

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009

DE REGISTRO NO MTE: SC000290/2008
REGISTRO NO MTE: 01/10/2008
DA SOLICITAÇÃO: MR017447/2008
DO PROCESSO: 46220.005706/2008-30
PROTOCOLO: 23/09/2008

FO DOS TRAB.NAS IND. CONST.PESADA DE OBRAS PUBLICAS, PRIVADAS E AFINS NO EST. DE SC, CNPJ 85.346.6
epresentado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARNALDO CAMARGO DE FREITAS, CPF n. 224.083.809-44;

CONS EST PONTES AEROP BAR SAN TER PAV EST SC, CNPJ 85.307.163/0001-74, neste ato representado(a) por seu Pr
FORTUNATO, CPF n. 017.551.889-00;

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

LA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2009 e
em 01 de setembro.

LA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

a Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Construção de Estradas,
n, Obras de Terraplenagem em Geral, Obras Públicas e Privadas,(Pontes, Portos,Canais, Viadutos, Túneis, Saneame
s, Aeroportos, Hidrelétricas e Engenharia Consultiva)**, com abrangência territorial em SC.

**Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial****LA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

de 1º de setembro de 2008, os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento normativo, receberão salário
R\$ 534,60 (quinhentos e trinta e quatro reais e sessenta centavos) para 220 horas/mês ou R\$ 2,43 (dois reais e
) por hora, exceto no caso de aprendizagem e estagiário.

Reajustes/Correções Salariais**LA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

os dos trabalhadores serão devidamente corrigidos em 8,3% (oito vírgula três por cento) incidentes sobre os salários em 31.08.2008.

o Único: Serão compensáveis, todas as antecipações salariais legais, compulsórias e espontâneas, ocorridas no período de 2007 até 31 de agosto de 2008, exceto as que tenham decorrido de promoção por mérito, Antigüidade e

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

LA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

o empregador poderá conceder um adiantamento salarial de até 30% (trinta por cento) do salário base mensal, a ser pago no primeiro dia útil de cada mês.

o único - A solicitação de adiantamento salarial, a ser apreciada, deverá ocorrer até 10º dia do início de cada mês.

LA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado até o último dia útil do mês trabalhado, não incidindo em mora e/ou atraso se o pagamento ocorrer no primeiro dia útil do mês seguinte.

o único. As empresas fornecerão aos seus funcionários comprovante de pagamento (envelope ou recibo), especificando o nome do empregado, a função, as parcelas pagas discriminadamente, e, de igual modo, os descontos efetivos para o recolhimento do FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

LA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras laboradas habitualmente deverão ser computadas pela média mensal no cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio indenizado, salário semanal remunerado, FGTS e outras.

Prêmios

LA OITAVA - PRÊMIO DE ANTIGÜIDADE

Os empregados que, durante a vigência do presente instrumento, completarem o tempo de serviço abaixo indicado, em observância a um prêmio proporcional ao seu salário-base (SB), a ser pago de uma única vez, no mês de referência: 01 ano 0,10 SB; 02 anos 0,10 SB; 03 anos 0,10 SB; 04 anos 0,10 SB; 05 anos 0,50 SB; 06 anos 0,10 SB; 07 anos 0,10 SB; 08 anos 0,10 SB

10 anos 1,00 SB; 15 anos 1.50 SB; 20 anos 2,00 SB; 25 anos 2,00 SB; 30 anos 2.00 SB; 35 anos 2.00 SB.

o Único: A Empresa com programa de PPR (Programa de Participação nos Resultados), conforme os preceitos e a Lei de Participação nos Resultados sob a égide da lei 10.101, de 19 de dezembro de 2.000, publicada no DOU de 2.000, estará isenta do pagamento previsto no *caput* desta cláusula.

Ajuda de Custo

LA NONA - AJUDA DE CUSTO/INDENIZAÇÃO

Empregado com 2 (dois) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados à mesma empresa, que for vitimado por acidente dentro do canteiro de obras, resultando no gozo de benefício previdenciário, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, terá direito a ajuda indenizatória de 20% (vinte por cento) do seu salário-base contratual.

o Único - A ajuda indenizatória será paga mensalmente pelo prazo máximo de 06 (seis) meses.

Auxílio Habitação

LA DÉCIMA - AJUDA HABITACIONAL

Empregado transferido juntamente com sua família, fará jus a uma ajuda habitacional, a título de indenização.

