de trabalho, mediante as cláusulas e condições seguintes:

## 1 – PRAZO DE VIGÊNCIA:

O prazo de vigência desta convenção será de 01 (um) ano, a contar de 1º de junho de 2005 a 31 de maio de 2006.

## 2 – DIREITOS E DEVERES:

Todos os empregadores e trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, associados ou não das entidades convenentes, deverão acatar e aplicar as normas nela contidas, na forma da legislação em vigor.

## 3 – CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS:

Esta convenção abrange todos os empregadores e trabalhadores na indústria da construção civil (inclusive engenharia consultiva) e todas as classes compreendidas neste setor, na forma do enquadramento sindical, definida pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos limites da representatividade territorial das entidades sindicais signatárias, conforme definição inserta na cláusula seguinte.

## 4 – BASE TERRITORIAL DAS ENTIDADES CONVENENTES:

Estão abrangidos nesta convenção coletiva de trabalho, representados pelos respectivos Sindicatos, os seguintes municípios adiante relacionados:

a - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CIMENTO, CAL E GESSO DE RIO BRANCO DO SUL

b - SINDUSCON/PR(Patronal): Todos os municípios do Estado do Paraná, **exceto** aqueles que integram a base territorial dos SINDUSCONs do:

**NORTE DO PARANÁ:** Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Apucarana, Arapongas, Arapoti, Arapuã, Ariranha do Ivaí, Assaí, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Bela Vista do Paraíso, Borrazópolis, Califórnia, Cambará, Cambé, Carlópolis, Centenário do Sul, Congonhinhas, Conselheiro Mairinck, Cornélio Procopio, Cruzmaltina, Curiúva, Faxinal, Figueira, Florestópolis, Godoy Moreira, Grandes Rios, Guapirama, Ibaiti, Itambaracá, Ivaiporã, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jardim Alegre, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leopoldina, Lidianópolis, Londrina, Lunardelli, Manoel Ribas, Marilândia do Sul, Mauá da Serra, Mirassol, Nova América da Colina, Nova Fátima, Nova Santa Bárbara, Ortigueira, Pinhalão, Porecatu, Prado Ferreira, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão Claro, Ribeirão do Pinhal, Rio Bom, Rio Branco do Ivaí, Rolândia, Rosário do Ivaí, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santana do Itararé, Santo Antonio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São José da Boa Vista, São Sebastião da Amoreira, Sapopema, Sertaneja, Sertãozinho, Siqueira Campos, Uraí, Ventania e Wenceslau Braz;

**NOROESTE DO PARANÁ:** Alto Paraná, Altônia, Amaporã, Astorga, Atalaia, Barbosa Ferraz, Bom Sucesso, Brasilândia do Sul, Cafeara, Campo Mourão, Castelo Branco, Cianorte, Cidade Gaúcha, Colorado, Corumbataí do Sul, Cruzeiro do Oeste, Cruzeiro do Sul, Diamante do Norte, Douradina, Dr. Camargo, Engenheiro Beltrão, Esperança Nova, Farol, Fênix, Florai, Floresta, Flórida, Francisco Alves, Guairaça, Guaporema, Guaraci, Icaraíma, Iguaçu, Inajá, Indianópolis, Iporã, Itaguapé, Itambé, Itaúna do Sul, Ivaí, Ivaí, Ivaí, Jandaia do Sul, Japurá, Jardim Olinda, Jussara, Kaloré, Loanda, Lobato, Lupionópolis, Mandaguá, Mandaguari, Maria Helena, Marialva, Marilena, Maringá, Marumbi, Mirador, Munhoz de Melo, Nossa Senhora das Graças, Nova Aliança do Ivaí, Nova Esperança, Nova Londrina, Nova Olimpia, Novo Itacolomi, Ourizona, Paçandu, Paraíso do Norte, Paranacity, Paranaíba, Paranaíba, Peabiru, Pérola, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Quinta do Sol, Rondon, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Fé, Santa Inês, Santa Isabel do Ivaí, Santo Antônio do Caiuá, Santo Inácio, São Carlos do Ivaí, São João do Caiuá, São João do Ivaí, São Jorge do Ivaí, São Jorge do Patrocínio, São Manoel do Paraná, São Pedro do Ivaí, São Pedro do Paraná, São Thomé, Sarandi, Tamboara, Tapejara, Tapira, Terra Boa, Terra Rica, Tuneiras do Oeste, Umuarama, Uniflor e Xambê;

**OESTE DO PARANÁ:** Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leonidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante D'Oeste, Entre Rios do Oeste, Formosa do Oeste, Foz do Iguaçu, Guaíra, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Iracema do Oeste, Itaipulândia, Jesuítas, Lindoeste, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Matelândia, Medianeira, Mercedes, Missal, Nova Aurora, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Ramilândia, Santa Helena, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, Santa Terezinha do Itaipu, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, São Miguel do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Tupãssi e Vera Cruz do Oeste.

**Parágrafo Primeiro:** As constituições e indicações das bases territoriais das entidades profissionais mencionadas nesta cláusula, bem como a aglutinação ou desmembramento das suas categorias, são de inteira responsabilidade da Federação e dos Sindicatos dos Trabalhadores convenentes. O Sindicato Patronal, ao assinar este instrumento, não está reconhecendo, a qualquer título e para qualquer efeito, eventuais divergências a este respeito entre as entidades sindicais dos trabalhadores.

**Parágrafo Segundo:** Os novos municípios oficialmente criados em função de desmembramento de outro município, até então, pertencentes à base territorial de qualquer Sindicato obreiro conveniente, nele se compreendem.

