

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000186/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004208/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.100497/2022-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/02/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND.TRABS.NAS INDS.DE CIMENTO CAL GESSO DE R.B.DO SUL, CNPJ n. 80.842.040/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CAL NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 84.836.246/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Cimento, Cal e Gesso**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Curitiba/PR e Rio Branco do Sul/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Para efeito de fixação do salário normativo, fica estipulado o piso salarial da categoria no valor de R\$ 1.520,00 (um mil, quinhentos e vinte reais) mensais, a partir de 1º de janeiro de 2022.

**CLÁUSULA QUARTA - IMPLANTAÇÃO DA TABELA DE CARGOS E SALARIOS**

Sobre os valores da tabela de cargos e salários para os demais salários.

CAT	CARGOS	Nível	Salário 2022
A	Servente (sem habilitação profissional especializada)	I	R\$ 1.520,00

B	Aux de escritório, marroador, vigia ou guardião, empilhador e auxiliar de serviços gerais  Ensacador, operador de britador, operador de moinho, hidratador, Aux Administrativo	II	R\$ 1.555,00
C	Foguista/ forneiro  Aux de manutenção (mecânico e eletricista), Operador de pá carregadeira, Operador de retro-escavadeira, Marteleiro, Operador de perfuratriz e blazte,  Operador de empilhadeira	III	R\$ 1.676,00

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL

As empresas concederão aos empregados representados pelo sindicato obreiro, em 01/01/2022, reajuste salarial do INPC do período 10,16% (dez virgula dezesseis por cento), apurado entre os meses de janeiro de 2021 à dezembro 2021, a incidir sobre o salário praticado em 01/01/2022, ficando acordado que o salário assim reconstituído servirá de base para eventual futura recomposição. Fica estabelecida a hipótese de compensação de eventuais antecipações concedidas no interregno compreendido entre 01.01.2021 e 31.12.2021, excetuados os aumentos decorrentes de promoções e ascensões funcionais.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL/VALE

As empresas concederão aos seus empregados, que assim optarem por adiantamento de salários as seguintes condições:

- a** - O adiantamento será de, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b** - O pagamento deverá ser efetuado até o dia 20 ou dia útil subsequente, salvo acordo expresso entre a empresa e os trabalhadores, no que se refere a data do pagamento, com comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores;
- c** – Deverão ser mantidas as condições atuais mais favoráveis, sendo que outros benefícios de ordem pecuniária já concedidos não poderão ser cumulativos a este adiantamento.

### CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Desde que expressa e individualmente autorizado pelos empregados, poderão as empresas, além das deduções previstas em lei, proceder descontos dos salários de seus empregados, relativos a seguro de vida e acidentes pessoais, despesas com farmácias (vales e convênios), associação de funcionários, assistência médica e odontológica, previdência privada, empréstimos advindos de convênios do MTE / CEF ou proporcionadas pela própria empregadora.

**Parágrafo único:** A qualquer momento os empregados poderão requerer por escrito o cancelamento da autorização mencionada nesta cláusula, devendo o ciente do empregador estar oposto na via que ficar em poder do empregado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL**

Ocorrendo atraso no pagamento quaisquer parcelas salariais, salvo na hipótese deste acontecer por motivo justificado e com comunicado ao Sindicato Profissional, as empresas pagarão aos seus empregados multa correspondente a 1/60 avos, do salário do empregado, por dia de atraso, até o efetivo pagamento.

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador que venha substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, inclusive por rescisão de contrato, receberá salário igual ao do trabalhador substituído sem contar as vantagens pessoais, a partir da data de sua substituição e enquanto esta perdurar.

**Parágrafo primeiro:** A substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, salvo se o trabalhador substituído estiver sob o amparo da Previdência Social.

**Parágrafo segundo:** Enquanto não se efetivar na função, o trabalhador fará jus a diferença salarial, que lhe será paga sob título de gratificação não se incorporando ao salário. Não obstante a função exercida o empregado deverá atender atribuições próprias de outras funções, sem prejuízos de sua remuneração.

**Parágrafo terceiro:** O trabalhador que, por solicitação do empregador e devido a manutenção do seu equipamento de trabalho, necessitar assumir outra função de menor responsabilidade, o fará sem prejuízo de sua carga horária e salário vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO**

Na hipótese do empregado ter alterada sua função para outra de maior responsabilidade e, decorrido o prazo máximo de 60 (sessenta) dias de treinamento, se o empregado permanecer na função, a empresa garantirá o salário correspondente ao menor salário da nova função.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão os comprovantes de pagamento, com a identificação do empregado e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores recolhidos mensalmente ao F.G.T.S.

**Parágrafo único:** Para as empresas que efetuam pagamentos de salários em conta corrente ou conta salário do funcionário, fica dispensada a obrigatoriedade da assinatura no recibo de pagamento (holerite), permanecendo a obrigação de entregar aos funcionários os comprovantes de pagamento.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

Na hipótese de incidência de horas extras, as mesmas deverão ser calculadas nos termos da CLT.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO

**Parágrafo Primeiro** - Toda a empresa regida pelas normas desta convenção poderá ao seu livre arbítrio premiar seus funcionários, a fim de que possa gerar incentivo para aumento na produtividade.