Auxílio Transporte

LA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE

Empregado durante o tempo despendido pelo empregado entre o escritório da obra (canteiro de obras) e a frente de trabalho e não remunerado ou contratado pela empresa.

o único - Quando a empresa fornecer o transporte gratuito, o tempo despendido entre a residência do trabalhador (canteiro de obras), não será computado como hora *in itinere*, desde que caracterizada a vantagem, para o trabalho, ao invés do transporte público regular.

Auxílio Saúde

LA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO FARMÁCIA

Empregado que mantiver canteiro de obras próximo a centros urbanos, ou em localidades que tenham farmácias do SESI, terá direito a aquisição de medicamentos, através de convênios com o SESI ou com farmácias da localidade.

o Único - As empresas deverão, após o cumprimento do período de experiência do empregado, cadastrá-lo junto aos dependentes, para que possam se beneficiar dos serviços prestados por esta entidade.

Auxílio Morte/Funeral

LA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

garado o pagamento de auxílio funeral no valor de 02 (dois) salários normativos, para o beneficiário reconhecido ocorrer a morte de um empregado.

Auxílio Creche

LA DÉCIMA QUARTA - CRECHE E PRÉ-ESCOLA

As empresas se responsabilizarão na manutenção de convênios com entidades públicas ou privadas como Prefeituras Municipais onde seja permitida às funcionárias a guarda de seus filhos até a idade de seis anos.

O **único** - Para o cumprimento do caput, é facultada a opção pelo reembolso - creche previsto na Portaria n. 3.296/2002.

Seguro de Vida

LA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA/INDENIZAÇÃO

Em caso de acidente de trabalho que venha a causar invalidez permanente, devidamente comprovada pela perícia médica, o empregado, a empresa fica obrigada a indenizar de uma única vez, o valor correspondente a 20 (vinte) salários normativos do empregado ou do beneficiário reconhecido pelo INSS.

O **único** - As empresas que mantiverem seguro de vida em grupo, ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula e o valor do benefício seja igual ou superior ao valor estabelecido na presente cláusula.

Aposentadoria

LA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Em todos os casos de pedido de dispensa, despedida por justa causa, término, paralisação ou desativação de obras, fica garantida para o empregado que contar com 3 (três) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados à mesma empresa, a mesma indenização que antecede a sua aposentadoria.

O **único** - Nos casos de término, paralisação ou desativação de obras de que trata a presente cláusula, fica garantida a mesma indenização da precitada garantia de emprego, porém, obriga-se a continuar recolhendo ao INSS as contribuições restantes até o prazo estabelecido no caput.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

LA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

o de experiência será de 30 (trinta) dias, prorrogável por mais 30 (trinta) dias.

o **Único** - Veda-se o referido contrato para os casos de readmissão; empregados oriundos da empresa contratada pelo Edital nº 6.019/74 assim como trabalhadores de subempreiteiras, que esteja a pelo menos sessenta dias no mesmo canteiro de obras.

LA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Empregado admitido para mesma função de outro dispensado, será garantido o menor salário para aquela função, salvo para os casos de pessoal.

Desligamento/Demissão

LA DÉCIMA NONA - CONTRATO FORA DO DOMICÍLIO

Na rescisão de contrato de trabalho de empregado recrutado fora do local da obra, a empresa pagará as despesas com transporte, alimentação e hospedagem para retorno ao local de recrutamento, juntamente com os membros da família, até o limite das despesas do empregador.

o **primeiro** - O empregado contratado fora do seu domicílio e que não tenha mudado para o local de trabalho em veículo rodoviário (convencional) para se locomover do local de trabalho até sua residência e vice-versa, limitada a uma viagem por mês.

o **segundo** - Para as locomoções de que trata o parágrafo anterior, superiores a 200 km, o empregado terá direito a despesas de alimentação, limitada a 2,85% (dois vírgula oitenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional por refeição por dia.

o **terceiro** - Todo empregado transferido, juntamente com sua família, à distância igualou superior a 200 km, terá direito a indenização de 25% (vinte e cinco por cento) do seu salário contratual, paga de uma única vez.

