

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028946/2021

SIND TRAB IND CONSTR ESTR PAV MONT TER PUB PRIV EST PR, CNPJ n. 79.776.878/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente RAIMUNDO RIBEIRO SANTOS FILHO;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 79.049.607/0001-16, neste ato representado(a) por seu Presidente JOSE ALBERTO PEREIRA RIBEIRO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias da Construção de Estradas, Pavimentação e Montagem, Obras de Terraplenagem em Geral Obras Públicas e Privadas (Pontes, Portos, Canais, Viadutos, Túneis, Saneamentos , Ferrovias, Barragens, Aeroportos, Hidrelétricas e Engenharias Consultiva)** , com abrangência territorial em PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - 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

Zelador

## **NÍVEL II**

Abastecedor  
Ajudante de Laboratório  
Ajudante de Topografia  
Ajudante de Latoeiro  
Ajudante de Mecânico  
Ajudante de Soldador

Ajudante de Torneiro  
Ajudante de Eletrecista

Ajudante de Manutenção  
Ajudante de Encanador  
Apontador

Borracheiro

Cancheiro (Pav.de Pedras Irregulares)  
Cozinheiro

Marteleteiro  
Motorista de veículo leve (até 3500 Kg)  
Op. de Bandeirinha (Motorizado com motocicleta)

Operador de Máquina Intercostal  
Operador de trator de Pneus  
Rasteleiro/ Rodista / Ajudante de Produção

## **NÍVEL III**

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

Operador de Bob Cat

#### **NÍVEL IV**

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 Motoscaper

Operador Pá Carregadeira

Operador Trator de Esteira

Operador de Fresadora

Pedreiro

Soldador

## **NÍVEL V**

Eletricista Industrial

Mecânico da Pesada

Torneiro

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de 1º de junho de 2021 os pisos salariais da categoria foram corrigidos, passando a ter os seguintes valores:

<b>NÍVEL</b>	<b>HORA</b>
I	R\$ 7,47
II	R\$ 7,70
III	R\$ 8,42
IV	R\$ 10,22
V	R\$ 11,58

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os trabalhadores contratados para as equipes de produção serão contratados como horistas, de forma que, como no calendário anual constam meses de 28, 29, 30 e 31 dias, esclarece-se que:

- a) quando o mês for de 28 dias, o valor hora será multiplicado por 205,33 horas;
- b) quando o mês for de 29 dias, o valor hora será multiplicado por 212,66 horas;
- c) quando o mês for de 30 dias, o valor hora será multiplicado por 220,00 horas;
- d) quando o mês for de 31 dias, o valor hora será multiplicado por 227,33 horas;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas integrantes da categoria deverão prioritariamente destacar, nos holerites de pagamento de seus empregados contratados como horistas, as horas normais trabalhadas e as horas de descanso semanal remunerado, bem como, as

horas extraordinárias e seus respectivos adicionais, com destaque para o reflexo das horas extras no DSR.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aos empregados lotados em obras nas quais, por sua especificidade, a jornada legal seja fixada em 180 horas mensais, será assegurado salário equivalente ao devido para a jornada de 220,00 horas mensais.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL:**

A partir de 1º de junho de 2021, os salários serão reajustados pelo índice de 8,90% (oito virgula noventa por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em 1º de junho de 2021.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considerando-se que, no mês de junho de 2021, as empresas já terão um custo adicional de folha em razão do pagamento do PPR apurado no período de 01/12/2020 à 31/05/2021 (tendo como base o salário vigente em maio de 2021) conforme previsto na cláusula 13 da CCT 2020/2021, a diferença de salário decorrentes da aplicação do percentual de junho/21 poderá ser paga junto com o salário de julho/2021.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Serão compensáveis os reajustes salariais concedidos por força de Acordo Coletivos celebrados entre as empresas e o Sintrapav, bem como, todas as antecipações legais e espontâneas havidas no período de 1º de junho de 2020 a 31 de maio de 2021, exceto aumentos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção de antiguidade ou merecimento, transferência de cargo e função.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados admitidos após 1º de junho de 2020, terão reajuste proporcional de forma a manter a hierarquia salarial estabelecida pelas empresas à época de sua contratação.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Nos casos em que não houver paradigma e/ou em que todos os contratos de trabalho forem posteriores a 1º de junho de 2020, o reajustamento será calculado proporcionalmente à data de admissão.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - VALE QUINZENAL:**

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

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

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

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

##### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

##### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

##### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

##### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:**

Ao receber o aviso/comunicação de férias, o empregado manifestará, no documento, em campo próprio, a intenção de receber o adiantamento da primeira parcela do 13º salário. Nesta hipótese, o empregador deverá pagar o valor do adiantamento requerido no prazo de até 05 (cinco) dias úteis após o retorno das férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado afastado por doença ou acidente de trabalho em período superior a 30 dias também poderá requerer o adiantamento da primeira parcela do 13º salário, o qual deverá ser pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a ciência do requerimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os valores adiantados nos termos do caput e do parágrafo primeiro desta cláusula serão deduzidos do 13º salário devido no mês de dezembro do ano em que ocorrer o adiantamento ou, então, por ocasião da rescisão contratual, caso esta ocorra antes do dia 20 de dezembro, observados os demais critérios previstos na lei nº 4.747 de 12.08.65.

#### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 80% (oitenta 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 110% (cento e dez 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).

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO:**

Na rescisão contratual por demissão 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 segue:

- a)** 10 (dez) dias, de 12 (doze) a 24 (vinte e quatro) meses;
- b)** 20 (vinte) dias, de 24 (vinte e quatro) meses e um dia a 30 (trinta) meses;
- c)** 25 (vinte e cinco) dias, de 30 (trinta) meses e um dia a 36 (trinta e seis) meses;
- d)** 30 (trinta) dias de 36 (trinta e seis) meses e um dia a 48 (quarenta e oito) meses;
- e)** 40 (quarenta) dias acima de 48 (quarenta e oito) meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A indenização de que trata o caput desta cláusula também será garantida ao empregado que pedir demissão desde que cumpra o aviso prévio dado ao Empregador.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 pagamento.

#### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PPR PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

#### **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR (2021/2022)**



## **1 – INTRODUÇÃO:**

1.1 - O SINTRAPAV/PR e o SICEPOT/PR ajustam um Programa de Participação nos Resultados como forma de partilhar os resultados gerados através do cumprimento de metas coletivas e individuais, e ao mesmo tempo, satisfazer e recompensar os trabalhadores pelo comprometimento do desempenho coletivo das diferentes equipes de trabalho, devendo para tanto observar as seguintes orientações:

## **2 – ABRANGÊNCIA E OBJETIVOS:**

**2.1 – ABRANGÊNCIA: O Programa de Participação nos Resultados - PPR** (Leis Federais 10.101/2000 e 12.832/2013) aqui ajustado estabelece conceitos, diretrizes, regras e orientações sobre a participação dos empregados do setor da construção pesada abrangidos por esta CCT, nos resultados gerados nas empresas.

### **2.2 – OBJETIVOS:**

- a) Incentivar o incremento de metas coletivas e individuais, estimular a transparência na comunicação, no envolvimento e na corresponsabilidade de todos, de modo a fortalecer a parceria entre os empregados e as empresas, reconhecendo o esforço individual e da equipe, na busca e manutenção de melhores resultados;
- b) Assegurar a execução dos serviços com melhorias contínuas da produtividade, minimizando custos e prazos, fortalecendo, desta forma, o comprometimento de todos;
- c) Zelar pela instalação e manutenção de práticas seguras na execução das diferentes atividades, por parte de todos os integrantes;
- d) Dotar a Empresa de um sistema decorrente do desempenho nas atividades operacionais e administrativas, vinculado ao alcance dos resultados e que busque o justo e harmonioso equilíbrio nas relações de trabalho.

## **3 – VIGÊNCIA:**

3.1 – O Programa de Participação nos Resultados terá a vigência por 12 meses, com início em 1º de junho de 2021 e término em 31 de maio de 2022

## **4- VALOR:**

O valor a ser pago a título de PPR corresponde a 9,17 horas de salário base por mês trabalhado e a apuração para pagamento do PPR tomará por base os seguintes períodos de avaliação, conforme abaixo especificado:

- a) 01/06/21 a 30/11/21 (6 x 9,17 horas de salário base);
- b) 01/12/21 a 31/05/22 (6 x 9,17 horas de salário base);

4.1 – Por salário base do empregado entende-se o salário contratado excluindo-se quaisquer adicionais tais como: adicional de horas extras; adicional noturno; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; anuênios; gratificações de função; adicional de transferência etc.

4.2 – Os critérios de proporcionalidade que deverão ser obedecidos são os seguintes:

- a) os trabalhadores admitidos a partir da vigência deste PPR terão o direito ao pagamento proporcional conforme o número de meses trabalhados, excluindo-se de tal cômputo os empregados que não sejam efetivados após o término do contrato de experiência ou os demitidos por justa causa;
- b) a parcela a ser paga como PPR obedecerá aos salários vigentes nos meses das apurações.
- c) em caso de transferência para outras localidades fora da base territorial do SINTRAPAV, e vice-versa, o empregado fará jus ao pagamento do PPR apurado em cada uma das localidades em que tiver laborado e de acordo com as regras vigentes nos diferentes locais em que tenha exercido o seu trabalho;
- d) os trabalhadores que não tenham trabalhado pelo menos 15 (quinze) dias dentro do período de avaliação não farão jus a parcela do PPR correspondente;
- e) considera-se como mês trabalhado para fins de cálculo do PPR, aquele em que o empregado tenha laborado quantidade igual ou superior a 15 dias corridos;