**Parágrafo Segundo** - O empregado que cumprir integralmente a norma interna instituída pela empresa, poderá receber um prêmio na forma estabelecida no Art. 457 §2º da CLT, no valor a ser pago juntamente com a verba salarial após o encerramento do mês de aferição.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de admissão do (a) empregado (a) depois do dia 1º do mês, a empresa deve efetuar o crédito em valor proporcional ao número de dias trabalhados no mês de admissão, caso não haja falta durante o mês;

**Parágrafo Quarto** – Nas demissões e no cumprimento do aviso prévio trabalhado, a empresa efetuará o crédito proporcional aos dias trabalhados caso o (a) empregado (a) cumpra com a norma interna da empresa no período de apuração;

**Parágrafo Quinto** – No aviso prévio indenizado, o (a) empregado (a) receberá valor proporcional até o último dia trabalhado, não tendo direito no período de projeção;

**Parágrafo Sexto** – Nas férias, a empresa deverá creditar o valor do prêmio proporcionalmente aos dias trabalhados no mês;

**Parágrafo Sétimo** – Nos casos de acidente de trabalho e trajeto com afastamento do (a) empregado (a), suas ausências decorrentes do acidente, não poderão ser computadas para o recebimento do prêmio;

**Parágrafo Oitavo** – Nos casos de auxílio acidente, período efetivo de licença maternidade e outros benefícios previdenciários, o (a) empregado (a) não receberá o citado benefício;

**Parágrafo Nono** – O valor ofertado a título de prêmio não poderá ultrapassar 40% (quarenta por cento) do salário do trabalhador, sob pena do valor excedente ser considerado verba salarial.

**Parágrafo Décimo** – A concessão do presente benefício não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração do empregado, conforme introduzido no Art. 457 §2, da CLT, pela lei 13.467/17.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O prêmio poderá ser interrompido a qualquer momento pela empresa, mediante simples comunicação verbal ou escrita ao funcionário.

## AUXÍLIO HABITAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAL E PEDRA

Após 12 meses de trabalho na empresa e mediante comprovação da necessidade, será concedido, gratuitamente, cal e pedra de produção própria da empresa, a todos os empregados para fim específico de construção de sua primeira moradia, para ampliação, reforma ou melhoramentos necessários em sua habitação.

**Parágrafo único:** Os produtos não poderão ser comercializados sob pena de perda do benefício.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MORADIA

As empresas que fornecem moradia observarão o seguinte:

As casas destinadas aos trabalhadores, com até 30m<sup>2</sup> serão fornecidas mediante o aluguel correspondente a 2% (dois por cento) sobre o valor do piso salarial.

As casas com 30 a 50m<sup>2</sup> será descontado do trabalhador até 4% (quatro por cento) do piso salarial da categoria.

As casas com mais de 50m<sup>2</sup>, este desconto fica limitado 5,5% do piso salarial da categoria.

**Parágrafo Primeiro** - Tal benefício não integrará a remuneração do empregado.

**Parágrafo Segundo** - O desconto fica limitado ao salário relativo a 01 (um) morador por casa e a ocupação será limitada a 01 (uma) família por casa.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese da rescisão de contrato de trabalho o empregado deverá desocupar a casa e entregar as chaves no máximo até o ato do pagamento da rescisão e/ou homologação da rescisão, entregando-a nas mesmas condições que recebeu, sob pena de incorrer em multa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) a serem descontados diretamente da rescisão contratual e retenção das guias para saque de FGTS e habilitação do seguro desemprego.

**Parágrafo Quarto** - Após a entrega das chaves a empresa deverá realizar a vistoria de recebimento do imóvel, o qual deverá emitir um laudo de vistoria, que em caso de desconformidade com o laudo de vistoria inicial, emitido no momento da ocupação do imóvel, poderá o valor dos reparos ser descontado diretamente da rescisão contratual.

**Parágrafo Quinto** - Na hipótese do ex-funcionário persistir em permanecer no imóvel, será cobrado aluguel mensal no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mensais até a sua efetiva desocupação.

**Parágrafo Sexto** - Na hipótese do empregado necessitar de adiantamento para aluguel de outro imóvel, a empresa fornecerá o valor sendo descontado nas verbas rescisórias.

**Parágrafo Sétimo** - Fica possibilitada a cobrança do consumo de água potável e luz, desde que as casas possuam medidor individual ou se trate de pagamento rateado por planos comunitários de abastecimento.

**Parágrafo Oitavo** - As empresas poderão se ressarcir de água e luz, fornecido por terceiros desde que as casas tenham medidor individual, mediante desconto em contracheque, autorizado previamente pelo funcionário.

**Parágrafo Nono** - Na falta do medidor individual as empresas poderão cobrar uma taxa simbólica de fornecimento, de valor mínimo estabelecido pela empresa fornecedora.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

As empresas, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho se integrarão ao Programa de Alimentação do Trabalhador, fornecendo mensalmente uma cesta de alimentos básicos ou vale mercado aos seus empregados no valor de R\$ 208,00 (duzentos e oito reais).