LA VIGÉSIMA - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

A rescisão de direitos trabalhistas resultantes da rescisão de contrato de trabalho deverá ser efetuada até a data de término do contrato de trabalho ou até o 10º (décimo) dia após a data do aviso prévio, quando este for indenizado.

o **primeiro** - O empregador deverá dar ciência ao empregado por escrito, indicando dia, hora e local onde serão pagas as verbas rescisórias, respeitada a legislação vigente.

o **segundo** - A liquidação das verbas rescisórias dos empregados analfabetos, menores ou deficientes, com qualificação especial, só será válida quando feita com assistência do SINTRAPAV/SC, ou, nos locais em que esta não tenha sede, com assistência de um representante legalmente constituído.

o **terceiro** - preposto das empresas, no ato de homologação da rescisão de funcionário deve apresentar todos os documentos necessários, de acordo com a Portaria/MTb n.o. 08 de 08.05.96:

de Rescisão de Contrato em 5 (cinco) vias;

com as anotações devidamente atualizadas;

ro de empregado em livro, ficha ou cópias dos dados necessários quando se tratar de registro informatizado;

ovante do aviso-prévio ou pedido de demissão quando for o caso;

timas guias de recolhimento de F.G.T.S. ou extrato atualizado da conta vinculada;

rimento do seguro-desemprego;

do médico demissional.

o da média de horas extras;

dos 12 últimos recibos de pagamento e,

- Perfil Profissiográfico Previdenciário,

o do Comprovante do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório.

o quarto - As empresas se obrigam a efetuar rescisão complementar, quando houver a constatação de diferença ao FGTS existente à época da rescisão, mediante comunicação do empregado. Na rescisão complementar relativa ao que se refere o item I, do art. 10, das Disposições Transitórias da Constituição Federal, tendo o empregado 30 (trinta) dias para quitar a diferença, desde que o comunicado ocorra no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a rescisão.

o quinto - No caso de demissão de empregados recrutados fora do local da obra e nesta alojados, as despesas com deslocamento do local de recrutamento ao local da rescisão, na data designada de acordo com o parágrafo 1º, serão ressarcidas pelo empregador.

o sexto - Quando solicitada, previamente, o representante da empresa deverá fornecer, no ato da homologação, o comprovante de demissão do empregado demitido.

Aviso Prévio

LA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - PROPORCIONALIDADE

que der motivo à rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, indenizará a outra na forma do art. 7, inciso Federal.

o primeiro - A remuneração do aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço, observadas as seguintes condições: o empregado que contar com 5 (cinco) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados à mesma empresa, terá o aviso prévio de 30 (trinta) dias;

o empregado que contar com 10 (dez) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados à mesma empresa, terá o aviso prévio de 60 (sessenta) dias;

o empregado que contar com 15 (quinze) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados à mesma empresa, terá o aviso prévio de 90 (noventa) dias;

o empregado que contar com 20 (vinte) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados à mesma empresa, terá o aviso prévio de 120 (cento e vinte) dias.

o segundo - A indenização do aviso prévio proporcional de que trata o parágrafo primeiro da presente cláusula, devido para a empresa, será da seguinte forma:

nos incisos 01 e 02 do parágrafo anterior, o aviso prévio respeitará o disposto no art. 7, inciso XXI da CF.

nos incisos 3 e 4 do parágrafo anterior, o aviso prévio será de 50% (cinquenta por cento) do prazo neles estabelecido.

o terceiro - Será de 45 (quarenta e cinco) dias o aviso prévio para o empregado que, à época de sua demissão, for superior a 45 (quarenta e cinco) anos, e contar com pelo menos 02 (dois) anos de serviços prestados à mesma empresa.

o quarto - No caso de aviso prévio emitido pela empresa, sendo o empregado dispensado do comparecimento ao trabalho, porém, a disposição da empresa, nos casos de paralisação total ou parcial das obras e atividades que independem de autorização:

durante o cumprimento do aviso, a empresa poderá suspendê-lo para a retomada das suas atividades habituais.

Se o trabalhador durante o prazo de cumprimento de aviso prévio, obter um novo emprego, a rescisão do contrato será feita de comum acordo, indenizando-se o restante do tempo do aviso prévio.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

LA VIGÉSIMA SEGUNDA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Qualquer empresa que utilizar mão de obra temporária terá que se inteirar e observar as condições contidas na Lei n. 6.051/98. Nesta espécie de contrato, no qual deverá constar expressamente o motivo da contratação.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

LA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

As empresas poderão instituir, através de Acordos Coletivos de Trabalho, firmados com o SINTRAPAV/SC, assistidos pelo Ministério do Trabalho, o contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da CLT, para admissões que signifiquem a contratação de trabalhadores previsto na Lei n. 9.601/98, Art. 1º.

o primeiro: O número de trabalhadores contratados nos termos do Artigo 1º, da Lei n. 9.601/98, não poderá exceder os limites percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

até 10% do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 empregados;

até 15% do número de trabalhadores, para a parcela entre 50 e 199 empregados;

até 20% do número de trabalhadores, para a parcela acima de 200 empregados.