## **05 – CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL:**

a - Na classificação profissional desta convenção considerar-se-ão, especificamente, 05 (cinco) categorias profissionais, a saber:

a.1 - **SERVENTE E/OU AJUDANTE** - é todo trabalhador que, não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer atividade de ajuda aos profissionais;

a.2 - **MEIO-PROFISSIONAL** - é todo trabalhador que, embora com relativo conhecimento do ofício, não possui ainda capacidade, a produtividade e o desembaraço do profissional, executando os serviços sob a orientação e fiscalização deste, ou ainda, do Mestre-de-Obras;

a.3 - **PROFISSIONAL** - é todo trabalhador que, possuindo amplos e especializados conhecimentos de seu ofício, tem capacidade para realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nesta categoria estão incluídas as diferentes funções inerentes ao ramo, cujas principais atividades são: pedreiro, carpinteiro, armador, encanador, eletricista, pintor, soldador, azulejista, almoxarife, apontador, guincheiro, cozinheiro(a), montador de guindastes, operador de equipamentos de terraplenagem, bate-estacas, perfuradeiras de solo para fundação e colocador de placa de gesso acartonado;

a.4 - **CONTRAMESTRE ou FEITOR** - é cargo exercido pelo profissional, desde que reúna as condições técnicas necessárias, e que, embora com relativo conhecimento do ofício, não possui ainda a capacidade, a produtividade e o desembaraço do Mestre-de-Obras, executando os serviços sob orientação e fiscalização deste;

a.5 - **MESTRE-DE-OBRAS** - é cargo exercido pelo profissional, desde que reúna as condições técnicas necessárias a essa função.

b - Aplicam-se os pisos estabelecidos para MEIO-PROFISSIONAL na presente convenção, também aos empregados em escritórios que, não pertencendo a outras categorias pela sua discriminação profissional, exerçam, entre outras, as funções de datilógrafos e vigias. Quaisquer outros empregados que exerçam funções subalternas terão direito aos pisos correspondentes aos da categoria de SERVENTE, à exceção de zeladores, copeiros e estafetas (office-boys), aos quais fica assegurado a percepção do salário-mínimo acrescido de 10% (dez por cento). Para estas últimas atividades as empresas deverão utilizar, preferencialmente, familiares de seus empregados.

## **6 - PISOS SALARIAIS:**

A partir de 1º de junho de 2005, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais por hora para as categorias profissionais adiante relacionadas:

<b>CATEGORIA</b>	<b>VALOR HORA/JUNHO 2005</b>
SERVENTE	R\$ 2,25
MEIO-PROFISSIONAL	R\$ 2,44
PROFISSIONAL	R\$ 3,15

CONTRA-MESTRE	R\$ 3,48
MESTRE-DE-OBRA	R\$ 4,62

**Parágrafo Primeiro:** Caso durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho seja decretado pelo Governo Federal novo salário-mínimo, fica garantido: que os SERVENTES nunca poderão perceber menos que o valor do novo salário-mínimo acrescido de 5% (cinco por cento); que os MEIO-PROFISSIONAIS nunca poderão perceber menos que o valor do novo salário-mínimo acrescido de 10% (dez por cento); que os PROFISSIONAIS nunca poderão perceber menos que o valor do novo salário-mínimo acrescido de 20% (vinte por cento); que os CONTRA-MESTRES ou FEITORES nunca poderão perceber menos que o valor do novo salário-mínimo acrescido de 22% (vinte e dois por cento); e que os MESTRES-DE-OBRA nunca poderão perceber menos que o valor do novo salário-mínimo acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

**Parágrafo Segundo:** Caso entendam os sindicatos convenientes ser necessário qualquer ajuste no piso salarial ora fixado, promoverão adiantamento à presente convenção coletiva de trabalho.

#### **7 – REAJUSTE SALARIAL:**

A partir de 1º de junho de 2005, os empregadores representados pelo Sindicato Patronal reajustarão os salários de seus empregados sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2004, já reajustados de acordo com a cláusula 7ª da CCT anterior, da seguinte forma:

SALÁRIO	REAJUSTE JUNHO/2005
SALÁRIOS	6,93%

**Parágrafo Primeiro:** Ficam compensadas todas as antecipações salariais espontâneas e compulsórias havidas no período de 01/06/2004 à 31/05/2005, ressalvados, porém, os aumentos decorrentes de promoção, implemento de idade, equiparação, término de aprendizagem e aumento real.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados admitidos ou empregadores constituídos após a data-base, o reajuste salarial obedecerá as seguintes condições:

I – sobre os salários de admissão dos empregados em funções como paradigma será aplicado o mesmo critério concedido a este, na forma do “caput” desta cláusula, desde que não ultrapasse o menor salário da mesma função;

II – sobre os salários de admissão dos empregados em funções sem paradigma deverá ser aplicado idêntico critério do “caput” desta cláusula, tendo como base de cálculo, no entanto o primeiro mês trabalhado.

#### **8 – BENEFÍCIO-ALIMENTAÇÃO OU VALE-COMPRAS:**

Objetivando melhorar as condições nutricionais dos trabalhadores, prioritariamente os de baixa renda, os empregadores, sem que se constitua caráter salarial, remuneratório ou contraprestativo, nos termos da Lei nº 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 5/91, através do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, concederão mensalmente a todos os seus trabalhadores, inclusive aos da administração, o benefício “alimentação-convênio”, também denominado “vale-compras”, constituído de cupons ou cartões magnéticos para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, no valor fixo de R\$ 78,00 (Setenta e oito reais) por mês, mediante recibo.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento do benefício “alimentação-convênio”, também denominado “vale-compras” é ônus exclusivo do empregador, não sendo permitido, em decorrência desta convenção, qualquer desconto, mesmo que parcial, do salário do trabalhador e nem mesmo perderá o direito em razão de faltas ao trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Excepcional e exclusivamente, o benefício “alimentação-convênio”, também denominado “vale-compras” será concedido para todos os trabalhadores, quando estiverem afastados e recebendo benefícios de auxílio-doença e auxílio-acidente de trabalho e licença-maternidade limitados a 12 (doze) meses a partir da data do afastamento.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício “alimentação-convênio”, também denominado “vale-compras” será entregue mediante recibo, aos trabalhadores, juntamente com o pagamento do salário.

**Parágrafo Quarto:** Na forma da Lei nº 6.321/76 e Decreto nº 5/91, o benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-compras", não é base de cálculo de contribuições ao INSS e de FGTS, não tendo qualquer natureza salarial ou contraprestativo, não se sujeitando a integração na remuneração, sob qualquer pretexto ou alegação.

**Parágrafo Quinto:** Na forma da Lei nº 6.321/76 e do Decreto nº 5/91, os empregadores efetuarão obrigatoriamente as suas inscrições no PAT, com o objetivo de obter os incentivos fiscais.