**Parágrafo primeiro:** Aos trabalhadores que não tiverem faltas injustificadas conforme prevista na convenção, terá sua cesta básica incrementada com mais 05 (cinco) itens, abaixo discriminados, ou vale mercado no valor de R\$ 78,00 (setenta e oito reais)

- 1- Pacote de feijão;
- 2- 1- pacote de café 500 g de boa qualidade;
- 3- 1- pacote de 500 gr biscoito;
- 4- 1- caixa com 12 unidades de leite longa vida;
- 5- 1- unid. de achocolatado 400 gr;

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão optar pelo fornecimento de refeição no local do trabalho ou Ticket-refeição. No caso de inadimplência (não entrega da cesta básica) acima de quinze dias, o valor do benefício passará a ser de R\$ 587,00 (quinhentos e oitenta e sete reais) pago em espécie.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese do pagamento do benefício no valor de R\$ 587,00 (quinhentos e oitenta e sete reais) o mesmo terá caráter indenizatório, não gerando qualquer reflexo salarial.

Na hipótese de optar pela cesta de produtos, esta deverá ser entregue até o último dia do mês da prestação do serviço, contendo os seguintes itens:

#### QUANT. PRODUTO/MARCA

02	pct	Arroz tipo 1am/parb 5 kg
04	pct	Feijão de 1kg
01	pct	Farinha de trigo 5 kg
01	pct	Farinha de mandioca 1 kg
01	pct	Açúcar refinado 5kg
01	pct	Sal refinado 1kg
05	pct	Macarrão 500 g
03	lt	Óleo de soja 900 ml
02	pct	Café 500 g de boa qualidade
02	pct	Fubá 1kg
02	lata	Extrato de tomate 350g
01	pct	Bolacha 500 gr

**Parágrafo Quarto** - Nos termos da legislação vigente, as empresas poderão descontar até 20% (vinte por cento) do valor do benefício concedido da remuneração de seu empregado. O fornecimento da Cesta básica não enseja salário *in natura*.

**Parágrafo Quinto** - O funcionário terá até o 10º (décimo) dia útil do mês para retirar a cesta básica junto a empresa, sob pena de perder o benefício no mês que ocorrer o atraso, ficando a critério da empresa fornecer a cesta fora do prazo. Para tanto, a empresa deverá notificar por escrito o funcionário do decurso do prazo para retirada da cesta básica.

**Parágrafo Sexto** - A comissão paritária se compromete a tentar viabilizar o incremento real de qualidade dos produtos que compõem a cesta básica, podendo para tanto abastecer-se de informações junto as empresas.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas estão desobrigadas de fornecer a cesta básica ou vale-mercado ao empregado que tiver 02 (duas) ou mais faltas diárias injustificadas ao serviço durante o mês anterior. No início da vigência desta convenção as empresas deverão comunicar seus funcionários através de folder, placas e/ou até mesmo no campo observações do holerite sobre a penalidade do presente parágrafo. As empresas que aderirem ao banco de horas não deverão ser inclusas nesse parágrafo.

**Parágrafo Oitavo** – Todo e qualquer valor de custeio e subsídio despendido pela empresa, ainda que integralmente para a concessão da cesta básica ou vale-mercado, mesmo que seja pago em folhas de pagamento de salários, não integrará a remuneração do empregado, sob qualquer hipótese, não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais, bem como não integrará o conjunto remuneratório do trabalhador para nenhum efeito e tampouco será considerado como salário de contribuição previdenciário e sobre ele não incidirá nenhum encargo social e tributário, seja para o trabalhador beneficiário ou para a empresa, tendo em vista a natureza desta concessão normativa que é de ordem social e destinada à família do trabalhador, não se confundindo com o valor de contraprestação salarial pelo trabalho prestado de forma pessoal pelo empregado beneficiário.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO - AUXÍLIO DOENÇA

Ao trabalhador afastado dos serviços por mais de 15 (quinze) dias em decorrência de afastamento concedido pelo INSS, fica assegurado o direito à garantia de emprego por 30 (trinta) dias, a contar do retorno ao trabalho, com a competente alta médica, exceto no contrato de experiência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTO DE AUXILIO DOENÇA E ACIDENTE**

Ao trabalhador afastado dos serviços por mais de 15 (quinze) dias em decorrência de afastamento concedido pelo INSS pelo auxílio doença e/ou acidente, fica assegurado pela empresa o fornecimento de 01 (uma) cesta básica por mês até o limite de 06 (seis) meses.

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GESTANTE**

Fica garantido o emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licença maternidade.

Ocorrendo demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatória e imediatamente à empresa o seu estado de gravidez, através de atestado médico, para que possa ocorrer sua readmissão e o consequente restabelecimento do contrato de trabalho.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas manterão seguro de vida em grupo para seus empregados, em valor mínimo equivalente a 25 (vinte e cinco) salários normativos, com correção mensal sendo o percentual do prêmio pago 80% (oitenta por cento) pela empresa e 20% (vinte por cento) pelo empregado. Tal seguro também deverá abranger acidentes do trabalho e pessoais. Na hipótese da empresa não promover o seguro de vida ficará obrigada a efetuar o pagamento da indenização correspondente, em caso de sinistro.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO DE NOVOS EMPREGADOS**

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado será observado o piso salarial da função previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será acertado pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis por mais 45 (quarenta e cinco) dias, com notificação da prorrogação, por escrito, ao empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEFICIENTE FÍSICO**

As empresas com 100 (cem) ou mais empregados, admitirão deficientes físicos indicados pela Entidade Sindical que residam no respectivo município, no mínimo de 01 (um) empregado, desde que possam ser adaptados a alguma função na empresa e com certificado de aptidão fornecidos pelo INSS.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Os empregados após 12 (doze) meses do contrato de trabalho terão, obrigatoriamente, homologadas as suas rescisões de contrato de trabalho podendo ser homologado de forma digital.

