

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

REGINALDO CHIBIOR

MITIGAÇÃO DOS IMPACTOS NOCIVOS PROPORCIONADOS PELA
TERCEIRIZAÇÃO EM EMPRESAS ESTATAIS

CURITIBA
2006

REGINALDO CHIBIOR

**MITIGAÇÃO DOS IMPACTOS NOCIVOS PROPORCIONADOS PELA
TERCEIRIZAÇÃO EM EMPRESAS ESTATAIS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do curso de graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Marlo de Barros Silva.

**CURITIBA
2006**

TERMO DE APROVAÇÃO

REGINALDO CHIBIOR

MITIGAÇÃO DOS IMPACTOS NOCIVOS PROPORCIONADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO EM EMPRESAS ESTATAIS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito no Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Luiz Marlo de Barros Silva
Departamento de Direito, UFPR

Prof. Dr. Alvaclr Alfredo Nicz
Departamento de Direito, UFPR

Prof. Dr. Elizeu de Moraes Corrêa
Departamento de Direito, UFPR

Curitiba, 10 de Novembro de 2006

Á minha família, que é minha base,
meu porto seguro, meu começo,
meio e fim.

AGRADECIMENTOS

Agradecimento especial ao meu orientador, Prof. Dr. Luiz Marlo de Barros Silva, que me recebeu prontamente de braços abertos na hora que eu mais precisava e por ter sido efetivamente um orientador, um motivador e acima de tudo amigo, não medindo esforços para atingirmos os resultados deste trabalho, apesar dos contratemplos e prazos exíguos.

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS	vi
1 INTRODUÇÃO	1
2 UMA ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO	3
2.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, ESTADO LIBERAL E ESTADO INTERVENCIONISTA	3
2.2 A SEGUNDA GRANDE GUERRA MUNDIAL E O ESTADO SOCIAL DEMOCRÁTICO	6
2.3 O ESTADO SUBSIDIÁRIO	8
3 GÊNESE DA TERCEIRIZAÇÃO	11
4 O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO – UMA ABORDAGEM TEÓRICA SOBRE O TEMA	14
5 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO FRENTE À DIGNIDADE DO TRABALHADOR	21
6 ESTUDO DE CASO: TERCEIRIZAÇÃO NO SISTEMA PETROBRAS – REPAR	28
6.1 O SISTEMA PETROBRAS	29
6.2 A REFINARIA PRESIDENTE GETÚLIO VARGAS – REPAR	33
6.3 A MANUTENÇÃO INDUSTRIAL	34
6.4 EMPRESAS TERCEIRIZADAS DA REPAR	35
6.5 EMPRESAS CONTRATADAS E O MOVIMENTO SINDICAL	41
6.6 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APRESENTADO AOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS	43
7 CONCLUSÕES	50
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS	55
APÊNDICE - QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A FORÇA DE TRABALHO CONTRATADA	59
ANEXOS	62

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS PETROBRAS	32
GRÁFICO 2 – ESCOLARIDADE PETROBRAS	32
GRÁFICO 3 – ÓBITOS POR ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICOS NOS ORGÃOS OPERACIONAIS DA PETROBRAS.....	39
GRÁFICO 4 – ESCOLARIDADE DOS CONTRATADOS NA REPAR	44
GRÁFICO 5 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS CONTRATADOS NA REPAR.....	46
GRÁFICO 6 – QUALIFICAÇÃO DOS CONTRATADOS NA REPAR	47
GRÁFICO 7 – SALÁRIO BÁSICO DOS CONTRATADOS NA REPAR	48

1. INTRODUÇÃO

Valores, ideologias, modelos e sistemas econômicos, sociais e jurídicos são questionados, desconstituídos ou simplesmente abandonados a todo instante. A pós-modernidade e sua lógica de capitalismo avançado e globalizado é o que tem predominado as nossas vidas atualmente. Fato facilmente verificado pela busca desenfreada do consumo, quadro disseminado por quase todo o mundo.