**Parágrafo Sexto:** Para efeito de negociação na próxima data-base da categoria será considerado o valor dos pisos salariais e do benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-compras", valores estes vigentes em junho de 2005.

**Parágrafo Sétimo:** Os empregadores, exclusivamente no mês de Dezembro/2005, até o dia 20 (vinte) concederão aos trabalhadores a título específico de abono natalino, não tendo qualquer natureza salarial, nem se sujeitando à integração da remuneração do trabalhador, o benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-compras", no valor de R\$ 39,00 (Trinta e nove reais) para aqueles que tem menos de 180 (cento e oitenta) dias e de R\$ 78,00 (setenta e oito reais) para aqueles que tem 180 (cento e oitenta) dias ou mais de trabalho, sem prejuízo do benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-compras" referente ao mês de Dezembro/2005, este a ser entregue nos termos do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo Oitavo:** Os empregadores concederão aos trabalhadores o benefício "alimentação-convênio", também denominado "vale-compras" no valor de R\$ 78,00 (setenta e oito reais) nas férias a serem gozadas pelo empregado, excluindo férias indenizadas em rescisão contratual, não tendo qualquer natureza salarial, nem se sujeitando à integração da remuneração do trabalhador.

**Parágrafo Nono:** Se o empregador se abster de inscrição no PAT, (fato que lhe beneficia na esfera fiscal) não desnatura o caráter indenizatório do benefício ora estipulado.

**Parágrafo Décimo:** O "vale-compras" fornecido pelo empregador, deverá proporcionar ao empregado a escolha do fornecedor, que será no mínimo três, de modo a atender os interesses do trabalhador, a exceção daqueles locais de trabalho onde não exista mais de um estabelecimento comercial para aquisição de gêneros alimentícios.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O não cumprimento desta cláusula acarretará a incidência de multa de 80% (oitenta por cento) do valor do "vale-compras" ao empregador a ser convertida em favor do empregado.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Os sindicatos poderão fornecer aos empregadores os mercados conveniados onde os trabalhadores possam utilizar o "vale-compras".

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Os comprovantes do "vale-compras" ficarão à disposição para verificação quando solicitado pelo sindicato profissional.

## **9 – ADIANTAMENTO SALARIAL:**

Os empregadores concederão aos seus empregados, que optarem, adiantamento de salários, em dinheiro ou em cheque salário, nas seguintes condições:

- a – O adiantamento será, no mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário do mês anterior, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b – O pagamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia útil que anteceder o do pagamento normal;
- c – O empregado que optar em não receber o adiantamento, deverá se manifestar por escrito perante o empregador.

## **10 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

Os empregadores providenciarão para que o pagamento de salários ocorra até o término da jornada de trabalho, em dinheiro, cheque-salário ou cheque de emissão bancária, nos locais de trabalho. Quando o empregador efetuar o pagamento com cheque de sua emissão, fa-lo-á em dia de expediente bancário, das 7:00 às 11:00 horas. No caso de pagamento em cheques, quando o quinto dia útil recair em uma sexta-feira, na qual seja feriado bancário, o pagamento deverá ser efetuado no quarto dia útil.

## **11 – FÉRIAS:**

O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou feriados.

**Parágrafo Primeiro:** Quando as férias coletivas, a serem gozadas, coincidirem com os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses não serão computados como período de férias. Quando as férias coletivas a serem gozadas forem em outro período e coincidirem com feriados, somente 01 (um) dia de feriado não será computado como período de férias.

**Parágrafo Segundo:** As férias, individuais ou coletivas, deverão ser pré-avisadas ao empregado com 30 (trinta) dias de antecedência, e serão pagas 02 (dois) dias antes do início do gozo das mesmas.

**Parágrafo Terceiro:** Não será deduzido do período de gozo ou indenização de férias, o descanso semanal remunerado perdido por ter ocorrido falta injustificada ao trabalho.

**Parágrafo Quarto:** A remuneração correspondente às férias deverá observar rigorosamente o salário vigente para os dias em que o efetivo gozo se verificar. Assim, se houver reajuste salarial durante o gozo das férias, fica assegurado ao trabalhador o recebimento do salário reajustado referente aos dias gozados a partir da vigência do reajuste.

**Parágrafo Quinto:** Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador poderá cancelar ou modificar o início previsto, conforme artigo 136 da CLT, devendo, no entanto, informar aquele, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e somente fará o ressarcimento ao empregado desde que este efetivamente tenha tido prejuízos financeiros advindos do cancelamento devidamente comprovados através de documento hábil para tal fim.

**Parágrafo Sexto:** Todos os empregados que rescindam o seu contrato de trabalho por pedido de demissão, fica assegurado o pagamento das férias proporcionais correspondentes aos meses trabalhados, ou fração superior a 14 (quatorze) dias, incluída a indenização de um terço de que trata o art. 7º, XVII da CF.

## **12 – ADICIONAL ESTÍMULO:**

Fica pactuada, a título de “adicional estímulo”, a concessão de 5% (cinco por cento) sobre os salários das respectivas categorias, aos trabalhadores que possuírem certificado de conclusão de cursos de aperfeiçoamento técnico fornecidos pelo SENAI ou outros organismos assemelhados e oficialmente reconhecidos, e que já os possuam na data do início da presente convenção. Os mesmos passarão a fazer jus a essa vantagem a partir da data em que entregarem os certificados aos empregadores e desde que exerçam no estabelecimento do empregador atividades compatíveis com a habilitação decorrente do certificado. Para aqueles que vierem a obter certificado de aperfeiçoamento durante a vigência desta convenção e os entregarem às respectivas empregadoras, na medida de suas possibilidades, o empregador poderá proporcionar aos empregados, a oportunidade de exercerem as funções para as quais fizeram o curso deferindo-lhes o adicional de estímulo.

**Parágrafo Único:** Não será possível a acumulação deste percentual com outro da mesma natureza, ainda que o trabalhador tenha mais de um certificado de conclusão de curso.