## **5 – APURAÇÕES E DATAS DE PAGAMENTO**

5.1 - A apuração dos resultados será feita no final de cada período abaixo destacado e o pagamento da Participação nos Resultados será efetuado da seguinte forma:

- a) Período de 01/06/21 a 30/11/21 – Será pago juntamente com a folha de pagamento de janeiro/22;
- b) Período de 01/12/21 a 31/05/22 - Será pago juntamente com a folha de pagamento de junho/22;

## **6. METAS INDIVIDUAIS -**

As empresas associadas ao SICEPOT PR terão o direito de aplicar os critérios de metas individuais, abaixo especificados, os quais visam promover um maior comprometimento dos empregados em relação aos seus deveres contratuais e estão fundamentadas na assiduidade, disciplina e participação em cursos e palestras. Cumpridas essas metas de forma integral, os empregados farão jus ao pagamento do PPR relativo às metas individuais a que cada um tiver direito, de conformidade com o peso atribuído a estas pelo Programa implantado na empresa.. O descumprimento de tais metas, por sua vez, irá acarretar desconto do PPR na forma estabelecida nos itens subseqüentes.

6.1 - Assiduidade: A existência de falta injustificada em cada mês de apuração resultará em perda dos seguintes percentuais referente ao mês do evento:

- a) 01 falta: 30%
- b) 02 faltas: 60%
- c) 03 faltas: 100%

6.2 - Assiduidade em cursos de qualificação e palestras relacionadas à Medicina e Segurança do Trabalho: uma falta injustificada resultará na perda de 100% do percentual referente ao mês do evento. Estabelece-se que os cursos de qualificação e palestras deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho e integralmente custeados pelo empregador.

6.3 - Disciplinares: Desconto da participação dos resultados referente a cada período de apuração:

- a) 01 advertência: 20% do valor de PPR a que o empregado fazia jus no período de apuração onde ocorreu o evento;
- b) 02 advertências: 50% do valor de PPR a que o empregado fazia jus no período de apuração onde ocorreu o evento;
- c) 01 suspensão: 100% do valor de PPR a que o empregado fazia jus no período de apuração onde ocorreu o evento.

Exemplifica-se: No caso de um empregado que teve uma advertência no período de apuração de 1º de junho de 2021 à 30 de novembro de 2021 o cálculo do desconto será feito da seguinte forma: 9,17h (salário hora base relativo a cada mês de avaliação) x 6 (meses – período de apuração) = R (resultado da multiplicação) – 20% (redução de vinte por cento que é o desconto aplicado sobre o resultado) = VP (valor a ser pago para o empregado).

O mesmo critério de cálculo aplica-se aos itens b e c.

6.4 – Os critérios de desconto por falta injustificada ou infrações disciplinares permanecem inalterados para as empresas que tenham optado pelo PPR quadrimestral.

## **7 – METAS COLETIVAS:**

7.1 - Deverão ser ajustadas com a participação do sindicato profissional, nos termos da Lei n. 10.101/2000 c/c 12.832/2013. Em caso de não fixação das metas coletivas, prevalecerão os critérios fixados nas metas individuais.

## **8 – DEMISSÕES:**

8.1 - Os empregados desligados durante o período de 1º de junho de 2021 a 31 de maio de 2022 receberão o valor referente ao PPR proporcionalmente aos meses trabalhados após a apuração do resultado de cada período nas datas constantes no item 5, dando preferência, todavia, ao pagamento no ato da rescisão do contrato de trabalho.

## **9 – DAS DEMAIS DISPOSIÇÕES:**

9.1 – O PPR previsto neste instrumento não é cumulativo com outro PPR ou PLR implantado na empresa na forma permitida em lei ficando estas dispensadas do pagamento do PPR estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho ou, alternativamente, autorizadas a compensar o pagamento do implantado sob a forma individual com o estabelecido neste instrumento coletivo.

9.2 - Os valores resultantes da participação nos resultados serão compensados com qualquer outra concessão legal ou judicial da mesma natureza que vier a ser eventualmente estabelecida.