No campo das relações laborais, a pós-modernidade é marcada pela flexibilização dos processos e mercados de trabalho, com o objetivo de aumentar a produtividade, os ganhos de capital e, por fim, enfraquecer o movimento dos trabalhadores. A segurança e as condições de trabalho não avançam, ao contrário, tornam-se cada vez mais precárias no trabalho terceirizado e flexibilizado.¹

A terceirização é utilizada, na maioria das empresas, como uma forma imediata de redução de custos, aumentando dessa forma a especialização, a competitividade e conseqüentemente os lucros.

Porém, para o direito do trabalho, essa estratégia repercute de forma contundente, visto que além de promover substancial alteração na definição típica da relação de emprego, pode redundar em grave precarização das condições de trabalho em nosso país.

É sobre essa seara social e jurídica que procurar-se-á ao longo do trabalho em tese discorrer sobre esse fenômeno denominado terceirização,

¹ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego – direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela emenda nº 45/04. *Revista TST*, Brasília, vol. 71, nº1, pág. 84, jan/abril 2005.

idolatrado pelos administradores, legalizado pelos togados (aqui me refiro ao enunciado 331 do TST) e tão criticado pelos trabalhadores e defensores dos direitos sociais. Outrossim, procurar-se-á ao longo do trabalho desenvolver uma visão crítica dos conceitos que impregnam esse fenômeno, conciliando com a prática que neste trabalho será apresentado por um estudo de caso.

Com o intuito de obter-se o melhor resultado do trabalho ora apresentado, o referido será estruturado da seguinte forma: a seção seguinte será composta da história, conceituação e dogmática do fenômeno terceirização. Enquanto que na segunda parte será apresentado um estudo de caso, no âmbito de uma Refinaria de petróleo, na qual serão coletados dados *in loco* que fomentarão toda a pesquisa. A empresa Petrobras, líder mundial em exploração em águas profundas, oitava empresa mais valiosa do setor no mundo e a mais valorizada da América Latina, segundo a revista *Business Week*, é uma organização que lança tendências e torna-se referência para as demais empresas.

Verifica-se que o bom profissional do direito do trabalho precisa ter bons conhecimentos sobre *o locus* onde o trabalho é prestado e comprado. Se assim não fizer, os raciocínios lógicos que fará partirão, provavelmente, de premissas falsas, levando fatalmente a conclusões igualmente incorretas, se não injustas².

E é nessa busca pelo ideal de fazer justiça que se justifica a análise da realidade fática na qual o trabalho se desenvolve, desprovido de todo conceito prévio, concepções e ideologias para entender o *modus operandi* vigente.

² HINZ, Henrique Macedo. A Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: Um enfoque multidisciplinar. *Revista TST*, Brasília, vol. 71, nº2, pág. 131, maio/ago 2005.

2 . UMA ABORDAGEM HISTÓRICA SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Para melhor compreensão do fenômeno Terceirização se faz mister uma breve análise histórica do processo de evolução da sociedade, das formas de Estado e dos direitos sociais. Desta forma, o ilustre professor Augusto Cezar Ferreira de BARAÚNA³, em sua obra intitulada *A terceirização à luz do Direito do Trabalho*, nos revela serem três os marcos históricos de maior relevância para relacionarmos os Direitos da Coletividade com o fenômeno Terceirização, objeto do nosso trabalho, quais sejam, a Revolução Industrial, as conseqüências da 2º Grande Guerra Mundial e a Globalização.