## **13 – JORNADA DO VIGIA:**

Os empregadores que se utilizam de serviços de vigias, poderão optar pelo regime de compensação de 12 x 36 horas, mediante celebração de acordo individual de compensação, desde que realizados exames médicos necessários, dispensada a anuência do Sindicato Obreiro.

## **14 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO VIGIA:**

O empregador prestará assistência jurídica ao seu empregado que no exercício da função de vigia praticar ato que o leve a responder a ação penal.

## **15 – COMPENSAÇÃO DE HORAS NA HIPÓTESE DE EXTINÇÃO DO TRABALHO AOS SÁBADOS (ART. 7º XIII, C, F.):**

É possível a extinção total do trabalho aos sábados, através de acordos individuais entre empregadores e empregados.

**Parágrafo Primeiro:** nessa hipótese, a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá ser distribuída em:

- a – 8:00 (oito horas) em um dia da semana e 9:00 (nove horas) em outros quatro dias, ficando a critério de cada empregador a fixação dos dias de semana de 9:00 (nove horas); ou
- b – 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) diárias, em 05 (cinco) dias da semana.

**Parágrafo Segundo:** nenhum acréscimo salarial será devido sobre as horas excedentes trabalhadas no curso de cada semana, para a compensação das horas do sábado, em decorrência da extinção do expediente nesse dia da semana;

**Parágrafo Terceiro:** a utilização do regime de compensação de horas de trabalho, para extinção do trabalho aos sábados, não impede a realização de trabalho extraordinário, mesmo nestes dias, desde que não sejam habituais, sendo tais horas remuneradas como extras e mantida a validade e eficácia do acordo de compensação;

**Parágrafo Quarto:** sempre que o empregador conceder intervalo de lanche/café, poderá ou não computar na jornada diária do empregado, certo que para aqueles que prestarem serviços com turno superior à 04 (quatro) horas, será obrigatório um intervalo de, no mínimo, 15 (quinze) minutos, não computados na jornada diária.

**Parágrafo Quinto:** a opção por qualquer das hipóteses de compensação de horas de trabalho, previstas em letras “a” e “b” do parágrafo primeiro, deverá ser pactuada entre empregador e empregado - em acordo de compensação individual ou diretamente em contrato de trabalho individual - tendo-se assim, como cumpridas as formalidades legais.

**Parágrafo Sexto:** sempre que adotado o regime de compensação de horas com a supressão total do trabalho aos sábados, fica assegurada aos empregados a remuneração dos sábados que coincidam com feriados, como se trabalhados fossem, respeitados os critérios de compensação específicos de cada empresa.

## **16 – TUTELA DOS DIRIGENTES SINDICAIS:**

Para o exercício efetivo e exclusivo da atuação sindical, os dirigentes sindicais eleitos no processo eleitoral único que se identificarem previamente, gozarão de amplo acesso aos canteiros de obras, acompanhado de um representante do empregador do local de trabalho.

## **17 – LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL QUE PERMANECE NA EMPRESA**

Os dirigentes sindicais poderão afastar-se dos serviços por motivos sindicais, a requerimento do respectivo sindicato obreiro, desde que o pedido seja formulado com a antecedência mínima de 48 horas.

**Parágrafo Primeiro:** A solicitação de que trata o “caput” deverá ser feita por escrito pelo sindicato ao representante local do Sinduscon-PR, incumbindo-se este de comunicar ao empregador à qual se vincula o empregado.

**Parágrafo Segundo:** As horas de permissão sindical remunerada serão pagas como se o empregado estivesse à disposição do empregador, computando-se tal período como efetiva prestação de serviço para todos os efeitos legais.

## **18 – AVISO-PRÉVIO:**

A concessão do aviso-prévio observará as seguintes condições:

a - O aviso-prévio deverá conter o dia, hora e local em que se fará a homologação.

b – O aviso-prévio por parte do empregador, quando cumprido ou indenizado, será de:

b.1 – 30 (trinta) dias para os empregados com cinco anos ou mais de serviço, acrescido de uma indenização equivalente à 15 (quinze) dias; este acréscimo não tem natureza salarial, nem se sujeita à integração da remuneração do trabalhador, para nenhum efeito, inclusive para reflexos em férias e décimo terceiro salário, bem como projeção de tempo de serviço;

b.2 – a partir daí, a cada 05 (cinco) anos adicionais completos, acrescido de uma indenização equivalente à mais 15 (quinze) dias; este acréscimo não tem natureza salarial, nem se sujeita à integração da remuneração do trabalhador, para nenhum efeito, inclusive para reflexos em férias e décimo terceiro salário, bem como projeção de tempo de serviço.

**Parágrafo Único:** O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso-prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

## **19 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:**

As rescisões de contrato de trabalho observarão as seguintes condições:

a – A liquidação dos direitos trabalhistas resultante da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetivada até o primeiro dia útil a contar do término do aviso-prévio, quando trabalhado; e no prazo de 10 (dez) dias, a contar do último dia de serviço prestado, quando o aviso-prévio for indenizado;

b – Caso o último dia legal para pagamento das verbas rescisórias recaia em sábado, domingo, feriado ou dia em que o sindicato de classe não preste atendimento de homologação, o pagamento deverá ser feito no 1º dia útil anterior imediato, tendo-se como

tempestiva a quitação. Na hipótese de aviso-prévio trabalhado, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, após o recebimento da confirmação do agendamento pelo Sindicato Obreiro, o dia e o local da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

c – Na rescisão de contrato de trabalho, ficam os empregadores obrigados a anotar nas Carteiras de Trabalho a devida baixa, em 48 horas, sob pena de pagamento, em favor do empregado, de juros de mora de 5% (cinco por cento) do salário nominal do empregado, por dia, a partir do término do contrato de trabalho, ficando o valor destas penalidades limitado ao total da rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 412 do Código Civil Brasileiro.

