

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000074/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/01/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000612/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.000295/2014-33  
DATA DO PROTOCOLO: 13/01/2014

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

SIND DOS TRAB NAS INDS DE CIM CAL GES B NOVA E C LARGO, CNPJ n. 79.965.687/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SAMUEL SOARES DOS SANTOS;

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 Presidente, Sr(a). MANOEL VAZ DE OLIVEIRA;

E

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

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 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente convenção coletiva de trabalho abrange as categorias econômicas e profissionais das Indústrias de Cal de Rio Branco do Sul, Itaperuçu, Almirante Tamandaré, Colombo, Cerro Azul, Campo Largo, Balsa Nova, Castro e Curitiba – Paraná, com abrangência territorial em Almirante Tamandaré/PR, Balsa Nova/PR, Campo Largo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Curitiba/PR e Rio Branco do Sul/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

Para efeito de fixação do salário normativo, fica estipulado o piso salarial da categoria no valor de R\$ 845,00 (Oitocentos e quarenta e cinco reais)mensais.

### Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2014 a 31/12/2014**

A empresa concederá aos empregados representados pelo sindicato obreiro, em 01/01/2014, um reajuste salarial de 100% do INPC apurado entre os meses janeiro de 2013 a dezembro 2013, de 5,58% (cinco vírgula cinquenta e oito por cento) a incidir sobre o salário praticado em 01/01/2013, acrescido de um aumento real de 3,19% (três vírgula dezenove por cento), sobre o piso da categoria 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 01.01.2014 e 30.12.2014, excetuados os aumentos decorrentes de promoções e ascensões funcionais.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão aos seus empregados, que assim optarem, adiantamento de salários, nas 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 de cada mês, salvo acordo expresso entre a empresa e os trabalhadores, no que se refere à data do pagamento, com comunicação ao Sindicato de 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.

d - caso a empresa venha atrasar o adiantamento salarial, em mais de 3 (três) dias, esta sofrerá uma multa de 50,00 reais por trabalhador.

## **CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL**

Ocorrendo atraso no pagamento de 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 SÉTIMA - CONTROLE 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 dispensado a obrigatoriedade da assinatura no recibo de pagamento (hollerit). As empresas devem entregar aos funcionários os comprovantes de pagamento.

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO E VERBAS RESCISÓRIAS**

Os empregados a partir do 6º mês do contrato de trabalho terão obrigatoriamente homologadas suas rescisões de contrato de trabalho.

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

Desde que cumpridas as formalidades ora estabelecidas e homologada a rescisão pelo Sindicato conveniente consideram-se os processos concluídos e aceitos por ambas as partes.

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

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

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 a sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

Para tanto, o Sindicato Profissional manterá atendimento diário das 8 às 11 horas e das 13 às 17 horas.

## **CLÁUSULA NONA - TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS**

sobre os valores da tabela de cargos e salários para os demais salários

<b>CAT</b>	<b>CARGOS</b>	<b>nível</b>	<b>Salário</b>
			2014
A	Servente (todo aquele exerce trab. Braçal sem responsabilidade sobre equipamento industrial.	I	R\$ 845,00
B	Aux. de escritório, marroador, vigia ou guardião, empilhador, e auxiliar de serviços gerais.	II	R\$ 910,00

	Ensacador, operador de britador, operador de moinho, hidratador, Aux. Administrativo		
C	Foguista/ forneiro  Aux. de manutenção (mecânico e eletricista), operador de pá carregadeira, operador de retro-escavadeira, marleteiro, operador de perfuratriz e blazte.	III	990,00

### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA DÉCIMA - AUTORIZAÇÃO PARA 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 convênio do MTE/ CEF ou proporcionados pela própria empregadora.

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

#### Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

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

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.

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

O trabalhador que, por solicitação do empregador e devido à manutenção do seu equipamento de trabalho, necessitar assumir outra função de menor responsabilidade, o fará sem prejuízo de sua carga horária e

salário vigente.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

As primeiras dez horas extras semanais serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal ; e as que excederem de 10 horas extras semanais com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal

### **Auxílio Habitação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

Os produtos não poderão ser comercializados sob pena de perda do benefício.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 1% (um por cento) sobre o valor do piso salarial de experiência;

De 30 a 50m<sup>2</sup> , poderá ser descontado do trabalhador até 2% (dois por cento) do piso salarial de experiência.

Com mais de 50m<sup>2</sup> este desconto fica limitado a 5% do piso salarial de experiência.

Parágrafo 1º - Tal benefício não integrará a remuneração do empregado.

Parágrafo 2º - O desconto fica limitado ao salário relativo a um morador por casa e a ocupação será limitada a uma família por casa.

Parágrafo 3º - Na hipótese da rescisão de contrato de trabalho o empregado deverá entregar as chaves da casa antes da rescisão entregando-a nas mesmas condições que recebeu.

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

Parágrafo 4º - 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 comunitário de abastecimento.