2.1. Revolução Industrial , Estado Liberal e Estado Intervencionista.

Entre os séculos XIII e XIX, surge a Revolução Industrial como etapa fundamental de um processo histórico secular que preside à completa destruição da sociedade tradicional, assistida a partir de uma série de premissas sociais, econômicas, políticas e ideológicas.⁴

Segundo BARAÚNA, a Revolução Industrial foi um marco histórico não só para sua época, mas de grande importância na evolução material e cultural da humanidade,

³ BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. *A terceirização à luz do direito do trabalho*. São Paulo: LED, 1997

⁴ SALAMONE, Nino. *Causas Sociais da Revolução Industrial*. Trad. Ana Falcão Bastos e Luis Leitão. Lisboa: Editorial Presença, 1978, pág.31.

e que se reflete nos dias atuais, porque introduziu a utilização da força motriz distinta da força muscular e animal. Relata o douto professor, também, que com os avanços alcançados pelo sistema produtivo capitalista moderno, com a utilização de artefatos mecânicos, do vapor e da eletricidade com fontes de energia e o emprego de maquinários de forma generalizada, acabou trazendo problemas antes desconhecidos, repercutido em conseqüências desagradáveis de ordem social. Essas conseqüências indesejadas eram representadas, principalmente, pelos riscos de acidentes que comportava a utilização desses novos meios de produção. A imperícia no manejo do processo produtivo, que em muitas vezes ocasionava em acidentes, bem como a utilização e a exploração de mão-de-obra infantil e das mulheres, culminado com a possibilidade do patrão substituir o trabalhador especializado por uma mão-de-obra menos qualificada, resultaram nos primeiros movimentos reivindicatórios dos trabalhadores por melhores condições humanas de sobrevivência. Estaria aí formada a distinção entre a classe proletariada e a crescente burguesia da época.

Dessa forma, verificou-se que naquela época a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida dos seus empregados às relações entre patrões e trabalhadores se constituíam dentro dos muros de cada fábrica.

A Revolução Industrial aliada as Revoluções Inglesas (século XVII) e Francesa (século XVIII), modificou radicalmente as relações entre os homens, as formas de governo e de Estado, os horizontes culturais e ideológicos de grande parte da população européia.⁵

No que tange a forma de Estado, verifica-se que durante a Revolução Industrial surge a concepção do Estado Liberal. Estado este que figurava apenas como

⁵ SALAMONE, Nino. *Causas Sociais da Revolução Industrial*. Trad. Ana Falcão Bastos e Luis Leitão. Lisboa: Editorial Presença, 1978, pág.10.

garantidor da ordem social e política, com a força organizadora e com tribunais distribuindo a justiça da liberdade contratual entre as partes, tudo isso ratificado pelo princípio da Revolução Francesa, que hasteou a bandeira da liberdade contratual e o enaltecimento do individualismo.

Entretanto, em meados do século XIX, começam as reações contra o Estado Liberal, por suas conseqüências funestas no âmbito econômico e social; “as grandes empresas tinham se transformado em grandes monopólios e aniquilando as de pequeno porte, o proletariado encontrava-se sem condições de miséria, doença, ignorância, que tendia a acentuar-se com o não intervencionismo apregoado pelo liberalismo”.⁶

Segundo Marcos Juruena Villela SOUTO, a quebra da Bolsa de Nova Iorque e as duas Grandes Guerras Mundiais, todas com graves conseqüências, deixaram clara a necessidade de modificação da política empregada até então, tornando imperiosa a presença do Estado, tanto na econômica quanto na área social.⁷

Os princípios de liberalismo, voltados para a proteção da liberdade e da igualdade, tinham-se mostrado insuficientes para debelar a profunda desigualdade que geraram. É justamente do desequilíbrio entre a liberdade de determinação dos interesses individuais e o estado de desproteção do coletivo – que colocava em perigo a estabilidade social do sistema na época – que se impôs uma proteção jurídica com um sentido mais justo para os dois lados. O individualismo teria, conseqüentemente, de passar a um plano secundário para que tomasse realce o interesse social. Neste momento, consolida-se o Estado Intervencionista.

⁶ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parceria na Administração Pública: concessão, franquia, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. pág.20.