d - A entidade obreira conveniente se compromete a proceder a homologação das rescisões contratuais, apontando no verso do respectivo termo, a eventual divergência, em conformidade com o disposto no Enunciado n. 330 do TST;

e - Atendida a letra “b” e não comparecendo o empregado no Sindicato Obreiro para o recebimento das verbas rescisórias, o Sindicato, obrigatoriamente, fará constar no verso da rescisão contratual, mediante carimbo ou declaração equivalente, com assinatura de seus representantes legais ou prepostos, que o empregador compareceu na data e local aprazados. O carimbo ou declaração aposta valerá como isenção de qualquer multa, quer pelo pagamento, quer pela anotação em CTPS, em data posterior. Na ocasião da quitação o empregador fornecerá, obrigatoriamente, a relação dos valores recolhidos ao FGTS e respectivamente datas de recolhimento e da multa se devida, nos termos do artigo 9º do parágrafo 1º do Decreto nº 2.430/97, que regulamentou a Lei nº 9.491/97;

f - Os empregadores quando tiverem que proceder rescisões contratuais, poderão notificar o Sindicato obreiro antecipadamente via telefone, sendo facultada a sua confirmação via fax, não precisando comunicar diretamente o mesmo através de preposto. Em caso de comunicação telefônica, as empresas deverão fazê-lo no prazo de 15 (quinze) dias, contados da concessão do aviso-prévio a ser cumprido, ou de 05 (cinco) dias, no caso de aviso-prévio indenizado.

g - Nos casos previstos na legislação vigente, quando da rescisão de contrato de trabalho, o empregador deverá fornecer ao empregado a cópia do perfil profissional previdenciário - PPP.

h - Na base territorial do Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Olaria e de Cerâmica para Construção de Curitiba e Região – Sintracon-Curitiba as rescisões contratuais deverão ser homologadas após 12 meses de contrato de trabalho. Nos demais municípios representados pelos Sindicatos Profissionais, os empregados que tenham mais de 181 (cento e oitenta e um) dias de trabalho no empregador, deverão ter suas rescisões de contrato de trabalho homologadas nos seus respectivos Sindicatos Obreiros.

## **20 - DO RECIBO DE ENTREGA DA CARTEIRA PROFISSIONAL E DA BAIXA DA RELAÇÃO DE EMPREGO:**

a – os empregadores procederão as anotações na CTPS dos empregados em consonância com o que estabelece o art. 29 da CLT, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, fornecendo respectivo recibo por ocasião da sua apresentação;

b – Na hipótese da letra c da cláusula 19, havendo reclamação do trabalhador ao Sindicato Profissional, este, desde que de posse da respectiva CTPS, em conjunto com o Sindicato Patronal cientificará, por escrito e com “Aviso de Recebimento”, o empregador reclamado do dia e hora em que deverá comparecer no Sindicato Profissional para efetuar a referida baixa.

## **21 – PRIMEIROS SOCORROS:**

Em todas as obras deverá existir uma caixa de primeiros socorros, fornecida pelo empregador, contendo os seguintes medicamentos e ficando sob responsabilidade do cipeiro ou designado da obra: analgésicos, anti-térmicos, anti-ácidos, anti-espasmódicos, anti-sépticos, gases, ataduras, algodão, esparadrapo. Quando a empresa utilizar-se de mão-de-obra feminina a caixa de primeiros socorros também conterá material de higiene feminina.

## **22 – ATESTADOS MÉDICOS:**

Os atestados médicos para dispensa de serviço por doenças, com incapacidade de até 15 (quinze) dias, sem a exigência do CID, serão fornecidos ao empregado preferencialmente por médicos credenciados pelo empregador ou pelo SECONCI-PR, no âmbito dos serviços da Previdência Social, por médicos do SUS, INSS ou Plano de Saúde, de empresas, instituições públicas, sindicatos profissionais e por Odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. O empregador fornecerá comprovante de entrega/recebimento do atestado ao empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o empregador dispuser de serviços médicos próprios ou tenha possibilidade de dispor dos serviços do SECONCI/PR, os atestados médicos apresentados pelos empregados deverão ser encaminhados pelo empregador para posterior ratificação pelo médico da mesma ou pelo supervisor clínico do SECONCI/PR.

**Parágrafo Segundo:** Caso a ratificação não seja concedida, o médico responsável pela negativa deverá relatar sua motivação, oportunidade em que o empregador poderá deixar de conceder eficácia ao atestado médico apresentado, devolvendo o mesmo ao empregado mediante recibo, com os respectivos motivos da não aceitação.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores ficam expressamente proibidos de consignar na CTPS do empregado o afastamento por motivo de doença, devendo este ser de conformidade com a CLT.

### **23 - CONVÊNIO MÉDICO-ODONTOLÓGICO SECONCI/PR:**

O Serviço Social do Sindicato da Indústria da Construção Civil - SECONCI/PR, sociedade civil sem fins lucrativos, objetiva a prestação de serviços sociais e, em particular, serviços de assistência preventiva à saúde, medicina ocupacional e segurança no trabalho, aos integrantes das categorias laborais e patronais da indústria da construção civil no Estado do Paraná.

**Parágrafo Primeiro:** De acordo com a decisão da Assembléia Geral do Sindicato patronal e com o fim de possibilitar a manutenção e ampliação do SECONCI/PR, os empregadores representados pelo SINDUSCON/PR, estabelecidos em Curitiba e Região Metropolitana, são obrigados a recolher, mensalmente, a contribuição equivalente a 1% (um por cento) do valor bruto das folhas de pagamento de seus empregados, inclusive as folhas relativas ao 13º salário, respeitada a contribuição mínima correspondente a 15 (quinze) pisos salariais de servente, conforme cláusula sexta desta convenção, em favor do SECONCI/PR - SERVIÇO SOCIAL DO SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ. Estes valores poderão ser alterados por proposição do Conselho Consultivo, mediante aprovação da Assembléia Geral. Em decorrência desta contribuição, ficam assegurados aos empregadores adimplentes serviços de assistência preventiva à saúde, nas áreas médica e odontológica aos seus empregados, limitados aos serviços disponíveis na sede da Instituição, ou em locais designados pela mesma. Para efeito do cálculo, será considerado o total bruto das folhas de pagamento, com todos os seus componentes, sem descontos ou abatimentos, não sendo permitida nenhuma exclusão, separação, divisão ou distinção entre empregados de obra ou administrativos.