As referidas nos incisos serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados pela empresa, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data do Acordo Coletivo de Trabalho.

o segundo: Os benefícios da Lei 9.601/98 serão assegurados às empresas desde que as mesmas, no momento da contratação, estejam adimplentes junto ao INSS e ao FGTS;

Esta cláusula não se aplica a empresas que não estejam adimplentes junto ao INSS e ao FGTS;

trato de trabalho por prazo determinado e a relação dos trabalhadores tenham sido depositadas no Ministério do

o terceiro: Os benefícios para a Empresa, referidos no artigo 2º da Lei 9.601/98, subsistirão enquanto:

idro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa, forem superiores às respectivas médias mensais d
nente anteriores ao da data de publicação desta Lei; e

nero de empregados contratados por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à média referida no parágrafo úni
301/98.

o quarto: O Ministério do Trabalho tornará disponíveis ao INSS e ao Agente Operador do FGTS as informações
coletivo de Trabalho, prevendo esta modalidade de contrato de trabalho, assim como o contrato depositado, i
to recolhimento das contribuições mencionadas, respectivamente, nos incisos I e II artigo 2º da Lei 9601/98.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional

LA VIGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

sa poderá instituir, através de Acordo Coletivo de Trabalho, firmado com o SINTRAPAV/SC, assistidos pelo SI
ção do contrato de trabalho, pelo período de dois a cinco meses (Art. 1º, da MD n. 1.879-13, de 28.07.99 c/c Ar
participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa, com duraçã
são contratual, observado o disposto no art. 471 da CLT).

o primeiro: A empresa deverá notificar o SINTRAPAV/SC, com antecedência mínima de quinze dias da suspen
rt. 1º, da MD n. 1.879-13, de 28.07.99), e o contrato de trabalho não poderá ser suspenso mais de uma vez
s meses (Art. 1º, da MD n. 1.879-13, de 28.07.99 c/c Art. 476-A, CLT).

o segundo: Será definido no Acordo Coletivo de Trabalho o valor da ajuda compensatória mensal, sem natureza
período de suspensão contratual pela Empresa (Art. 1º, da MD n. 1.879-13, de 28.07.99 c/c Art. 476-A, CLT).

o terceiro: Se a Empresa dispensar o empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou n
ntes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas
multa convencional, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à
Art. 1º, da MD n. 1.879-13, de 28.07.99 c/c Art. 476-A, CLT).

o quarto: Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação pr
do permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador
dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vi
es previstas no acordo coletivo de trabalho (Art. 1º, da MD n. 1.879-13, de 28.07.99 c/c Art. 476-A, CLT).

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

LA VIGÉSIMA QUINTA - FERRAMENTAS DE TRABALHO

as fornecerão a seus empregados as ferramentas necessárias ao desempenho dos trabalhos, mediante recibo
bilidade, ficando o empregado responsável pelo bom uso e conservação das mesmas.

o **primeiro** - Em caso de danos, extravio ou não devolução das mesmas, a empresa fará o desconto do seu re o o desgaste natural destas.

o **segundo** - Fica ressalvada às empresas a possibilidade de contratarem profissionais com suas próprias acordo entre as partes, resultando, acréscimo de remuneração.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

LA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA, AUXÍLIO ACIDENTE E DOENÇA

intida a estabilidade no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses após a alta para os empregados que foram do trabalho ou por doenças profissionais decorrentes da atividade desenvolvida pelo empregado e devidamen 3. (Art. 118, L. 8.213/91).

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

LA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTEMPÉRIES

segurado a todo trabalhador o pagamento do salário correspondente aos dias parados em decorrência de ca es, devendo o mesmo ficar à disposição da empresa neste período.

o **único** - Nos dias de chuva, caso exista necessidade de serviço urgente ou inadiável, o empregador fornecerá at o aos trabalhadores.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

LA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

ção a orientação do CODIN - Coordenação de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos do Ministério Público oria Regional do Trabalho da 12ª Região. Fica estabelecido que a jornada de trabalho para os empregados di e Santa Catarina será de 220 horas por mês ou 44 horas semanais.