⁷ SOUTO, Marcos Juruena Villela. *Desestatização, privatização, concessões e terceirizações*. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 1997. pg.43.

No Brasil, a primeira Constituição a mencionar o tema foi a de 1934, determinando que a economia se organizasse de acordo como os princípios da justiça social e que possibilitasse vida digna, garantindo a liberdade econômica.

2.2. A Segunda Grande Guerra Mundial e o Estado Social Democrático.

Foi após a Segunda Grande Guerra Mundial que esta nova concepção de Estado consolidou-se. Estado este também denominado de Estado do Bem-Estar, Estado de Providência, Estado do Desenvolvimento, Estado Social de Direito, conforme expõe DI PIETRO.

Neste novo momento histórico o Estado não mais presume a igualdade entre os homens, conforme se afirmava no período anterior, quando a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, afirmava no art.1º, que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos”; a aplicação dessa norma produziria profundas desigualdades sociais. E é a partir deste instante, que o Estado, em sua nova concepção, define sua atribuição de buscar essa igualdade, intervindo na ordem econômica e social para ajudar os menos favorecidos, deslocando o foco da liberdade para a igualdade, afim de que possa atingir essa finalidade.

A partir de então, as tendências verificadas foram da socialização, não no sentido do socialismo, mas sim para designar a preocupação com o bem comum, com o interesse público, deixando de lado o princípio apregoado durante todo o período do Estado Liberal, qual seja, do individualismo imperante sobre todos os aspectos.

Nas lições da Professora DI PIETRO⁸ o novo Estado denominado de Estado Social de Direito, devido ao crescimento dos chamados direitos sociais e econômicos, ampliou imensamente o rol de atribuições do mesmo. Com isso, houve um crescimento do número de empresas estatais, fundações, sociedades de economia mista, empresas públicas e outras empresas sob controle acionário do Estado. Além do crescimento do Estado pela ampliação do poder de polícia, que no período do Estado Liberal limitava-se a restringir os direitos individuais em benefício da ordem pública, e que agora passa a atuar em setores não relacionados com a segurança, atingindo as relações entre particulares, como as medidas relativas às relações de emprego, ao mercado dos produtos de primeira necessidade, ao exercício das profissões, ao meio ambiente, à saúde, etc.

No entanto, a referida autora aduz a respeito das conseqüências negativas da instauração do Estado Social de Direito, que devido sua ação interventiva acaba colocando em risco a própria liberdade individual, afeta o princípio da separação dos Poderes e conduz à ineficiência na prestação de serviços. Esses efeitos são decorrentes da supradimensão das estruturas administrativas e o conseqüente aumento da burocracia, das abundantes e excessivas regulações que limitam e afetam as liberdades econômicas e sociais fundamentais, pela configuração de monopólios legais a favor do Estado e da participação estatal exclusiva ou majoritária no capital de empresas industriais ou comerciais.

Dessa forma, devido a essas conseqüências negativas produzidas pelo Estado Social de Direito houve a necessidade de uma nova transformação no papel do Estado e elas vieram, segundo DI PIETRO, mediante a introdução de um novo elemento à

⁸ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, *Parceria na Administração Pública: concessão, franquias, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.p.20.

concepção do Estado de Direito Social, qual seja, o acréscimo da idéia de Estado de Democrático. Daí a expressão Estado de Direito Social e Democrático, almejando uma maior participação no processo político, nas decisões do Governo e no controle da Administração Pública.