Parágrafo 5º - As empresas poderão se ressarcir de água e luz, fornecido por terceiros desde que as casas tenham medidor individual, mediante desconto em contra-cheque, autorizado previamente pelo funcionário.

Parágrafo 6º - 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 QUINTA - CESTA BÁSICA**

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 aos seus empregados no valor de 160,00 (cento e sessenta reais).

**Parágrafo único:** Aos trabalhadores que não tiverem faltas injustificadas conforme prevista na convenção, terá sua cesta básica incrementada com mais 05 (cinco itens) sendo estes:

- 1- Pacote de feijão;
- 2- latas de óleo de soja 900 ml;
3. 1- pacote de café Damasco ou Caboclo 500g;
4. 1- pacote de 500 g;
5. 1- caixa com 12 unidades de leite longa vida;

As empresas poderão optar pelo fornecimento de refeição no local do trabalho. tíquete-refeição. No caso de inadimplência (não entrega da cesta básica) acima de quinze dias o valor do benefício passará a ser de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) pagoem espécie.

Na hipótese de optar pelo 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 1 am/parb5 kg
04	pct	feijão de 1kg
01	pct	farinha de trigo5 kg ESPECIAL
01	pct	farinha de mandioca 1 kg
02	pct	açúcar refinado 5kg
01	pct	SAL DIANA refinado 1kg

05	pct	Macarrão 500 gr
04	lt	Óleo COCAMAR /MERCADORA soja 900 ml
02	pct	café Damasco ou Caboclo500 g
01	pct	Fubá 1kg
01	lt	Extrato de tomate elefante350. g
01	pct	Biscoito 500 gr
01	unid	Achocolatado 400 Gr

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 em in natura.

**Parágrafo primeiro:** 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.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO E AUXILIO DOENÇA**

Ao trabalhador afastado dos serviços por mais de 15 (quinze) dias em decorrência de determinação médica, fica assegurado o direito à garantia de emprego por 60 (sessenta) dias, a contar do retorno ao trabalho, com a competente alta médica exceto no contrato de experiência.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA**

A empresa pagará ao empregado valor integral de seu salário nominal nos casos de auxílio doença e acidente de trabalho, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias até a alta medica. O reembolso entre o valor recebido pelo acidentado ou adoentado pela Previdência Social será restituído a empresa pelo mesmo.

Os salários do auxílio doença e acidentado deverão ser pagos de acordo com a política salarial do Governo ou reajustes acordado entre as partes e ou Sindicatos.

Na hipótese de diferença entre o recebido pela Previdência e o salário correspondente, esta será de responsabilidade da empresa, por até 180 (cento e oitenta) dias.

Se o empregado acidentado já estiver aposentado, a diferença por ventura existente será apropriada entre o valor dos proventos da aposentadoria e o que percebe na empresa, guardadas as demais condições.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas manterão seguro de vida em grupo para seus empregados, em valor mínimo equivalente a 25 salários normativos, com correção mensal sendo o 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 DÉCIMA NONA - ADMISSÃO DE NOVOS EMPREGADOS**

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado será concedido àquele salário igual ao empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO**

Na hipótese do empregado ter alterado 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.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA**

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 aos seguintes procedimentos:



I No prazo de 2 (dois) dias úteis, a contar do fato, devem comunicar ao trabalhador envolvido por escrito, informando pormenorizadamente as atitudes que justifiquem seu entendimento;

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos 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 no fim da jornada de trabalho. Alternativamente, o empregado poderá optar no ato de recebimento do pré-aviso, por 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.

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.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL**

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

### **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEFICIENTE DE NECESSIDADE ESPECIAIS**

As empresas com 100 (cem) ou mais funcionários, 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 fornecido pelo INSS.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que, comprovadamente na vigência de seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego durante o período que faltar para se aposentar, salvo os casos de dispensa por justa causa, ou pedido de demissão.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFÊRENCIA**

A empresa fornecerá, no ato da homologação, ao empregado dispensado sem justo motivo, uma carta de referencia bem assim a documentação de curso que, porventura, o mesmo haja concluído na empresa, desde que solicitado por escrito pelo empregado.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO**

As compensações de adiantamento ou abono são as reguladas por lei e por esta convenção. Não serão compensadas as majorações decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORAS INITINERES**

Havendo transporte publico regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas initinere remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte publico

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE 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 2 km, mediante solicitação expressa do empregado, homologada pelo Sindicato Profissional;

b - O intervalo de refeição, com tempo máximo de 1 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TOLERÂNCIA DE HORÁRIO**

Eventuais atrasos no início da jornada de trabalho, bem assim antecipações de seu término, até 05 (cinco) minutos por dia, não serão descontados; em contrapartida no mesmo limite de 05 (cinco) minutos diários, o tempo que anteceder e suceder a jornada não serão consideradas como trabalho extraordinário.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MEDICO**

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

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

Declaração de comparecimento para abono de horas será aceito com uma tolerância adicional de mais 2 horas do horário estipulado pelo órgão, sendo uma para o deslocamento para ida e outra para a volta.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO POR FALTA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO POR FALTA A MÃE**

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 atendimento.