**Parágrafo Segundo:** Objetivando a crescente qualificação e adequação dos empregadores no setor da construção civil às Normas Regulamentadoras, com os conseqüentes resultados positivos em termos produtividade, qualidade de vida e diminuição de acidentes de trabalho no setor, estará o SECONCI/PR, opcionalmente, disponibilizando às mesmas a implementação do Programa de Saúde e Segurança – PSS – para fornecimento de subsídios relativos ao atendimento dos Programas Obrigatórios de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO (NR 7), de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR 9) e de Condições e Meio-Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil – PCMAT (NR 18), realizados mediante pagamento mensal de R\$ 7,00 (sete reais) por funcionário cadastrado, respeitado o valor mínimo de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) para empresas com até dez funcionários e nas condições estabelecidas em convênio próprio a ser firmado entre as partes.

**Parágrafo Terceiro:** A contribuição deverá ser recolhida junto à Caixa Econômica Federal até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do fato gerador, em guia própria fornecida pelo SECONCI/PR. Os recolhimentos deverão ser feitos de forma destacada, sendo uma guia para as folhas normais, outra para parcelas do 13º salário. O recolhimento acima citado refere-se às operações com os empregadores dos municípios servidos pelos ambulatórios, postos de serviços ou credenciados pelo SECONCI/PR, já instalados ou que venham a instalar-se na vigência desta convenção.

**Parágrafo Quarto:** O SECONCI/PR promoverá ações de fiscalização do cumprimento do disposto nesta cláusula, obrigando-se aos empregadores a fornecer, sempre que solicitado, cópias das guias do INSS, das folhas de pagamentos, das relações de recolhimentos do FGTS e da RAIS, para fins de conferência das parcelas recolhidas, sob pena de suspensão da prestação dos serviços, até que estejam atendidas as obrigações.

**Parágrafo Quinto:** A falta de recolhimento na data do vencimento implicará em atualização monetária do débito até a data do efetivo pagamento. Sobre o valor devido incidirá multa de 2% (dois por cento). Após 60 (sessenta) dias de atraso, os débitos serão cobrados por um serviço jurídico que acrescentará ao montante atualizado uma taxa de 10% (dez por cento) a título de ressarcimento de cobrança. Incorrerá nas mesmas penalidades, a empresa que nas ações de fiscalização, tiver comprovado recolhimento inferior ao efetivamente devido.

**Parágrafo Sexto:** O SECONCI/PR estabelecerá as normas e condições gerais para a expansão dos credenciamentos médicos, odontológicos e de exames complementares para atendimento apenas dos trabalhadores, sendo exigida das empresas uma carência de 90 (noventa) dias de recolhimentos mensais, sucessivos e ininterruptos.

**Parágrafo Sétimo:** Eventuais cancelamentos de procedimentos médicos e odontológicos agendados, deverão ser feitos por escrito e com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. As faltas às consultas em que não houver cancelamento prévio, ensejarão cobrança do valor relativo ao ressarcimento das despesas administrativas correspondentes, a ser estabelecido pela direção do SECONCI/PR.

#### **24 – SEGURO DE VIDA:**

Em favor de cada empregado o empregador manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

- Um capital básico de R\$ 11.373,02 (Onze mil, trezentos e setenta e três reais e dois centavos), pela morte por qualquer causa;
- O mesmo capital para invalidez total por acidentes;
- O mesmo capital para invalidez total por doença;
- Para invalidez parcial por acidente aplicar-se-á a proporcionalidade do valor acima referido, em razão dos danos ocorridos no sinistro;
- 50% do capital básico pela morte por qualquer causa do cônjuge;

**Parágrafo Primeiro:** O capital básico ajustado nesta cláusula sofrerá atualização anual pelo IGP-DI (Índice Geral de Preço da Fundação Getúlio Vargas) no mesmo período firmado para a presente convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo Segundo:** A forma de custeio da presente cláusula será contributária, obedecendo o capital mínimo exigido nesta, cabendo a participação dos funcionários em 50% (cinquenta por cento) do valor mensal a ser estipulado pela seguradora escolhida pelo empregador, limitada tal participação em R\$ 2,73 (dois reais e setenta e três centavos) por funcionário.

**Parágrafo Terceiro:** A parcela contributária do empregado será descontada em folha de pagamento, desde que este não se oponha expressamente, por ocasião do segundo desconto, perante o sindicato respectivo.

**Parágrafo Quarto:** O empregado que exercer o direito de oposição somente fará jus à metade do benefício acima estipulado, não se incorporando ao salário, para nenhum efeito, o valor pago a tal título, pelos empregadores.

**Parágrafo Quinto:** Quando o empregado for afastado por acidente ou auxílio-doença, o empregador pagará a totalidade do prêmio do seguro, ou seja: a parcela contributária, ficando a critério da mesma o ressarcimento do respectivo valor junto ao empregado.

#### **25 - ABONO POR APOSENTADORIA:**

Ressalvadas as situações mais favoráveis existentes, aos empregados que contarem com mais de cinco anos na mesma empresa, quando da solicitação de pedido de demissão em razão de aposentadoria, será pago um abono equivalente a 30 (trinta) dias da última remuneração percebida.

#### **26 - FERRAMENTAS**

Os empregadores serão obrigados a fornecer, vestimenta de trabalho, EPI's, ferramentas de trabalho em boas condições de uso a todos os seus empregados, bem como a manter local adequado para guarda das ferramentas sob a responsabilidade e devolução do empregado, mediante carga ou recibo.

**Parágrafo Primeiro:** As ferramentas, vestimentas de trabalho e EPI's serão fornecidas ao empregado, não podendo ser descontado qualquer valor pelo empregador, salvo em casos de dolo, mau uso e perda devidamente comprovado. Nesses casos o ressarcimento será baseado no valor de mercado.

**Parágrafo Segundo:** As ferramentas e EPI'S devem ser devolvidas quando do seu afastamento ou rescisão contratual.

**Parágrafo Terceiro:** Os equipamentos de proteção individual deverão ser adaptados com a necessidade do usuário em caso de eventual deficiência física.

#### **27 - AUTOMAÇÃO:**

Quando o empregador adotar ou vier a adotar inovações no sistema de trabalho, determinando sua racionalização com modificação na atividade desenvolvida pelo empregado, se obriga, à sua expensa, a promover treinamento para que ele adquira melhor qualificação em seus novos métodos de trabalho.