2.3. O Estado Subsidiário

Devemos acrescentar a idéia de Estado Subsidiário para chegarmos a concepção de Estado nos dias de hoje. O princípio da subsidiariedade foi formulado em fins do século XIX e começo do século XX, dentro da Doutrina Social da Igreja, principalmente pelas Encíclicas *Rerum Novarum* (1891, de Leão XIII, *Quadragesimo Anno* (1931), de Pio XI, *Mater et Magistra* (1961), de João XXIII e, mais recentemente, a *Centesimus Annus* (1991), de João Paulo II.⁹

O Estado Subsidiário resume-se na idéia de o Estado deve abster-se de exercer atividades que o particular tem condições de exercer por sua própria iniciativa e com seus próprios recursos, como consequência desse aspecto o princípio da subsidiariedade implica uma limitação à intervenção estatal. Contudo, o Estado deve fomentar, coordenar, fiscalizar a iniciativa privada, de tal modo a permitir aos particulares, sempre que possível, o sucesso na condução de seus empreendimentos. E a última idéia ligada a este princípio, segundo Maria Sylvia Zanella Di Pietro, seria a de parceria entre público e privado, também dentro do objetivo de subsidiar a iniciativa

⁹ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, *Parceria na Administração Pública: concessão, franquia, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.p.26.

privada quando ela seja deficiente, respeitando o princípio do Estado Democrático Social que visa garantir a dignidade da pessoa humana com liberdade, proporcionando o acesso ao bem comum.

No Brasil, com o advento da Constituição de 1988, o papel do Estado na economia foi remodelado. A ordem econômica funda-se na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, cabendo ao Estado as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinado para o setor público e indicativo para o setor privado.¹⁰

Assim, o papel do Estado na atividade econômica deixa de ser de agente propulsor da economia da riqueza, função essa que é reservada à iniciativa privada, cabendo-lhe reprimir os abusos e assegurar o bem-estar da coletividade e o desenvolvimento do país.

Verifica-se, dessa forma, que o Estado atual encontra-se numa constante reforma com vistas a fazer reverter os males instaurados pelo Estado Intervencionista. De um lado encontra-se o cidadão, o qual deseja restaurar e prestigiar a liberdade individual e a livre concorrência, e de outro o Estado, o qual quer alcançar a eficiência na prestação dos serviços públicos, o que leva a idéia de desburocratização.¹¹

Em suma, em determinado momento histórico, o interesse público a ser protegido era aquele de feição utilitarista, inspirado nas doutrinas contratualistas liberais do século XVIII e reforçadas pela doutrinas de economistas como Adam Smith e Stuart Mill. Identificamos uma autonomia individual às partes que possibilitava a livre

¹⁰ SOUTO, Marcos Juruena Villela. *Desestatização, privatização, concessões e terceirizações*. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 1997. pg.44.

¹¹ DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella, *Parceria na Administração Pública: concessão, franquia, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p.33.

estipulação das condições de contratação e suas respectivas responsabilidades bilaterais. Entretanto, todas as formas de abusos foram cometidas à sociedade de forma em geral, que aguçaram a miséria e a desigualdade social.

No segundo momento, o Estado marca presença de forma intervencionista na economia e no plano social, desenvolvendo políticas de minoração das desigualdades sociais e regulando normativamente as relações entre o capital e a sociedade, o interesse público humaniza-se, à medida que passa a preocupar-se não só com os bens materiais que a liberdade almeja, mas também com valores considerados essenciais à existência digna, confundindo-se com a idéia de bem comum.

No entanto hoje, deparamos com uma nova tendência para o mundo e por consequência, para o Brasil. Os países estão buscando formas inovadoras de resolução de seus problemas internos. Onde o Estado não se ausenta totalmente da realidade social, mas perde a característica de Estado Intervencionista e admite novamente a autonomia individual das partes e dos agentes econômicos¹².

¹² BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. *A terceirização à luz do direito do trabalho*. São Paulo: LED, 1997, pág.34.