**Parágrafo primeiro:** No ato das homologações, as empresas apresentarão os controles de ponto e relatórios ou folhas individuais dos últimos doze meses trabalhados e a RE do último mês.

**Parágrafo segundo:** Desde que cumpridas as formalidades ora estabelecidas e homologada a rescisão pelo Sindicato conveniente, considera-se o processo concluído e aceito para ambas as partes.

**Parágrafo terceiro:** As empresas abrangidas por esta convenção disporão do prazo previsto na lei em vigor, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo quarto:** Decorrido este prazo, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até a data do efetivo pagamento.

**Parágrafo quinto:** Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento, motivado pela ausência do empregado a empresa fará comunicação por escrito a Entidade Profissional, que terá cinco dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo sexto:** Para tanto, o Sindicato Profissional manterá atendimento nas segundas, quartas e sextas-feiras em Rio Branco do Sul, e nas terças e quintas-feiras em Colombo das 8 às 11 horas e das 13 às 17 horas.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUSTA CAUSA

Exceto no caso de abandono, as empresas quando julgarem que qualquer trabalhador incorreu na prática de falta grave, para caracterizá-la, sob pena de ineficácia do ato, deverão obedecer o seguinte procedimento:

I - Devem comunicar o trabalhador envolvido por escrito, informando pormenorizadamente às atitudes que justifiquem seu entendimento na primeira oportunidade que o trabalhador se apresentar na empresa.

II - o trabalhador é obrigado a tomar conhecimento do documento apondo data à assinatura da cópia destinada a empresa. A recusa do recebimento deverá ser reconhecida por 2 testemunhas e, nesta hipótese, encaminhada cópia ao Sindicato dos Trabalhadores.

III - as empresas devem assegurar ao trabalhador envolvido o prazo de cinco dias úteis, a partir do recebimento para contestar ou confirmar as razões empresariais, perante a Comissão Paritária.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:

a - será comunicado pela empresa, por escrito e mediante recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não o aviso prévio;

b - A redução diária de duas horas, prevista pelo art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho. Alternativamente, o empregado poderá optar no ato de recebimento do pré-aviso, por 01 (um) dia livre por semana ou sete dias corridos durante o período;

c - Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação na respectiva carteira profissional.



**Parágrafo único:** Neste caso a empresa está obrigada a pagar apenas os dias trabalhados, sem prejuízo ao trabalhador, das 2 (duas) horas diárias trabalhadas a menos, no respectivo período trabalhado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL**

Nos contratos de experiência, nos pedidos de demissão e nos contracheques deverão constar, necessariamente, assinatura do empregado sobre a data anotada e sobre o prazo de vigência do contrato de experiência sob pena de não ter validade jurídica.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO POR LEI**

O trabalhador dispensado sem justa causa tem direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio, ou indenização correspondente, sendo que esse tempo será aumentado em 3 dias para cada ano de serviço prestado, até o limite de 90 (noventa) dias de aviso prévio no total.

**Parágrafo primeiro:** Essa proporcionalidade é concedida ao trabalhador no ato da dispensa, e se exige apenas 30 (trinta) dias de aviso do empregado que pediu demissão.

**Parágrafo segundo:** O prazo a ser levado em conta para a rescisão definitiva seguirá a nova lei, variando entre 30 (trinta) e 90 (noventa) dias.

**Parágrafo terceiro:** A saída anotada em CPTS deve corresponder ao término do prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, independentemente de sua duração.

**Parágrafo quarto:** Para o cálculo do tempo total de contrato de trabalho deverá ser procedida a projeção do aviso prévio, que será considerada para todos os fins legais inerentes ao contrato de trabalho, incluindo reflexos.

**Parágrafo quinto:** Com relação a indenização, o adicional deve se contar o período do aviso prévio proporcional.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA QUITAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS**

Não terá validade qualquer declaração e/ou certidão, ainda, que assinada pelo trabalhador, que conceda à empregadora quitação total, ampla e irrestrita, de eventuais débitos trabalhistas, previdenciários e/ou fundiários, decorrente do contrato de trabalho.