#### **28 - TRANSPORTE:**

O transporte dos trabalhadores, quando fornecido pelo empregador, deverá ser em veículo fechado, ou seja, ônibus, micro-ônibus, "perua", ou veículo equivalente, desde que atenda as exigências da legislação do Código de Trânsito Brasileiro.

**Parágrafo Único:** Fica assegurado ao trabalhador dispensado, o pagamento das despesas de retorno ao seu local de origem, ou seja, onde foi recrutado.

## **29 - DIREITO DE AFIXAÇÃO:**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os empregadores colocarão à disposição do Sindicato Profissional, ao lado do controle de ponto, em local de fácil acesso aos trabalhadores, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria. Vedada a afixação de matérias de conteúdo político-partidárias ou ofensivas.

## **30 - TRABALHO EM SUBEMPREITADA:**

Quando da contratação a empresa deverá exigir do subempreiteiro a certidão negativa dos Sindicatos obreiro e patronal, bem como cópia das fichas de registro dos empregados que, em decorrência do contrato, trabalharão na obra.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de contratação de subempreiteiros, sem personalidade jurídica própria, a empreiteira principal se obriga a efetuar diretamente o pagamento dos salários e demais vantagens dos empregados do subempreiteiro, desde que relativos à obra.

**Parágrafo Segundo:** Para facilitar a identificação, o empregador manterá um quadro específico contendo nome do empreiteiro, endereço, telefone e CNPJ.

## **31 – COMISSÃO PARITÁRIA:**

Fica mantida a Comissão Paritária criada em convenções anteriores, que é constituída por 03 (três) membros, representantes de cada entidade conveniente, e presidida por elemento a ser designado pelo SENAI, pessoa desvinculada de qualquer dos órgãos de classe que esta subscrevem, cujo voto será sempre o de desempate. A referida Comissão tem por finalidade:

- a - Examinar, sempre que solicitada, a revisão do enquadramento profissional, julgando e decidindo as pendências apresentadas;
- b - Examinar e decidir outras pendências de caráter trabalhista ou técnico de interesse das partes;
- c - Esta Comissão reunir-se-á quando se fizer necessária a sua ação, em data a ser marcada entre as partes acordantes.

## **32 - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS:**

De acordo com o art. 545 e seu parágrafo único da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as mensalidades devidas ao sindicato, quando por estes notificados, salvo quanto à contribuição sindical, contribuição negocial e contribuição confederativa, cujo desconto independe dessas formalidades. O recolhimento à entidade sindical deverá ser feito até o décimo dia útil subsequente ao mês que originou o desconto, mediante relação nominal. Findo este prazo serão aplicadas as sanções nos termos do art. 600 da CLT.

## **33 – CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAIS – DOS EMPREGADOS E DAS EMPRESAS:**

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 o artigo 462, 545 e letra "e" do artigo 513 da CLT. As importâncias descontadas deverão ser depositadas até o décimo dia do mês subsequente ao do desconto.

### **Ficam assim estabelecidos os descontos:**

**a- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, CIMENTO, CAL E GESSO DE RIO BRANCO DO SUL** - 1,5% (um e meio por cento), a ser descontado mês a mês a partir de junho/2005 à maio/2004, da remuneração de cada trabalhador;

**b - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES PARA O SINDICATO PATRONAL:**

Fica igualmente estabelecida, conforme deliberação tomada em Assembléia Geral do Sindicato dos empregadores, a contribuição assistencial patronal a que se sujeitarão todas os empregadores, associados ou não do aludido Sindicato, e que se constitui na obrigatoriedade do recolhimento em favor do SINDUSCON/PR -SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DO PARANÁ, da contribuição consoante tabela a seguir transcrita. Referido recolhimento será efetuado em qualquer agência bancária, em guia própria, que será remetida pelo Sindicato. Os empregadores que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção,

também pagarão a contribuição em apreço, atualizada monetariamente, tomando por época de recolhimento o mês de sua constituição. A aludida contribuição deverá ser recolhida até o dia 25 de julho de 2005 com desconto de 15% (quinze por cento).

**TABELA**

<b>CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA EM JUNHO DE 2005 (R\$)</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO (R\$)</b>
0) MICROEMPRESAS*	120,00
1) Até 5.000,00	365,00
2) 5.001,00 a 15.000,00	520,00
3) 15.001,00 a 50.000,00	730,00
4) 50.001,00 a 150.000,00	1.043,00
5) 150.001,00 a 500.000,00	1.460,00
6) 500.001,00 a 1.500.000,00	2.086,00
7) 1.500.001,00 a 5.000.000,00	2.920,00
8) Acima de 5.000.000,00	4.171,00

\* Microempresas (Lei nº 9.841, de 5/10/99) e empresas com qualquer capital social que no exercício anterior tiveram faturamento inferior a R\$ 244.000,00 (devidamente comprovado).

d - O pagamento das contribuições de que tratam as letras “a”, “b”, “c” desta cláusula efetuado fora do prazo, quando espontâneo, será atualizado monetariamente com o mesmo índice de atualização do valor nominal da contribuição sindical e acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

e - Em caso de inadimplemento os Sindicatos patronal e de trabalhadores terão a faculdade de promover ação apropriada, em foro competente, para a cobrança das verbas devidas.

#### **34 – OFICIALIZAÇÃO DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO:**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), especificando o nome da firma, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo os descontos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS. Quando o salário do empregado for pago na base de tarefa, por volume, metro ou outra unidade, os empregadores fornecerão documentos de comprovação, com timbre da firma e nome do empregado, estipulando a quantidade de serviços que está sendo paga, seu valor e a data do início da tarefa, nos respectivos recibos.

#### **35 – BANCO DE HORAS:**

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores juntamente com o Sindicato Profissional poderão instituir o Banco de Horas.

#### **36 – HORAS EXTRAS:**

Quando os empregadores tiverem necessidade do trabalho em horas extras não contratuais, com previsão de superação do limite de 1h:00 (uma hora), ou seja, eventualmente, ficarão obrigados a fornecer alimentação aos empregados, gratuitamente, antes da jornada elástica, consistente em 02 (dois) sanduíches de pão d'água com mortadela e 01 (um) refrigerante ou similar, não tendo qualquer natureza salarial, nem se sujeitando à integração da remuneração do trabalhador.