3 . GÊNESE DA TERCEIRIZAÇÃO

A origem da terceirização ocorreu nos Estados Unidos da América, por volta de 1940, durante o segundo conflito Bélico Mundial. A terceirização foi muito aplicada ao longo da Guerra, pois as indústrias da época precisavam concentrar-se na produção, cada vez melhor, das armas necessárias para a manutenção da superioridade aliada e então descobriram que algumas atividades de suporte à produção dos armamentos poderiam ser repassadas a outros empresários prestadores de serviços, mediante a contratação destes”.¹³

Neste momento, o mundo ocidental capitalista vivia os seus anos gloriosos, num círculo virtuoso que aliava o crescimento econômico com o incremento do Estado Social, no qual dentro de uma visão microeconômica, as empresas não tinham tanta preocupação com relação aos seus custos.¹⁴

A organização do trabalho, nessa época, se fundava no padrão fordista, verticalizado, onde a maioria das atividades necessárias era realizada dentro da própria empresa.

Quando na década de 70 ocorre a crise do petróleo a oportunidade de ganho pela ampliação de mercados desaparece, as empresas passam a ter de alterar seu modo de administração, tendo agora uma grande preocupação com seus custos de

¹³ MENDES, Josiane. *A Terceirização na Área de Atendimento Telefônico em Curitiba: Análise da Continuidade do Taylorismo/Fordismo no Trabalho Flexível dos Call Centers*. Curitiba: UFPR, 2005. Dissertação (Mestrado).

¹⁴ HINZ, Henrique Macedo. *A Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: Um enfoque multidisciplinar*. Revista TST, Brasília, vol. 71, nº2, pág. 131, maio/ago 2005.

fabricação e funcionamento. Essa nova realidade administrativa fez com que as empresas alterassem o modo de organização do trabalho, pelo que adotaram o método toyotista de produção, segundo o qual a verticalização da produção passou a ser substituída pela horizontalização da mesma, criando uma rede de produtores e fornecedores.¹⁵

Com esse sistema, as empresas não mais precisariam se preocupar tanto com os detalhes de produção de suas matérias-primas ou itens nas suas linhas de produção, pois que essa preocupação seria transferida ao seu fornecedor. Assim, por exemplo, a administração de uma indústria não precisaria se preocupar com as variações de seus estoques, pois que poderia comprar de seus fornecedores apenas aquilo que ela necessitasse para o atendimento de seus pedidos em carteira. Ou seja, deixam de se preocupar com as oscilações da demanda. A redução, ou até eliminação, de estoques reduz os custos com capital imobilizado.

¹⁵ HINZ, Henrique Macedo. Obra cit, p.134.

Segundo Augusto Cezar Ferreira de BARAÚNA, a Terceirização nasce justamente da dificuldade de se manter determinados setores produtivos, que não necessitam estar diretamente subjugados aos ditames gerenciais da empresa locadora, mas que podem perfeitamente ser gerenciados pela empresa locatária.

A partir de então emerge a idéia de acumulação flexível¹⁶, no qual o setor de serviços nunca mais seria o mesmo.

¹⁶ Nas palavras de HARVEY acumulação flexível seria: "...um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológicas e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a "Terceira Itália", Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados)."

HARVEY, David. *Condições pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2003. 349 p. *Título original: The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change.*

4. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO – UMA ABORDAGEM TEÓRICA SOBRE O TEMA

O vocábulo terceirização é um termo não dicionarizado, conforme aduz Arion Sayão ROMITA¹⁷. Segundo o autor, trata-se de um neologismo construído a partir de terciário, o que corresponde ao popular terceiro e que não se confunde com o termo terciarização.

Aduz Augusto Cezar Ferreira de BARÚNA¹⁸ que emprega-se o vocábulo para designar a prática adotada por muitas empresas de contratar serviços de terceiros para a realização de suas atividades-meio. Dessa forma, da noção de contratar terceiros surge a palavra terceirização.