9.3 - As empresas que por força de Acordo Coletivo de Trabalho, tenham expressamente fixado condições diferentes ao acima estabelecido, continuarão a respeitá-los até término de suas respectivas vigências. Prevalecendo-se sempre o que determina o Art. 620 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Expirada a vigência do Acordo Coletivo a empresa passa automaticamente a cumprir com o disposto na presente cláusula.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA-BÁSICA:**

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

- a) 13 Kilos de arroz;
- b) 05 kilos de açúcar;
- c) 05 kilos de trigo especial;
- d) 03 latas de óleo de soja;
- e) 04 Kilos de feijão;
- f) 01 pote de Tempero Pronto;
- g) 01 kilo de fubá;
- h) 01 goiabada de 300 grs;
- i) 02 kilos de macarrão;
- j) 1,5 kilo de café;
- k) 02 latas de extrato de tomate de 340 grs. cada;
- l) 02 tubos de creme dental de 90 grs.cada;
- m) 02 latas de leite em pó instantâneo de 400 grs;
- n) 01 kilo de biscoito;
- o) 02 latas de milho verde;

p)02 pacote de 400 grs de achocolatado;

q)01 pacote de 250g de aveia

r)02 latas de ervilha

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Aplica-se o critério estabelecido no art. 1º, § 2º da Lei 4090/62, garantindo-se o direito do empregado em receber a Cesta Básica desde que tenha trabalhado por fração igual ou superior a 15 dias no período que antecede o fornecimento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÕES:**

As empresas assegurarão o fornecimento de refeições aos seus empregados, conforme abaixo estabelecido:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** café da manhã para todos os trabalhadores em obras consistente em: dois pães com margarina/doce, acompanhados de café e leite, sugerindo-se a adição de frios para uma refeição mais completa o qual deverá ser servido nos 15 (quinze) minutos que antecederem o início da jornada matinal de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Almoço para todos os empregados mediante cozinha e refeitório próprio da empresa ou através de convênios com restaurantes, entrega de marmitas por fornecedores terceirizados ou tickets-refeições.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos empregados alojados fica garantido o fornecimento de, no mínimo, 3 refeições diárias (café, almoço e jantar) sendo que o almoço e o jantar deverá ser composto de uma refeição balanceada em quantidade suficiente para suprir as necessidades diárias de carboidratos, proteínas e vitaminas, com a salada servida ou acondicionada em separado e com fornecimento de suco ou outra bebida, além da água potável.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Para os empregados não alojados, a empresa poderá optar pelo fornecimento de Vales Refeições para o mínimo de uma refeição principal (almoço ou jantar) por dia de trabalho no preço médio do local de trabalho, cujo valor face do vale diário será, no mínimo, de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) a partir do dia 1º de junho de 2021.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Nos casos em que a empresa fornecer o ticket refeição, ela deverá observar a regra estabelecida no PAT - 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 2º, §1º do Decreto nº 5 de 14 de janeiro de 1991.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Nos casos em que a empresa fornecer a refeição em espécie (marmita, convênio restaurante ou refeitório com cozinha própria), ela poderá aplicar o desconto unitário em valor equivalente a 10% do salário/hora do Nível I (R\$ 0,74) por refeição fornecida (café, almoço e jantar).

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

**PARÁGRAFO OITAVO:** O tempo despendido com o café da manhã, nos termos do *caput* e do § 1º, bem como o fornecimento do lanche de que trata o § 7º, não será computado na jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO NONO:** Assegura-se o direito do empregado que recebe ticket refeição solicitar a troca deste pelo vale alimentação que, neste caso, deve ser concedido em cartão distinto e não poderá ser confundido com o fornecimento do vale de que trata a cláusula 14ª o qual é concedido em substituição da cesta básica, caso em que é vedado qualquer desconto.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 24ª da presente norma coletivas.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA/INDENIZAÇÃO:**

As empresas garantirão aos seus empregados, por si ou por empresa seguradora, um seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, independente da forma de contratação, observado as seguintes coberturas mínimas:

**I - R\$ 45.000,00** (quarenta e cinco mil reais), em caso de Morte do empregado(a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

**II - Até R\$ 45.000,00** (quarenta e cinco mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico

devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

**III – Até R\$ 45.000,00** (quarenta e cinco mil reais), em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Funcional ou por Doença Adquirida no Exercício Profissional, será pago ao próprio empregado segurado o pagamento de 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da Doença Profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

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

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

c) Caso não seja comprovada e/ou a caracterizada da Invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

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

**IV - R\$ 22.500,00** (vinte dois mil e quinhentos reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa;

**V - R\$ 11.250,00** (onze mil duzentos e cinquenta reais), em caso de morte por qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI - 11.250,00 (onze mil duzentos e cinquenta reais)**, em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

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

**VIII -** Ocorrendo a morte do empregado(a) por acidente no exercício de sua profissão, a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 3.600,00** (três mil e seissentos reais);

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

**X -** Ocorrendo o nascimento de filho(s) do titular do seguro, o mesmo receberá, a título de doação, duas cestas natalidade para cada filho (a), caracterizadas com um KIT MÃE, composto por 25 kilos e 22 itens de alimentos, e um KIT BEBÊ, composto por 12 itens de produtos de higiene ou alternativamente um auxílio natalidade no valor mínimo de R\$ 445,00 (quatrocentos e quarenta e cinco reais). Os kits ou auxílio serão entregues diretamente na residência do titular do seguro, desde que o comunicado seja formalizado para a empresa em até 30 dias após o parto. Para obter o benefício deverá ser comprovada a maternidade/paternidade da criança através da certidão de nascimento.