o **primeiro** - A jornada diária será de 08h00min., podendo ser acrescidas horas-extras até o limite de 02h00mir no art. 59, da CLT., remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

o **segundo** - Os trabalhos poderão estender-se além de duas horas extras diárias, por limite de 12h00min., diária o excesso de jornada, deverá haver a comunicação à Delegacia Regional do Trabalho ou ao SINTRAPAV/SC, n forme disposto no Art. 61, da CLT., sendo remuneradas na forma do parágrafo anterior.

o **terceiro** - Fica garantido o intervalo mínimo entre jornadas de 11h00min., bem como o descanso semanal r i. As horas extras trabalhadas nos feriados e repouso semanal serão remunerados com adicional de 100% (cem p

o **Quarto** - Fica garantido o intervalo para repouso e alimentação conforme previsto no art. 71, da CLT.

Compensação de Jornada

LA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS. (FERIADO PONTE)

empresas autorizadas a compensar durante a semana, a jornada de sábados não trabalhados, ou a jornada dos feriados e fim de semana, com objetivo de proporcionar um descanso mais prolongado aos trabalhadores a duração semanal do trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas e desde que a prorrogação da jornada a ser compensada não exceda as 2 (duas) horas.

o **primeiro** - As prorrogações que observarem as condições previstas no "caput" não são consideradas horas extras;

o **segundo** - Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhe sob o regime de compensação poderá optar, alternativamente:

a) a jornada diária de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação; ou

b) o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção.

o **terceiro** - Na hipótese do parágrafo anterior, as empresas comunicarão aos empregados, com sete (7) dias de antecedência, a alternativa que ser adotada.

Faltas

LA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Quando o trabalhador estiver ausente por motivos de força maior, para prestação de exames, provas e vestibulares em estabelecimentos de ensino superior, a comunicação com 36 (trinta e seis) horas de antecedência e posterior comprovação.

LA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O trabalhador poderá ausentar-se da empresa, sem prejuízo de sua remuneração, nas seguintes hipóteses e pelos seguintes períodos:

a) doença do trabalhador: 03 (três) dias úteis;

b) doença do cônjuge, filho, pai, mãe, sogro (a): 03 (três) dias úteis;

c) doença do cônjuge, filho, pai, mãe, sogro, desde que destes cinco últimos seja comprovada a condição de dependente em relação ao empregado(a): 02 (dois) dias corridos;

d) doença de filho, conforme determina a legislação.

o **único** - O trabalhador que reside à distância superior a 400 km (quatrocentos quilômetros) do local de trabalho, terá o tempo gasto para chegar de sua residência ao local de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

LA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA NOTURNA

o realizado entre as 22:00 (vinte e duas) horas e 5:00 (cinco) horas da manhã do dia seguinte, será remunerado (vinte por cento), computando-se a hora com 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

LA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

As empresas poderão instituir, através de Acordos Coletivos de Trabalho, firmados com o SINTRAPAV/SC, assistidos pelo Sindicato das Empresas de Serviços de Horas, de que trata o artigo 6º, da Lei n. 9.601/98, para dispensar o acréscimo de salário se, o excesso de horas trabalhadas, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

o primeiro: As horas-extras trabalhadas que eventualmente excederem a jornada normal diária não excedente de dez horas, dispensando seu empregado do cumprimento de sua jornada diária normal de trabalho, sem prejuízo da compensação das horas extras acumuladas no "banco de horas" (Lei n.o 9.601/98, art. 59, § 2º da CLT).

o segundo: A dispensa não poderá ser inferior a uma jornada normal diária ou 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais. A EMPRESA terá que pré-avisar o empregado com antecedência mínima de 48:00 horas, sob pena de não ter validade o "banco".

o terceiro: A exceção será feita para os dias de chuva, que impossibilitem o início da jornada diária de trabalho. A EMPRESA deverá comunicar o empregado no prazo mínimo de 24:00 horas.

o quarto: Ocorrendo pedido de demissão, sem que tenha havido a compensação das horas, o crédito a favor do empregado, poderá ser compensado até o limite do valor das verbas rescisórias.

o quinto: O prazo para quitação ou compensação das horas acumuladas no "banco" será de cento e vinte dias. O crédito do empregado no "banco" deverão ser zeradas, oportunidade em que a EMPRESA informará ao SINTRAPAV/SC das horas-extras no "banco de horas" de seus empregados. A EMPRESA poderá optar pelo pagamento das horas-extras em dinheiro ou em dobro, indo-as com o adicional.

o sexto: A EMPRESA informará mensalmente aos empregados, juntamente com a folha de pagamento, em qual mês, o saldo das horas-extras acumuladas no "banco", sob pena de não poder compensá-las.