Analisando a terceirização sob a ótica da economia, constatamos que ela representa uma estratégia através da qual um terceiro, em condições de parceria, com competência, especialidade e qualidade, produz bens ou presta serviço para uma empresa que o contrata. Ao transferir ao terceiro contratado a realização de atividades acessórias e de apoio, a firma contratante pode dedicar-se somente à sua atividade principal, a denominada atividade-fim. Na ciência da administração, este expediente recebe o nome de focalização¹⁹, pois a empresa centra-se no foco de sua atividade-fim, ficando as demais com terceiros. Pode, também, ser entendida como especialização

¹⁷ ROMITA, Arion Sayão. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. RevistaLTr 56-03, p.273.

¹⁸ BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. *A terceirização à luz do direito do trabalho*. São Paulo: LED, 1997, p.53.

¹⁹ HARVEY, David. *Condições pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves.p.230.

flexível²⁰, uma vez que estimula o surgimento de inúmeras empresas especializadas em vários setores da produção e de serviços, possibilitando, com isso, atender as mudanças impostas pelo mercado ou pelas inovações tecnológicas.

Do ponto de vista jurídico, segundo Mauricio Godinho DELGADO²¹, a terceirização é um fenômeno no qual se encontra dissociado a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Na qual a relação econômica é do tomador de serviço e a relação jurídica é do empregador, acabam por criar um modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica totalmente distinto do modelo clássico empregatício, fundado basicamente na bilateralidade da relação empregatícia.

Segundo Maria Sylvia Zanella DI PIETRO²², a terceirização compreende uma das formas de privatização em sentido lato, haja vista que o fenômeno em tela busca a diminuição do tamanho do Estado, por meio de contratações com terceiros em que a Administração Pública celebra ajustes de variados tipos para buscar colaboração no setor privado, como os contratos de obras e prestação de serviços em geral.

Por fim, tanto na esfera econômica quanto na esfera jurídica podemos concluir que a terceirização nada mais é do que a transferência de um determinado serviço para um terceiro, o qual realizará por meio de um contrato, concessão ou parceria, com a finalidade de desonerar a mão-de-obra própria de serviços e atribuições que não façam parte diretamente da sua atividade-fim, permitindo à empresa preocupar-se mais

²⁰ HARVEY, David *Condições pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. p.232.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. – 4. ed. – São Paulo: Ltr, 2005, p.428..

²² DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parceria na Administração Pública: concessão, franquia, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.172.

intensamente com as atividades que se constituem o objetivo central de seu empreendimento.

Existem várias formas de aplicação da técnica de terceirização, sendo que as principais podem ser classificadas em:

- Desverticalização: é muito utilizada e consiste em passar funções para o fornecedor externo, especializado, que, atuando em suas próprias instalações, manufatura partes e componentes especializados pelo tomador;
- Prestação de serviços: é a forma mais utilizada e citada pela doutrina. Ocorre quando um terceiro intervém numa atividade-meio do tomador, executando o seu trabalho nas instalações deste ou onde for determinado. A prestação de serviços pode ser realizada por empresa ou cooperativa de serviços;
- Compra de serviços: ocorre quando as empresas estão com sua capacidade produtiva saturada e necessitam aumentar suas atividades buscando parceiros especializados, para que complemente sua capacidade produtiva;
- Concessão: ocorre quando uma empresa atua em nome de outra, que cede sua marca sob condições para comercializar os seus produtos;
- Permissão: é a forma típica de terceirização de serviços públicos. Somente um órgão ou entidade governamental poderá passar a uma permissionária a exploração de um serviço público;
- Alocação de mão-de-obra: é a aquisição ou aluguel de horas de trabalho, essa forma poderá ser desenvolvida de duas maneiras: trabalho temporário e trabalho sindicalizado.