**Parágrafo único:** Fica ressalvada a possibilidade de anuência do recibo de quitação anual pelo sindicato profissional, aprovando a quitação das obrigações trabalhistas, caso o empregador apresente os documentos hábeis e necessários para apuração minuciosa dos valores pagos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas deverão anotar nas carteiras de trabalho de seus empregados as funções que vêm exercendo efetivamente.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Mediante solicitação expressa do funcionário a empresa deverá fornecer num prazo de até 10 (dez) dias, após a comunicação da rescisão contratual sem justo motivo uma carta de referência, bem como documentação de curso que, porventura, o mesmo haja concluído na empresa.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que, comprovadamente, na vigência de seu contrato de trabalho, sob à condição de estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria integral e, que conta com um mínimo 3 (três) anos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para se aposentar, salvo os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo único:** Fica ao empregado a obrigação de informar a empresa do período pré aquisitivo de aposentadoria, através do protocolo da comunicação do pedido de aposentadoria junto a empresa, sob pena de não lhe ser garantido a estabilidade dessa cláusula. Ao receber a comunicação do período pré aposentadoria do empregado, a empresa deverá assinar a comunicação expressa realizada pelo empregado, restituindo-o uma cópia com a data do recebimento devidamente carimbada e assinada pelo representante da empresa.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE FORMULÁRIOS**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS e/ou pelo Ministério do Trabalho para seguro desemprego, quando for solicitada pelo empregado, obedecendo o prazo máximo 03 (três) dias para o fornecimento.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A empresa que adotar o regime de compensação de jornada de trabalho, pelo sábado não laborado, poderá majorar a jornada diária de segunda a sexta em 0:48 minutos, sem que haja necessidade de acordo individual com o funcionário, devendo apenas comunicá-lo do regime no momento da contratação ou da mudança da jornada laboral. Entretanto referida jornada não poderá ultrapassar as 44 horas semanais, sob pena de configurar-se horas extraordinárias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

As empresas poderão instituir de modo coletivo ou individual o Banco de Horas, em conformidade com o disposto no artigo 6º, da Lei nº 9.601, de 20 de janeiro de 1998 e de acordo com o Art. 59 §2º da CLT. Por esta razão, acordam as partes que o excesso de jornada de um dia de trabalho poderá ser compensado pela redução total ou parcial da jornada de trabalho em outro dia.

**Parágrafo Primeiro** - Observada a necessidade de serviços, as jornadas normais de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções, que serão compensadas em um outro dia com acréscimo ou redução do

horário trabalhado, desde que a compensação ocorra no período de até 180 (cento e oitenta) dias a contar da realização da hora trabalhada.

**Parágrafo Segundo** - No caso de haver crédito de horas do empregado ao final dos 180 (cento e oitenta) dias, a empresa se obriga a quitar de imediato as horas trabalhadas; no caso de haver débitos de horas do empregado e não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigí-las posteriormente do empregado

**Parágrafo Terceiro** - A antecipação ou reposição de horas de trabalho será feita observando-se o limite máximo de jornada diária de 10 (dez) horas, respeitada a prorrogação máxima de 2 (duas) horas por dia além da jornada normal.

**Parágrafo Quarto** - Os acréscimos ou reduções da jornada de trabalho serão administrados através do sistema "crédito/débito", contabilizado no Banco de Horas, individualmente, em nome de cada empregado, obedecendo as seguintes condições:

**a)** - As horas trabalhadas acima de 44 horas semanais, coletivas ou individuais, serão creditadas no Banco de Horas do empregado, sendo que o critério de compensação quanto ao efetivo número de horas realizadas, será contabilizado na forma abaixo discriminada;

**b)** - Para as horas trabalhadas em dias úteis não haverá acréscimo de nenhum adicional, sendo que a compensação será realizada na proporção de **hora por hora**;

**c)** - Nas jornadas abaixo de 44 horas semanais, a diferença entre 44 horas e a jornada efetiva, será debitada no Banco de Horas do empregado, para posterior reposição, que ocorrerá a critério do empregador, respeitadas as condições fixadas neste instrumento;

**d)** - Nos casos de débitos do empregado, a reposição das horas armazenadas em favor do empregador será feita na proporção de **hora por hora**;

**e)** - Faltas injustificadas não poderão ser contabilizadas no Banco de Horas, e serão descontados normalmente em folha de pagamento;

**f)** - Os minutos trabalhados além do limite diário, bem como os minutos faltantes ao limite diário ou semanal respeitarão o disposto no art. 58, §1º da CLT. Os excedentes ao limite legal (5 minutos, totalizando-se no máximo 10 minutos diários) serão contabilizados a crédito do empregado, e as reduções, assim considerados os minutos faltantes ao limite diário ou semanal, serão lançadas como débito do empregado para posterior reposição.

**g)** - O saldo credor do Banco de Horas poderá ser gozado da seguinte forma:

- Folgas coletivas;

- Folgas individuais negociadas de comum acordo entre o empregado e o empregador.

**h)** - As horas armazenadas no Banco de Horas, que corresponderem a débito do empregado, poderão ser exigidas sempre que houver necessidade de acréscimo da jornada normal, sem que isto implique em pagamento de horas extras, devendo a empresa, sempre que possível, comunicar o empregado da reposição de horas devidas com antecedência de 24 horas.

**i)** - A empresa fornecerá mensalmente, para ciência e controle do empregado, extrato analítico informando o saldo existente no banco de horas.

**j)** - A ausência do empregado nas reposições ou convocações determinadas pela empresa será considerada falta para todos os fins e poderá acarretar ainda, punição disciplinar ao empregado desidioso.

**Parágrafo Quinto** - O empregado que for dispensado pela empresa, sem justa causa, antes do zeramento das horas armazenadas, as receberá como extraordinárias acrescidas dos adicionais previstos pela Convenção Coletiva de Trabalho vigente à época da quitação.