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

**Parágrafo Segundo-** Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base junho/2019 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IGP-DI da Fundação Getúlio Vargas.

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

**Parágrafo Quarto** - Ocorrendo o nascimento de filho do(a) titular do seguro este receberá cesta natalidade contendo produtos específicos para atender as necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto.

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



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

**Parágrafo Sétimo** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE:**

As empresas devem fornecer vale transporte em quantidade necessária para o trajeto de ida e volta nos dias a serem trabalhados no mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos casos em que os trabalhadores dependam, exclusivamente, de transporte a ser fornecido pelo empregador em razão do trabalho ser realizado em locais de difícil acesso, fora do perímetro urbano, como por exemplo: construção e manutenção de rodovias, usinas, barragens e outros, as empresas ajustarão com o sindicato profissional um auxílio para locais de difícil acesso, conforme definido no código 1410 do E-Social, tomando-se por base o tempo médio despendido neste deslocamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS ALOJAMENTOS:**

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

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

- e) água potável e refrigerada;
- f) instalação de ventiladores.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

O contrato de experiência será de 30 dias prorrogável por mais 30 dias, sendo vedada a prorrogação além do 60º dia. Havendo readmissão do empregado em igual função pela mesma empresa, não se fará necessário o contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE APRESENTAÇÃO:**

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, incursa 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 às 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO FORA DE DOMICÍLIO:**

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE**

## **TRABALHO:**

As empresas deverão realizar as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados associados do sindicato laboral, que tenham mais de um ano de vigência do contrato de trabalho, que assim optarem no ato de formalização do aviso prévio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As rescisões de contrato de trabalho, serão previamente agendadas junto ao sindicato laboral, com antecedência mínima de 5 dias úteis, antes da data do pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando as empresas efetuarem o pagamento dos valores referente às verbas rescisórias através de depósito em conta específica do trabalhador, terão o prazo máximo de 05 (cinco) dias a partir da data do depósito para efetuar a homologação, caso contrário, ficarão incursas na Multa por atraso de pagamento, nos termos do Art. 477 da CLT.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **POLÍTICA PARA DEPENDENTES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 (dezesseis) anos de idade, facultado o convênio com creches.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO 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 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.

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

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM JORNADA EXCEPCIONAL:**

Nos casos em que a obra atinja um estágio inadiável, por exigência técnica ou por dispositivos contratuais, as empresas poderão alterar a jornada de trabalho contratada, desde que obedecido o período de descanso entre jornadas na forma preconizada pelo Art.66 da CLT, que estabelece intervalo de onze horas entre uma jornada e outra, independentemente de autorização do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Na hipótese de serviços inadiáveis, cuja interrupção possa causar transtornos à sociedade, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, fica assegurada a possibilidade de sua prorrogação até a sua conclusão, observadas as condições legais atinentes a espécie constantes dos Art's 61 e 66 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A empresa deverá comunicar e justificar através de correspondência encaminhada a Superintendência do Ministério do Trabalho e ao SINTRAPAV-PR, dentro da área de abrangência territorial, quando houver a necessidade de serviços inadiáveis, tais como atividades de concretagem das obras de arte especiais, como viadutos, pontes, trincheiras e túneis; como conclusão de serviços de execução de capa asfáltica em trechos em curva ou que possam oferecer riscos aos usuários da via; retirada e transferência de rede de esgoto, com destinação do material de contaminação do solo; quando da ocorrência de risco de ruptura de aterros em rodovias e/ou barragens; dentre outros, devendo fazê-lo dentro do prazo legal de 10 (dez) dias.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO NO SÁBADO:**

É possível a extinção total do trabalho aos sábados, através de acordos individuais entre empregador e empregado 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 as empresas adotem 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA DISPENSA DO TRAB. PERÍODO DE NATAL, ANO NOVO E DIAS PONTES:**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas, em comum acordo com seus empregados, poderão liberar o trabalho nos dias ponte entre feriados e finais de semana, mediante compensação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O comum acordo mencionado nesta cláusula deverá ser comunicado ao Sindicato, que terá o prazo de 10 dias, após a comunicação, para manifestar-se com vistas à formalização do respectivo

acordo de compensação, inclusive com possibilidade de assinatura posterior a data em que ocorrer a dispensa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As horas de dispensa de que trata esta cláusula poderão ser compensadas com o elástico da jornada diária tanto em período anterior quanto em período posterior à dispensa, devendo ser anotada esta situação nos cartões ponto e recibos de pagamento dos empregados.