o sétimo: Não haverá desconto do Descanso Semanal Remunerado (DSR) referente à semana em que o empregado não trabalhou, compensando as horas-extras do "banco". A compensação das horas-extras somente poderá ser feita de segunda-feira a Sábado, respeitando o limite de 08:00 horas diárias ou 44:00 horas semanais, conforme determina o artigo 5º da CLT.

o oitavo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas-extras pelo "banco de horas", fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas até a data da rescisão.

o nono: O saldo credor, quando houver, poderá ser compensado com folgas coletivas, inclusive para os dias de trabalho, prolongamento de férias coletivas ou de férias regulamentares.

o décimo: A EMPRESA se compromete a evitar ao máximo possível as dispensas de seus empregados enquanto durar o Contrato de Trabalho, a menos de conclusão ou paralisação de obras.

LA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO DO VIGIA

a poderá estabelecer a jornada de 12x36 (doze horas de trabalho e trinta e seis horas de descanso seguidas e

o primeiro - As partes pactuam que a remuneração do empregado submetido a r. jornada será composta

- DIURNO (salário/base) + (30 horas normais à título de intervalo intrajornada não concedido);

- NOTURNO (salário/base) + (20% adicional noturno) + (30 horas normais à título de intervalo intrajornada não co

o segundo - O trabalho realizado entre as 22h00 (vinte e duas) horas e 5h00(cinco) horas da manhã do dia segui
do com adicional de 20% (vinte por cento); (Art. 73. § 2.º, CLT); computando-se a hora com 52'30" (cinquenta e d
undos).

LA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

Acordo coletivo de trabalho firmado com o SINTRAPAV, assistido pelo SICEPOT, as empresas poderão institu
em regime de tempo parcial, aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, (Art. 1º, da MD
c/c Art. 58-A, CLT).

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

LA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

as férias coletivas e individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados e dias destinados ao repo

lo as férias coletivas e individuais a serem gozadas coincidirem com os dias, 25 de dezembro e 1º de janeiro nã
outados como dias de férias;

lo a concessão de férias coletivas for superior ao direito adquirido do período aquisitivo do empregado, os dias exc
título de férias, vedando-se os seus descontos posteriores;

o de abono que tratam os arts. 143 e 145, da CLT, os dias serão pagos considerando no cálculo da remuneração
ata o art. 70, inciso XVII, da Constituição Federal (abono de 1/3);

lo ocorrer reajuste salarial durante o período de férias, deverá ser complementado o pagamento das diferenças nã
ante ao mês de gozo nas férias;

Outras disposições sobre férias e licenças

LA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DE FÉRIAS

segurado o emprego a todo trabalhador, até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, não podendo ser dado fôdo.

o único - Esta cláusula não se aplica nos casos em que as férias são concedidas em decorrência da paralisação deverá ser, obrigatoriamente, comunicado ao Sindicato Profissional.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

LA TRIGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULAS DE PROTEÇÃO, MEDICINA, SEGURANÇA E HIGIENE

asas se comprometem quando em consórcio ou individualmente a:

strar e anotar os contratos de trabalho dos respectivos empregados, na forma dos artigos 29 e 41 da CLT;

ar os salários, até o quinto dia útil subsequente ao vencido, na forma do artigo 459, parágrafo único, da CLT;

ositar, mês a mês, os valores devidos ao FUNDO DE GARANTIA DE TEMPO DE SERVIÇO - FGTS, na forma do :
o 8.036/90;

borar, implantar e manter atualizado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA (NR-09), explicita
da atividade, bem como as formas de controle e/ou prevenção, assim como o Programa de Controle Méd
nal - PCMSO;

ior, nas áreas de vivência: instalações sanitárias, vestiário, alojamento, local para refeições, cozinha, quando hou
(NR -18, item 18.4.1);

as instalações sanitárias com lavatório, vaso sanitário e mictório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grup
ores ou fração, bem como de chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadr
2.4) e também mantidas em perfeito estado de conservação e higiene;

os veículos de transporte de trabalhadores de condições de conforto e segurança à saúde e integridade física d
da lei, NR - 18, item 18.25.5 - (Transporte de trabalhadores em veículos automotores);

ar obrigatório o fornecimento de água potável, filtrada e fresca, para os trabalhadores por meio de bebedouros de
amento similar que garanta as mesmas condições, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 25 (c
ores ou fração, sendo proibido o uso de copos coletivos (NR-18, item 18.4.2.10.10);