**Parágrafo Sexto** - Havendo crédito em favor do trabalhador, as horas devidas serão pagas na forma extraordinária, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**Parágrafo Sétimo** - Em hipótese alguma a compensação será considerada hora extra, como também nenhum acréscimo salarial será devido em decorrência deste Acordo, assim como nenhum prejuízo salarial advirá ao empregado com a jornada de trabalho apurada nos termos deste instrumento.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO PONTO**

Fica admitida a marcação manual dos cartões ponto, nos seguintes casos:

**a** - a totalidade dos registros, quando o empregado residir em estrada que ligue a sede da empresa ao local efetivo de trabalho, com distância superior a 500 metros, mediante solicitação expressa do empregado, homologado pelo Sindicato Profissional;

**b** - o intervalo de refeição, com tempo máximo de 1:30 hora, para os trabalhadores que exerçam funções nos seguintes locais: pedreiras, fornos, mato e estradas, desde que localizadas fora da sede da empresa.

**c** - o empregado analfabeto, além de legitimar o cartão-ponto através da aposição de sua impressão digital.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS**

Além das faltas enumeradas pelo art. 473 da CLT, inciso I, também serão abonadas as faltas ao trabalho por 01 (um) dia motivadas pelo falecimento de sogro, sogra, avô, avó ou neto, devidamente comprovado com a apresentação de cópia da certidão de óbito no prazo de 2 (dois) dias sob pena de perder o abono.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA A MÃE /PAI**

Serão abonadas as horas faltosas da empregada, mediante comprovação, no caso de necessidade para acompanhamento de consulta médica do filho, com até 15 (quinze) anos de idade, sem restrição de idade quando o filho for inválido. Esta concessão é extensiva ao empregado-pai, mediante justificativa da impossibilidade ou ausência da mãe para prestar tais atendimentos, pelo tempo efetivamente necessário para o atendimento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas dispensarão os empregados estudantes, sem prejuízo de seus salários, para prestação de exame vestibular, para ingresso de nível técnico e superior que venham a coincidir com o horário de trabalho. Para tanto, os empregados deverão comunicar a empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovar posteriormente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HORAS A DISPOSIÇÃO DA EMPRESA**

As horas não trabalhadas em decorrência de intempéries serão pagas normalmente, como tempo à disposição do empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Para abono de faltas serão aceitos atestados fornecidos por médicos, mediante o fornecimento de recibo do trabalhador.

**Parágrafo primeiro:** Nos atestados deverão constar, para a sua validade, o horário em que o empregado foi atendido e o tempo de afastamento necessário.

**Parágrafo segundo:** A declaração de comparecimento para abono de horas será aceito com uma tolerância de 4 horas do horário estipulado pelo órgão, sendo duas para deslocamento de ida e duas para a volta.

**Parágrafo terceiro:** Para que haja validade perante a empresa e conseqüentemente haja o abono do período ausentado, o atestado médico ou a declaração de comparecimento deverão ser protocolados pelo funcionário junto a empresa após a emissão do documento, o qual deverá ser recebido pela empresa através de visto de recebimento pelo responsável juntamente com carimbo e data de entrega. No mesmo ato a empresa deverá restituir uma cópia do documento devidamente protocolada para o funcionário.

**Parágrafo quarto:** independente da apresentação do atestado ou declaração médica, quando do retorno ao trabalho, deverá o empregado no primeiro momento possível comunicar o seu empregador, por qualquer meio que seja, do motivo de sua ausência.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA NO HORÁRIO DE ENTRADA**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem como antecipações de seu término, até 5 (cinco) minutos por dia, não serão descontados, em contrapartida no mesmo limite de 5 (cinco) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão consideradas como trabalho extraordinário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TROCA DO DIA DO FERIADO**

O feriado trabalhado poderá ser compensado com folga nas segundas e sextas feiras, bem como em dias que antecedem feriados. Caso o empregado não usufrua da folga, em dia determinado pela empresa no prazo de até 03 (três) meses a remuneração deverá ser paga em dobro pelo feriado trabalhado e não compensado.

**Parágrafo único:** Assim, se o trabalho no feriado for compensado com folga em outro dia da semana, o empregador não estará obrigado ao pagamento da dobra.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Para os empregados com mais de 90 (noventa) dias de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, com aviso prévio cumprido na empresa ficará assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondentes aos meses trabalhado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

Haverá programa de integração do trabalhador recém admitido, sendo efetuadas orientações acerca das medidas preventivas de acidente de trabalho, no primeiro dia de trabalho, o empregado terá treinamento com equipamentos de proteção, conhecerá as áreas perigosas e insalubres e será informado sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** A empresa até 30 (trinta) dias da data de admissão do empregado, encaminhará à entidade profissional cópia do relatório do treinamento assinado pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

**Parágrafo terceiro:** O Sindicato Profissional oficiará a empresa das queixas apresentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança.