#### **37 – SAQUE DO PIS:**

O empregador liberará o empregado para o saque do PIS.

**Parágrafo Primeiro:** As horas dispensadas para tal fim não poderão ser compensadas ou descontadas pelo empregador.

**Parágrafo Segundo:** Não se aplica o disposto nesta cláusula às empresas que tenham convênio firmado com agências bancárias, para pagamento diretamente pela empregador.

#### **38 – AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL:**

Nos pedidos de demissão, recibos de quitação e contratos de experiência, as assinaturas dos empregados deverão ser apostas sobre a data datilografada; e nos contratos de experiência deverá o empregado rubricar também sobre a datilografia do período indicativo da sua vigência. Todos esses documentos contarão com a assinatura de duas testemunhas. Do contrato de experiência será fornecido cópia ao empregado.

#### **39 – DEFICIENTE FÍSICO:**

Os empregadores com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei nº 8.212/91.

#### **40 – QUEBRA DE MATERIAL:**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão em contrato individual de trabalho, de culpa comprovada do empregado.

#### **41 – COMISSÃO DE ESTUDOS:**

Fica instituída por um ano uma comissão composta de três representantes da classe trabalhadora, designados em conjunto pela Federação e Sindicatos de Trabalhadores e de três representantes da classe patronal designados pelo Sindicato dos Empregadores, com a representação das respectivas assessorias jurídicas, cujo objetivo é definir e implementar metas e projetos visando o estudo e aprimoramentos que possam ser introduzidos na próxima convenção, de questões ligadas à segurança, à saúde, erradicação do analfabetismo na categoria, remuneração dos trabalhadores baseados na produtividade e suas peculiaridades, reflexos em horas-extras e férias, auxílio-alimentação, trabalho temporário, criação de Comissão de Conciliação Prévia e redução do prazo de homologação de rescisão contratual, dentre outros temas.

**Parágrafo Único:** A comissão reunir-se-á pelo menos a cada sessenta dias, a partir da vigência desta CCT.

#### **42 – VÍNCULO EMPREGATÍCIO:**

O Sindicato Profissional, caso tenha conhecimento da existência de trabalhadores sem o registro em CTPS, convocará imediatamente os empregadores para acertarem essas irregularidades.

**Parágrafo Único:** Caso a empresa não compareça ao Sindicato Profissional para regularizar a situação, além de ser enquadrada no § 4º do artigo 297 do Código Penal, o assunto será encaminhado ao Comitê Diretor de Combate à Informalidade na Construção Civil que tomará as demais medidas cabíveis.

#### **43 – GARANTIA À PERCEPÇÃO DE SALÁRIOS NA OCORRÊNCIA DE FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS OU OUTROS:**

Ficam assegurados os salários dos trabalhadores que, estando à disposição do empregador, fiquem impossibilitados de exercer suas atividades em razão de fatores climáticos adversos, desde que se apresentem e permaneçam no local de trabalho durante toda jornada laboral ou sejam dispensados por ordem escrita. Em se tratando de tarefeiro será garantida a percepção do salário normativo devido no mês.

#### **44 – NORMAS DE SEGURANÇA:**

As normas de segurança, sua aplicação, eventuais alterações ou divergências, terão como foro, de acordo com a NR-18, o Comitê Permanente Regional sobre Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.

**Parágrafo Único:** As entidades convenentes, sempre que necessário e possível, desenvolverão campanhas conjuntas de prevenção em saúde e segurança no Trabalho.

#### **45 – DIVERGÊNCIAS:**

As divergências na aplicação dos presentes dispositivos serão solucionadas, em primeira instância, pelas diretorias das entidades convenentes. Na possibilidade de solução no modo pactuado, as partes poderão recorrer aos órgãos competentes.

#### **46 – PRORROGAÇÃO:**

Somente será possível a prorrogação deste instrumento, caso isto seja do interesse dos signatários e após a aprovação das respectivas Assembléias Gerais, tudo na forma do artigo 615 da CLT.

#### **47 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

#### **48 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:**

As partes resolvem manter em funcionamento a comissão de conciliação prévia instituída em 24 de janeiro de 2001, adotando seu regimento interno com eficácia obrigatória para as classes abrangidas na presente convenção, na base territorial do Sintracon-Curitiba.

**Parágrafo Único:** As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho que ainda não instalaram Comissão de Conciliação Prévia, as instalarão se possível, no prazo de 60 (sessenta) dias contados do registro desta CCT na DRT/PR.

#### **49 – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS – PPRA E PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO**

De acordo com a legislação vigente, os empregadores deverão elaborar os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR nº 9 – Lei 6.514, de 22/12/77) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO – (NR nº 7, Portaria nº 8, de 08/05/96), bem como deixar à disposição para verificação, quando solicitado pelo sindicato profissional.

#### **50 - MULTA:**

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, o empregador fica sujeito à multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial mínimo da categoria profissional que reverterá em favor do empregado, exceto com relação ao descumprimento das cláusulas 8 e 19, que já possuem multa específica. Em nenhuma hipótese poderá haver a acumulação de multas.

#### **51 – DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS:**

Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho está sendo assinada no mês de julho/2005, eventuais diferenças salariais deverão ser pagas no mês subsequente.

#### **52 – DEPÓSITO E REGISTRO:**

Por estarem assim acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em cinco vias de igual teor, depositando uma delas, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho no Estado do Paraná, nos termos do art. 614 da C.L.T., para que produza os efeitos legais e se torne obrigatória para as categorias econômicas e profissionais da Indústria da Construção Civil, ora representada.

Curitiba, 18 de julho de 2005

#### **JULIO CESAR DE SOUZA ARAUJO FILHO**

Presidente Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná - SINDUSCON/PR  
CPF: 511.311.969-53

#### **EUCLESIO MANOEL FINATTI**

Presidente Comissão de Política e Relações de Trabalho - CPRT/SINDUSCON-PR  
CPF: 307683.659-53

#### **MANOEL VAZ DE OLIVEIRA**

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Cimento, Gesso e Cal de Rio Branco do Sul  
CPF: 468.734.069-53