#### **Férias e Licenças**

##### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO DE FERIAS**

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

#### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTE**

Garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório.

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 conseqüente restabelecimento do contrato de trabalho.

A comunicação será feita pela empregada até no máximo 45 (quarenta cinco) dias após a data de seu afastamento sob pena de perda automática da garantia.

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA**

Além das faltas enumeradas pelo art. 473 da CLT, inciso I, também serão abonadas as faltas ao trabalho por 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 dias) senão perde o abono.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E REFEITÓRIOS**

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

As empresas que tenham mais do que 10 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 lavatórios instalados em suas proximidades ou no seu interior;
- g) ter mesas com tampos lisos e laváveis;
- h) ter assentos em números suficientes para atender os usuários;
- i) ter depósito com tampa para detritos;
- j) não estar situado em subsolos ou porões das edificações;
- k) não ter comunicação direta com as instalações sanitárias;
- l) ter pé direito mínimo de 2,80m (dois metros e oitenta centímetros), ou respeitando-se o que determina o Código de Obras do município.

As empresas com menos de 10 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 os requisitos mínimos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 e 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletivas em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

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

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.

Parágrafo Único. Antes da efetiva admissão do empregado na empresa, este será submetido, obrigatoriamente, a palestra preparatória de qualificação, atualização profissional, e conscientização do uso EPIs, provida pelo Sindicato Profissional da Categoria. O Sindicato fornecerá ao empregado certificado de presença do evento, devendo o mesmo ser apresentado a empresa, que terá validade de seis meses.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME**

Até 15 (quinze) dias após o término do contrato de experiência, serão fornecidos gratuitamente dois conjuntos de uniformes e um par de calçado adequado, 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 desgastado, os quais deverão ser devolvidos à empresa por ocasião da troca por novos conjuntos e/ou rescisão contratual.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, gazes, pomada para queimaduras, ataduras, algodão e colírio contra queimadura alcalina.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

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

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Será garantido o livre acesso dos dirigentes sindicais aos trabalhadores da empresa, em horários preestabelecidos pela direção da empresa.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

Será garantido o livre acesso dos dirigentes sindicais aos trabalhadores da empresa, em horários preestabelecidos pela direção da empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA A FIXAÇÃO**

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.

### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE FORMULÁRIOS**

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

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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



sobre o valor retido.

§ 1º - As empresas enviarão no prazo de 30 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.

§ 2º - Os trabalhadores poderão manifestar sua oposição ao desconto de que trata a cláusula, até 10 (dez) dias após o arquivamento desta convenção coletiva de trabalho junto ao Ministério do Trabalho; manifestação esta que será apresentada individual e por escrito, na sede ou sub-sedes do Sindicato dos Trabalhadores.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - A EMPRESA FORNECERÁ ANUALMENTE RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES**

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

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 convencionado, assinam esta 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, de conformidade com o estatuído pelo art. 614 da CLT.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica estabelecida uma Comissão Paritária, de 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 fevereiro de 2014, quando definirá a pauta a ser discutida, podendo, inclusive, propor modificações e aditivos a este instrumento normativo.

Para participar das reuniões ordinárias da Comissão Paritária, o trabalhador designado como membro, será liberado pela empresa que trabalha sem prejuízo 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 Livro de Atas específico 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 pelo Sindicato Patronal no âmbito de suas representações e bases territoriais abrangendo as empresas do Estado do Paraná, composta pelos membros da Comissão Paritária, com a exclusiva atribuição de realizar a tentativa de conciliação dos conflitos do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas pelas entidades sindicais convenientes, regulamentada em Regimento Interno, que é termo integrante desta Convenção.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho para o período de 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013, deverão ser iniciados 90 (noventa) dias antes do término da vigência desta convenção.

A presente convenção poderá ser revista sempre que necessário.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO A NORMAS LEGAIS DA CONVENÇÃO**

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 dias para diligenciar a empresa em questão. Caso fique constatada a eventual falha apontada, a entidade patronal deverá orientar a empresa para sanar a situação. Decorrido 10 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 SÉTIMA - 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 dias, que poderá ser prorrogado de comum acordo.

Em caso de reincidência a empresa incorrerá em multa de 30% 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.

A multa deverá ser recolhida ao Sindicato Profissional até o dia 10 do mês subsequente ao fato que repassará aos empregados no prazo máximo de 3 dias.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Poderá os Sindicatos convenientes tomar as medidas administrativas ou judiciais cabíveis que objetivem o pleno cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho.

SAMUEL SOARES DOS SANTOS

Presidente

SIND DOS TRAB NAS INDS DE CIM CAL GES B NOVA E C LARGO

MANOEL VAZ DE OLIVEIRA

Presidente

SIND.TRABS.NAS INDS.DE CIMENTO CAL GESSO DE R.B.DO SUL

JOSE EUGENIO MOTTIN

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE CAL NO ESTADO DO PARANA