**Parágrafo quarto:** No prazo de 30 dias, a empresa responderá a Comissão Paritária, por escrito, informando o resultado dos levantamentos efetuados especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo, no caso de situação de emergência ou de perigo iminente a correção será imediata.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E REFEITÓRIOS**

As indústrias deverão assegurar aos empregados boas condições sanitárias, seja por meio de fossas adequadas, seja por outro processo que não afete a saúde pública, mantidas as exigências legais.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que tenham mais de 10 (dez) empregados e que façam refeição no local de trabalho, deverão oferecer local adequado para refeições que devem contar com:

- a** - paredes que permitam o isolamento durante as refeições;
- b** - ter piso de concreto, cimentado ou de outro material lavável;
- c** - ter cobertura que proteja das intempéries;
- d** - ter capacidade para garantir o atendimento de todos os trabalhadores no horário das refeições;
- e** - ter ventilação e iluminação natural e/ou artificial;
- f** - ter lavatório instalado em suas proximidades ou no seu interior, ter mesas com tampos lisos e laváveis;
- g** - ter assentos em números suficientes para atender os usuários;
- h** - ter depósito com tampa para detritos;
- i** - não estar situado em subsolos ou porões das edificações;
- j** - não ter comunicação direta com as instalações sanitárias;
- k** - ter pé direito mínimo de 2,80 m (dois metros e oitenta centímetros) ou respeitando-se o que determina o código de obras do município.

**Parágrafo segundo:** As empresas com menos de 10 (dez) empregados deverão a critério da autoridade competente, em matéria de segurança e medicina do trabalho, assegurar aos trabalhadores, condições suficientes de conforto para as refeições em local que atenda aos requisitos mínimos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E EPIS**

As empresas fornecerão gratuitamente ferramentas e equipamentos de proteção individual adequados, bem como a reposição periódica quando gastos ou avariados, mediante carga e instrução de uso, sendo de uso obrigatório pelos empregados. A responsabilidade pela higienização e zelo dos equipamentos é de responsabilidade dos empregados.

A não observância do uso adequado pelo empregado será passível de advertência, com comunicação ao Sindicato obreiro e, na hipótese de reincidência, será passível de demissão por justa causa.

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o empregado se obriga a restituir os equipamentos e ferramentas à empresa, sob pena de desconto nas verbas rescisórias.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Até 15 (quinze) dias após o término do contrato de experiência serão fornecidos gratuitamente dois conjuntos de uniformes e um par de calçados adequados de uso obrigatório para os funcionários que trabalhem exclusivamente no setor de produção, ou seja, estão excluídos da referida obrigatoriedade os trabalhadores do setor administrativo.

**Parágrafo único:** O conjunto de uniformes em questão será composto por uma calça e uma camisa ou um macacão. Estes uniformes serão substituídos mediante comprovação de que, pelo uso, tenham se desgastados, os quais deverão ser devolvidos à empresa por ocasião da troca por novos conjuntos e/ou rescisão contratual.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRIMEIROS SOCORROS

Em todas as empresas, deverá existir uma caixa de primeiros socorros fornecida pelo empregador contendo os seguintes medicamentos, e ficando sob a responsabilidade do Cipeiro ou encarregado: - água boricada, seringa descartável, anti-séptico, esparadrapo, analgésico, gases, pomada para queimaduras, ataduras, algodão e colírio contra queimadura alcalina.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa se compromete a entregar a proposta de sindicalização à todos os empregados, permitindo que membros da Entidade Sindical entrem em contato com todos os trabalhadores para este fim.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL

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 determinações da assembleia, as empresas descontarão dos salários de seus empregados, sindicalizados ou não, taxa de reversão assistencial correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal de cada trabalhador, à partir de janeiro/2022, a ser descontado em todos os meses do ano, caso os valores não sejam repassado até o primeiro dia útil após o mês do recolhimento, incidirá um multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor retido, os pagamentos poderão ser efetuados em forma de depósito, transferência ou através do PIX nos seguintes bancos:

Caixa Econômica Federal, conta bancária nº **215-3**, da agência **1628**, a rua Mateus Leme, 2280, Curitiba/PR, Banco do Brasil, conta bancária nº **236 660-6**, da agência **1780-9**, a rua XV de Novembro, 279, Colombo/PR.

**Parágrafo Primeiro:-** As empresas enviarão no prazo de 30 (trinta) dias do recolhimento cópia das guias de recolhimento juntamente com a relação dos empregados contendo nome função e o valor do desconto que foi debitado.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores poderão manifestar sua OPOSIÇÃO ao desconto de que trata a cláusula a qualquer momento. Manifestação esta que será apresentada individual e por escrito na sede ou sub-sede do Sindicato dos Trabalhadores, bem como na empresa empregadora.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de inexistência de oposição do funcionário quanto ao recolhimento da taxa assistencial, a empresa ficará isenta de qualquer responsabilidade acerca da realização dos descontos em sua folha de pagamento.

**Parágrafo Quarto** – A partir desta convenção não haverá mais a cobrança do imposto sindical, deixando-o de existir.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATRASO DE CONTRIBUIÇÕES**

O atraso no recolhimento da mensalidade sindical, e/ou taxa sindical/assistencial, por parte da empresa, acarretará multa de 30% (trinta por cento), com os juros de lei e atualização monetária.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE AFIXAÇÃO**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição e sob controle do Sindicato, em locais de fácil acesso aos trabalhadores, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS SINDICAIS**

O dirigente sindical, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que esta designar, incluindo assessores da entidade dos trabalhadores.