#### **CONTROLE DA JORNADA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **FALTAS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO:**

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



**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os (as) empregados (as) poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e dos demais direitos trabalhistas, até 02 (dois) dias em cada mês, consecutivos ou não, para acompanhar filho com necessidades especiais, de qualquer idade, a consultas ou tratamentos necessários, mediante comprovação escrita. Caso haja necessidade de ausência com periodicidade superior a este limite, o (a) empregado (a) poderá solicitar a compensação de tais ausências com as horas extras por ele(a) elaboradas.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIAS DE CHUVA E FORÇA MAIOR:**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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); d) EPI's; e) 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 injustificada, haverá o desconto efetivo dessas horas no salário do mês da ocorrência;

**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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS:**

O início das férias individuais será programado para iniciar no primeiro dia útil após o descanso semanal remunerado, enquanto o início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias destinados ao descanso:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando as férias coletivas ou individuais, coincidirem com os dias 24, 25 e 31 de dezembro e primeiro de janeiro, não serão estes dias computados como período de férias; de forma que o Empregador poderá concedê-los a título de licença remunerada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando a concessão de férias coletivas for superior ao direito adquirido em face do período aquisitivo do empregado, os dias excedentes serão pagos a título de férias vedando-se seus descontos posteriores;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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;

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica assegurado o direito a férias proporcionais a todos os empregados que solicitem suas demissões, exceto período de experiência.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS:**

Os empregados farão jus a garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos casos em que o empregado usufruir as férias de forma parcial, a garantia de que trata o caput lre será assegurada por ocasião do gozo que complementar o seu período integral. Esta situação aplica-se exclusivamente ao pessoal lotado no setor administrativo, excluindo-se o que estiverem lotados nos canteiros de obra.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

##### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABRIGOS:**

As empresas manterão abrigos adequados para o conforto de seus empregados nas horas destinadas à refeição e descanso, inclusive ao longo das rodovias. Além disso, 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO:**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INICIO DAS ATIVIDADES:**

A empresa, antes de iniciar as suas atividades, deverá encaminhar ao respectivo Sindicato Profissional cópia do exigido no artigo 160 da CLT, bem como da NR 2, da portaria 3214/78.

**Parágrafo Único:** As empresas cuja matriz seja fora do estado, que vierem a realizar obras e serviços dentro do estado do Paraná, devem-se apresentar ao Sicepot PR, antes de darem início das atividades, a fim de que possam conhecer e cumprir as normas desta CCT e, também, para que possam receber orientação permanente em relação as eventuais alterações legais e normativas que sejam pertinentes ao setor.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOS PROGRAMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Orienta-se às empresas contratantes que adotem a cautela de exigir que suas subcontratadas cumpram com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e

Emprego, especialmente quanto às disposições constantes das **NR 5 - CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, **NR 7 – PCMSO** – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, **NR 9 - PPRA** – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, **LTCAT** – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (Portaria 3.214/78), **NR 18 (PCMAT)** – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e **NR 26** – Sinalização de Segurança.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Orienta-se, ainda, que se destaque a importância do compromisso dos empregados no cumprimento das normas de segurança e uso do EPI, incluindo-se, em tal campanha, a de proibição do uso de celular no decorrer da jornada de trabalho.

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

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO ELEITORAL DA CIPA:**

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

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após o encerramento das inscrições os empregadores comunicarão aos trabalhadores, através de Edital, a relação dos candidatos inscritos, devendo ainda as cópias dos Editais serem afixadas nos diversos setores da empresa, em local de fácil acesso, permanecendo expostos até a data da realização das eleições;

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 da empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REGULAMENTAÇÃO LEGAL DA CIPA:**

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

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO DA CIPA:**

O empregador garantirá 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.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, cujo agendamento não poderá ultrapassar de 8 (oito) dias da entrega do

aviso. A ausência injustificada do Empregado isentará a Empresa de quaisquer responsabilidades pela falta do exame demissional.

#### **PRIMEIROS SOCORROS**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS:**

A empresa se obriga a manter em suas frentes de trabalho, material para prestação de primeiros socorros em local de fácil acesso, sob responsabilidade de pessoa treinada, assim definida 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.);

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

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO:**

O Presidente da CIPA enviará ao sindicato dos trabalhadores cópias das comunicações de Acidente de Trabalho enviados ao INSS, para fins estatísticos e de acompanhamento sindical.

#### **RELAÇÕES SINDICAIS**

##### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 do presente CCT e desenvolver ação que aprimore a relação empregado-empresa. Poderá ainda a diretoria do respectivo Sindicato profissional, aproveitando o acesso que nesta cláusula se permite, desenvolver ação incrementadora a sindicalização 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.

#### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 do SINTRAPAV/PR. 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 das respectivas bases de representação sindical, até o limite máximo de 5 (cinco) representantes por empresa, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos da CLT.

#### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DE DIRETORES SINDICAIS:**

Fica assegurada 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:**

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

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS – CAGED:**

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

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE:**

As empresas serão obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades dos associados, mediante notificação do respectivo Sindicato Profissional, desde 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, a Empresa deverá encaminhar ao SINTRAPAV/PR 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL:**

Será descontado, em folha de pagamento, dos salários dos Trabalhadores beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 5% (cinco por cento) sobre a sua remuneração do mês de **JUNHO/2021**, limitado ao valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) e 5% (cinco por cento) sobre sua remuneração do mês de **dezembro/2021**, limitado ao valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais). 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 empregados o direito de oposição da referida taxa, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do registro da Convenção Coletiva de Trabalho, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se pessoalmente na sede ou sub-sede do sindicato, através de termo redigido por outrem, o qual deverá constar sua firma atestada, por duas testemunhas devidamente identificadas.

**PARÁGRAFO QUARTO-** Ficam excluídos desta obrigação, os trabalhadores que por força de Acordo Coletivo de Trabalho firmado para vigência em período idêntico desta CCT, tenham contribuído na forma estabelecida no respectivo Instrumento Normativo.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REVERSÃO EMPREGADOR:**

As empresas representadas pelo SICEPOT/PR recolherão para o mesmo uma contribuição complementar e necessária a manutenção das atividades sindicais, incluindo-se nesta a retribuição pela obrigatória representatividade da categoria econômica nas negociações coletivas que resultaram na Celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujas cláusulas devem ser cumpridas por todos que integram a categoria. A reversão patronal, por seu turno, deverá ser recolhida no valor proporcional ao capital social da empresa vigente em 31 de maio de 2021, conforme a tabela abaixo:

Faixa	TABELA REVERSÃO PATRONAL 2020			Parc. única		1. Parcela	
				2021		Jul/2021	
1		Até	15.000,00	R\$	928,06	R\$	464,03
2	De	15.000,01À	60.000,00	R\$	1.456,28	R\$	728,14
3	De	60.000,01À	180.000,00	R\$	1.924,16	R\$	962,08
4	De	180.000,01À	500.000,00	R\$	2.732,00	R\$	1.366,00
5	De	500.000,01À	1.000.000,00	R\$	3.642,18	R\$	1.821,09
6	De	1.000.000,01À	1.800.000,00	R\$	4.902,24	R\$	2.451,21

7	De	1.800.000,01À	3.000.000,00	R\$ 6.652,76	R\$ 3.326,38	R\$ 3.326,38
8	De	3.000.000,01À	5.000.000,00	R\$ 9.173,24	R\$ 4.586,62	R\$ 4.586,62
9	De	5.000.000,01À	8.000.000,00	R\$ 12.323,84	R\$ 6.161,92	R\$ 6.161,92
10	Acima de		8.000.000,00	R\$ 13.374,04	R\$ 6.687,02	R\$ 6.687,02

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A tabela acima permite que o pagamento seja feito em 2 parcelas, porém, as empresas que optarem por quitar a reversão patronal 2021 em uma única vez, fazendo o pagamento até o dia 20/07/2021, terão um desconto de 10% sobre o valor total.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O atraso no recolhimento da reversão patronal na data prevista acarretará multa de 2% (dois por cento), mais 1% (um por cento) de juros de mora ao mês.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As Associadas ao SICEPOT-PR que estiverem adimplentes com os cofres sociais, farão jus a uma bonificação de 20% sobre a tabela acima.

**PARAGRAFO QUARTO:** Às empresas associadas que pagaram a contribuição sindical 2021, fica assegurado o direito ao desconto de 100% do valor pertencente ao Sicepot (60%) sobre a Reversão Patronal 2021 até o limite da tabela. Aos associados adimplentes com os cofres sociais assegura-se o recolhimento da taxa de reversão com desconto de 20% (vinte e cinco por cento) sobre o saldo que restar após o desconto integral da Contribuição Sindical já recolhida. Nos casos em que o valor pago a título de Contribuição Sindical for superior ao valor instituído na tabela do caput desta cláusula, as empresas ficam dispensadas do pagamento da reversão empregador, mas não farão jus, entretanto, a devolução dos valores pagos àquele título.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As condições acima estabelecidas foram incluídas na presente Convenção Coletiva de Trabalho em caráter excepcional e em razão do disposto na Lei 13.467/2017 que tornou facultativo o recolhimento da Contribuição Sindical.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATA DE REUNIÃO:

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS:

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ASSEMBLÉIA DE EMPREGADOS NO ÂMBITO DAS EMPRESAS:

O SINTRAPAV/PR poderá realizar Assembléias nas dependências da empresa. A realização de Assembléias dentro das dependências da empresa deverão ser previamente acertadas entre as partes.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS:**

A presente CCT fixa as garantias básicas para a categoria profissional, podendo o SINTRAPAV/PR celebrar acordos coletivos complementares com as empresas, as quais poderão solicitar a assistência do SICEPOT/PR.