ornecer aos trabalhadores, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e fi
e as disposições contidas na NR 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI (NR - 18, item 18.23.1);

anter programa de treinamento admissional e periódico com ênfase em sinalização de obras, com a devida c
nto - (NR-18, item 18.28);

arvar as condições exigidas NR - 18 e NBR 9061/85 Para execução das escavações a céu aberto;

o sinalizar o canteiro de obras de acordo com os objetivos previstos na NR -18, item 18.27.1.;

reecer aos trabalhadores coleite ou tiras refletivas na região do tórax e costas quando o trabalhador estiver a s
sinalizando acessos aos locais de obras e frentes de serviços - Sinalização de Segurança, conforme determina e

inter a sinalização de segurança em vias públicas, dirigida à alertar os motoristas, pedestres e em conformidade com as ações do órgão competente - Sinalização de segurança - (NR - 18, item 18.27.3);

LA TRIGÉSIMA NONA - REFEITÓRIOS

As empresas que mantiverem mais de 30 (trinta) empregados no canteiro de obras, obrigam-se a fornecer alimentos para os alojados, elaborando cardápio básico adequado às peculiaridades da categoria profissional aqui representada em AV/SC, respeitando os hábitos e costumes da região. Manterão, ainda, o padrão de qualidade e higiene com o estabelecido no Regulamento vigente (item 18.14.5, da NR-18).

o primeiro - O valor cobrado dos empregados, por refeição, não poderá ultrapassar 0,2% do salário normativo.

o segundo - As empresas cadastradas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT -, deverão observar os conteúdos nesta lei.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

LA QUADRAGÉSIMA - CONSTITUIÇÃO DA CIPA

A empresa organizará e manterá em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA unificada pelas NRs 05 e 18.

o primeiro - A eleição para novo mandato da CIPA deverá ser convocada pela EMPRESA, mediante edital intimado e avisos, com prazo mínimo de 45 (Quarenta e cinco) dias antes do término do mandato da CIPA vigente, e duração mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato.

o segundo - A empresa notificará ao SINTRAPAV/SC, a data da realização da eleição da CIPA, a fim de que a comissão possa acompanhar a eleição.

Exames Médicos

LA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS

Os médicos para dispensa de serviços por doença ou incapacidade de até 15 (quinze) dias, não serão questionados, se fornecidos por profissionais vinculados ao SUS, ao Sindicato Profissional ou a empresa, desde que estejam inscritos nos quadros constantes na Portaria 3.291/84.

o único - Por ocasião da apresentação do atestado médico, o departamento de pessoal da empresa dará recibo no qual deverá ser fornecida pelo interessado.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

LA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

eiros de obras isolados, que mantenham seus empregados afastados do convívio diário do lar, caso estes venham a sofrer acidente, no local da obra, obrigam-se as empresas a prestar-lhes assistência médico-hospitalar e, em caso de acidente, arcando com as despesas de transporte, alimentação e medicamentos até o momento da remoção e tratamento, conveniada ou reconhecida pelo INSS.

Relações Sindicais Representante Sindical

LA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa que tiver dirigente sindical em seu quadro de pessoal dará licença remunerada por 50 (cinquenta) dias durante a licença. Esta licença remunerada limita-se a 1 (um) dirigente por empresa.

Contribuições Sindicais

LA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas deverão descontar, em folha de pagamento de seus empregados, pertencentes à categoria profissional, **na alínea "e", da CLT**, a contribuição assistencial no valor de 0,91% (zero vírgula noventa e um por cento) ao valor dos salários-base, exceto no mês de março.

O primeiro - As importâncias arrecadadas devem ser recolhidas ao SINTRAPAV/SC até o 10º (décimo) dia seguinte ao desconto através de guias próprias, que serão encaminhadas pela entidade sindical profissional, juntamente com os empregados, contendo nome completo, função, data de admissão, remuneração completa e valor do desconto.

O segundo - Não sendo compulsória a contribuição prevista nesta cláusula para os trabalhadores não associados, estes deverão ir-se individualmente por escrito perante o Sindicato, até 10 (dez) dias após a efetivação do referido desconto.

LA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas obrigadas a descontar de seus empregados na forma do art. 578 e seguintes, da CLT, da folha de pagamento, a contribuição sindical no valor de 1 (um) dia de salário de seus empregados, qualquer que seja a forma de contribuição, recolhendo-a, na forma da lei, através de guias próprias, em nome do SINTRAPAV/SC.