**Parágrafo único:** Será garantido o livre acesso dos dirigentes sindicais aos trabalhadores da empresa, em horários pré estabelecidos pela direção da empresa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

As empresas fornecerão ao Sindicato dos Trabalhadores, anualmente, e na mesma época da exigida por lei, as informações contidas na RAIS relativas à todos os seus empregados.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO PARITÁRIA E COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica estabelecida uma Comissão Paritária, de 06 (seis) membros, designados em igual número pelo Sindicato Patronal e pelo Sindicato Profissional, com seus respectivos suplentes, para orientar e acompanhar o desenvolvimento da presente convenção, devendo reunir-se bimestralmente, a partir do mês de fevereiro de 2022, quando definirá a pauta a ser discutida, podendo, inclusive, propor modificações e aditivo a este instrumento normativo, para participarem das reuniões ordinárias da Comissão Paritária, o trabalhador designado como membro, será liberado pela empresa que trabalha, sem prejuízos em seus vencimentos. As empresas deverão ser notificadas pela entidade profissional com antecedência de 72



(setenta e duas) horas. Os assuntos pautados para discussão na Comissão Paritária serão registrados em livros de atas específicos e só poderão ser levados a juízo por uma das partes após esgotadas as negociações, inclusive em Comissão de Conciliação Prévia.

Fica mantida a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA de acordo com a Lei 9958/2000, formada pelo Sindicato Profissional e Sindicato Patronal no âmbito de suas representações e bases territoriais abrangendo as empresas localizadas nas jurisdições das Comarcas de Colombo, Rio Branco do Sul, Almirante Tamandaré, Itaperuçu, Cerro Azul, Curitiba, composta pelos membros da Comissão Paritária, com a exclusiva atribuição de realizar a tentativa de conciliação dos conflitos do trabalho relacionado com os trabalhadores e as empresas representadas pelas Entidades Sindicais Conveniente, regulamentada em regimento interno, que fará parte integrante desta convenção.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO ÀS NORMAS LEGAIS E/OU CONVENCIONAIS

Quando o Sindicato Profissional for notificado / informado acerca de alguma empresa desta categoria que eventualmente não esteja atendendo a disposição legal ou convencional, deverá primeiramente comunicar por escrito a situação ao Sindicato Patronal.

**Parágrafo primeiro:** A Entidade Patronal, por sua vez, terá o prazo de 10 (dez) dias para diligenciar junto a empresa em questão. Caso fique constatada a eventual irregularidade apontada, a entidade patronal deverá orientar a empresa para sanar a situação. Decorrido 10 (dez) dias, o Sindicato Patronal deverá comunicar o Sindicato Profissional.

**Parágrafo segundo:** O prazo acima mencionado poderá ser prorrogado mediante acordo entre os sindicatos envolvidos.

**Parágrafo terceiro:** O sindicato patronal, mesmo na comprovação da irregularidade apontada, não possui nenhuma responsabilidade caso a empresa não elimine o equívoco.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ABRANG DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categoria econômicas e profissionais das indústrias de Cal de Rio Branco do Sul, Almirante Tamandaré, Colombo, Cerro Azul, Itaperuçu e Curitiba/PR.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas desta convenção o Sindicato Profissional interpelará a empresa faltosa dando ciência ao Sindicato Patronal, que servirá de advertência para que a situação seja corrigida em prazo de 15 (quinze) dias que poderá ser prorrogado de comum acordo.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de reincidência a empresa incorrerá em multa de 30% (trinta por cento) do salário nominal por cláusula descumprida e por empregado, ficando excluídas as cláusulas que já possuem cominações específicas, revertendo a penalidade em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo segundo:** A multa deverá ser recolhida ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao fato e repassará aos empregados no prazo máximo de 3 (três) dias.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Poderão os Sindicatos convenientes tomarem as medidas administrativas ou judiciais cabíveis que obtiverem o pleno cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

O foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção será o da Vara da Justiça do Trabalho da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador. Por assim haverem convenção, assinam a presente em quatro vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo uma delas depositada para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho, em conformidade com o estatuído pelo art. 614 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA E APLICABILIDADE DAS CLÁUSULAS**

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que será mantida a aplicabilidade de todas as cláusulas existentes do Acordo Coletivo 2021/2021, pelo prazo de 60 (sessenta) dias enquanto as partes, Empresa e Sindicato, estiverem negociando o Acordo Coletivo 2022/2022.

**Parágrafo Segundo:** O término do processo negocial se dará pela assinatura do Acordo Coletivo ou mediante comunicação formal e prévia – mínimo de 15 dias úteis – por qualquer uma das partes. A comunicação previa acima não implica em concordância de ambas as partes para ingresso de dissídio coletivo.

**Parágrafo Terceiro:** E a manutenção das cláusulas da Convenção Coletiva anterior.

**MANOEL VAZ DE OLIVEIRA  
PRESIDENTE  
SIND.TRABS.NAS INDS.DE CIMENTO CAL GESSO DE R.B.DO SUL**

**MARCELO POLI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CAL NO ESTADO DO PARANA**

### **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE CCT 2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - LISTA PRESENÇA CCT 2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

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