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** Considerando a natureza do setor que, majoritariamente exerce atividades itinerantes, periódica, a céu aberto e, com tantas outras peculiaridades as quais demandam um tratamento legal específico, as partes se comprometem a buscar soluções que atendam esta demanda, com base no disposto no artigo 611-A, da CLT, que faz prevalecer o negociado sobre o legislado, a fim de garantir maior segurança jurídica quando houver necessidade de se alterar alguma norma legal ou convencional para melhor ajustá-la aos casos concretos.

**Parágrafo Segundo:** Incluem-se, nas negociações permanentes o estudo conjunto com a finalidade de se explicitar a abrangência do setor em relação às obras e serviços de montagem e de saneamento, bem como, a especificação dos motoristas que são efetivamente representados pela categoria em razão da natureza da atividade a ser desempenhada.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 SRT (Superintendência Regional do Trabalho), ou posteriormente por via judicial, resguardando-se os preceitos do art. 617 da CLT.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - SUBEMPREENHEIRAS:**

As empresas que contratarem subempreiteiras, sediadas ou não no estado do Paraná, obrigam-se a 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 a 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO FIRMADOS COM O SINTRAPAV-PR**

As empresas que por força de Acordo Coletivo de Trabalho, tenham expressamente fixado condições superiores, continuarão a respeitá-los até término de suas respectivas vigências.

Prevalecendo-se sempre o que determina o Art. 620 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RENOVAÇÃO CNH**

As empresas liberarão os empregados que exercem a profissão de Motoristas e Operadores de Equipamentos, no período necessário para a realização dos exames para fins de obtenção e ou renovação de CNH. Sendo estes dias, considerados como dispensa remunerada pela empresa.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA:**

As partes manifestam a intenção de instituir comissão de conciliação previa no âmbito de suas representações, iniciando tratativas para viabiliza-la a fim de melhor atender as demandas de seus representados, de forma individual ou coletiva, visando maior celeridade na solução de conflitos, bem como, menor onerosidade para os envolvidos na busca da conciliação, além da segurança de estar sendo assistido por cada uma das entidades de classe que os representam.

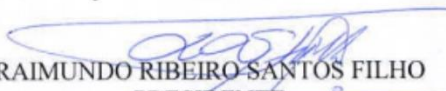
**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PROTOCOLO DE COMBATE E CONTENÇÃO DA PROPAGAÇÃO DO VÍRUS COVID19 NO TRABALHO**

Considerando que estamos diante de uma pandemia mundial que coloca trabalhadores e empresas diante de uma mesma situação, onde a atuação de cada um afetará o presente e o futuro de todos; e, Considerando a importância de apresentar informações que são oficialmente consideradas corretas, os sindicatos convenientes fazem constar, neste instrumento, as principais diretrizes para evitar o avanço e disseminação do COVID-19 no local de trabalho.

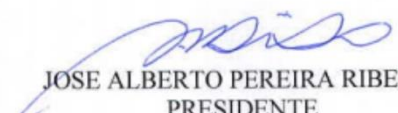
Nesse sentido e visando estabelecer uma ampla orientação às empresas e empregados: os sindicatos signatários, estabelecem que empresas e empregados devem zelar pela implementação e cumprimento rigoroso das recomendações sanitárias, de higienização, regras de utilização de transportes, distanciamento social e demais orientações do Ministério da Saúde nas obras, frentes de serviços, escritórios, alojamentos, transportes, refeitórios, sanitários e onde mais for necessário em atenção ao plano de contingência e ações efetivas para a proteção à saúde de todos.

Diante disso, visando contribuir para que empresas e empregados saibam como combater os possíveis pontos de contaminação, com a avaliação do risco ao covid-19, bem como evitar seu modo de transmissão e eficácia da transmissão, tanto dos ambientes para as pessoas, quanto de humano para humano foram elaboradas uma série de orientações em documento Anexo a esta Convenção Coletiva de Trabalho para divulgação conjunta pelas partes Convenientes aos seus representados.

Considerando que a pandemia ainda está em evolução sem previsibilidade do tempo, ajustam as partes, o compromisso de continuarem aprimorando as orientações em função do Covid-19.

  
RAIMUNDO RIBEIRO SANTOS FILHO  
PRESIDENTE

SIND TRAB IND CONSTR ESTR PAV MONT TER PUB PRIV EST PR

  
JOSE ALBERTO PEREIRA RIBEIRO  
PRESIDENTE

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA DO ESTADO DO PARANA