LA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL

De acordo com o art. 545 e parágrafo único, da CLT, o empregador descontará em folha de pagamento as mensalidades de contribuição do SINTRAPAV/SC, desde que por eles autorizado, sendo que o recolhimento será efetuado até o dia seguinte à aquele estabelecido entre sindicato profissional e trabalhador.

LA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RESPONSABILIDADE

buições feitas pelos empregados em favor do SINTRAPAV/SC, conforme cláusulas aqui convencionadas, bilidade do mesmo, sendo as empresas meras repassadoras das importâncias descontadas.

LA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, representadas pelo SICEPOT/SC obrigadas ente, a partir de agosto, até o 10º (décimo) dia útil do mês seguinte, ao de sua competência, a contribuição a lade com a tabela abaixo discriminada:

| SOCIAL | | VALOR | |
|---------------|---|------------------|---------------------|
| 01 | a | R\$ 50.000,00 | 0,25 Salário Mínimo |
| 1.000,0 | a | R\$ 100.000,00 | 0,50 Salário Mínimo |
| 10.000,00 | a | R\$ 1.000.000,00 | 1,00 Salário Mínimo |
| 100.000,00 | a | R\$ 2.000.000,00 | 1,50 Salário Mínimo |
| ≥ | | R\$ 2.000.000,00 | 2,00 Salário Mínimo |

o único. O SICEPOT/SC emitirá carnê para cobrança da contribuição mencionada nesta cláusula. O atraso dest á a aplicação de juros de 1% (um por cento) ao mês e multa de 2% (dois por cento) no primeiro mês e 1% (um lbseqüentes, aplicados sobre o principal a partir da data do vencimento até o seu efetivo pagamento.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**LA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

agador manterá quadro de avisos em local acessível aos trabalhadores, para fixação de materiais de AV/SC de interesses da categoria. Vedado a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer qu

**Disposições Gerais
Regras para a Negociação**

LA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO PARITÁRIA

la uma Comissão Paritária, integrada por representantes do SINTRAPAV/SC e por representantes do SICEPOT/ empre que necessário para discutir alterações, divergências ou dificuldades no cumprimento de qualquer c econômicas do presente instrumento, assim como também no que diz respeito a viabilidade de implantação einamento de mão-de-obra e serviços, junto ao INSS, SESI, SENAI, SEBRAE e etc.

o **primeiro** - Fica estabelecido o período da segunda semana de fevereiro e a primeira semana de junho, para cit

o **segundo** - Demonstrado o interesse pelas empresas, na forma de caput, a COMISSÃO se compromete a neg to normativo, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, do recebimento da manifestação escrita por parte da empresa i

Descumprimento do Instrumento Coletivo

LA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste instrumento normativo, o infrator pagará multa cor co por cento) do salário normativo, por empregado, revertendo à parte prejudicada.

o **único** - Esta multa não se aplica às cláusulas que já prevêm penalizações específicas.

Outras Disposições

LA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SUB-EMPREITEIRAS

atarem sub-empregadoras, as empresas obrigam-se a orientá-las ao cumprimento das normas desta Convençã e do disposto no art. 455 e parágrafo único da CLT, especialmente no que se refere ao contrato de trabalho, ec a, comunicando ao SINTRAPAV/SC, no prazo de 10 (dez) dias a contar da contratação, os nomes e endereços d ras com as quais foi celebrado o contrato. Para ajustarem os descontos e recolhimentos devidos ao sindicat ; sub-empregadoras procurar entendimento direto com o SINTRAPAV/SC.

o **único** - Na contratação de sub-empregadora, e para prevenir a contratante de pleitos judiciais em que po bilidade solidária ou subsidiária, previsto em lei, recomenda-se à empresa contratante subordinar a liberação ação de comprovantes de quitação de verbas trabalhistas (salários e reflexos), FGTS e previdenciárias, bem com uições previstas em lei e nesta CCT junto aos Sindicatos convenentes.

LA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS GERAIS

seguradas as condições mais favoráveis praticadas em cada empresa, com relação a qualquer das cláusulas pact ão.

ARNALDO CAMARGO DE FREITAS

Presidente

SINDICATO DOS TRAB.NAS IND. CONST.PESADA DE OBRAS PUBLICAS, PRIVADAS E AFINS NO EST. DE SC

ODORICO FORTUNATO

Presidente

SIND IND CONS EST PONTES AEROP BAR SAN TER PAV EST SC

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