No Brasil, a mão-de-obra pode ser terceirizada somente em determinadas condições estabelecidas na legislação. A Justiça do Trabalho permite duas formas de o tomador de serviços contratar de terceiros mão-de-obra para substituir a própria, quais sejam, o trabalho temporário, disciplinado pela Lei Federal nº 6.019/1974 e o trabalho avulso sindicalizado, amparado pelo art. 513, parágrafo único da CLT.²³

Entretanto, a principal síntese jurisprudencial é representada pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, aprovado em 17 de dezembro de 1993, com a seguinte redação:

“Contrato de prestação de serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado nº 256.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3-1-74);

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art.37, II, da Constituição da República);

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102 de 20-6-83), de conservação de limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta;

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participação da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

Dessa forma, observa-se que o inciso II é o único que faz distinção quanto à personalidade do tomador dos serviços, para distinguir da situação geral o caso particular em que o tomador dos serviços é órgão da administração pública direta, autarquia ou fundação. Nessas circunstâncias, mesmo a contratação irregular de

²³ QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. *Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso*. São Paulo:STS, 199,p.371.

trabalhador, mediante empresa interposta, não é capaz de caracterizar vínculo empregatício, uma vez que a Constituição, nos termos de seu art. 37, II, condiciona o ingresso no serviço público à aprovação em concurso.

Outro ponto a destacar é que o inciso I sumariamente consagra a ilegalidade da mera intermediação de mão-de-obra. Tal ilegalidade permanece, agravada, quando a própria administração pública é a tomadora dos serviços.

Por fim, urge mencionar que o inciso III do Enunciado 331 do TST contém definição positiva da terceirização legalmente admissível. Além de especificamente acolher a contratação de serviços de vigilância, de conservação e de limpeza, o Tribunal acabou admitindo, também, a contratação de serviços ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

Na Administração Pública, Maria Sylvia Zanella DI PIETRO²⁴ discorre que embora a contratação de serviços já fosse praticada há muito mais tempo, apenas a partir da vigência do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, é que se obteve a orientação favorável à transferência da execução de tarefas auxiliares para a iniciativa privada, passando a constituir norma legal, no âmbito federal. Dessa forma, é permitido a administração governamental, centralizada ou descentralizada, recorrer através de contrato de natureza civil à execução indireta das atividades públicas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, desde que existam empresas privadas desenvolvidas e capacitadas para desempenhar tais atividades, conforme preceitua tal decreto.

²⁴ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parceria na Administração Pública: concessão, franquia, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.178.

Neste momento, cabe frisar que a Administração Pública está adstrita ao princípio da legalidade, conforme preceituado no art. 37 da Constituição Federal, só podendo fazer aquilo que a lei determina. Sendo assim, as formas de terceirização na Administração Pública deverão estar respaldadas na lei, sob pena de incorrer na ilegalidade do ato e responsabilidade do servidor que o praticou.

Atualmente, apesar de não utilizarem a palavra terceirização, a Administração Pública Direta e Indireta e Fundacional podem contratar serviços de terceiros, amparados na Lei 8.666/93. Nesta, a contratação de serviços de terceiros, tais como transportes, vigilância, conservação e manutenção, limpeza e assemelhados, publicidade, seguro e trabalhos técnico-profissionais, é plenamente possível e garantida.

Para regulamentar as ações da Administração Pública Federal na terceirização de serviços foi publicado, em 1997, o Decreto 2.271 que determina como a administração pública pode contratar terceiros. Tomemos nota de alguns tópicos:

- o Devem ser terceirizadas, preferencialmente, as atividades que se caracterizem, na área pública, como administração indireta e não inerente aos serviços públicos, tais como limpeza; vigilância; manutenção de prédios e equipamentos e instalações; informática; transportes; reprografia; copeiragem e alguns serviços administrativos não essenciais; etc;
- o Não podem ser terceirizados os serviços considerados típicos da administração pública e inseridos no plano de cargos da entidade, salvo expressa disposição em contrário ou quando se tratar de cargos extintos;
- o O objeto da contratação será definido de forma expressa no edital de licitação e no contrato exclusivamente como prestação de serviço (Lei 8.666/93);

A última hipótese de contratação temporária está na Lei 8.745/93, que regulamenta o inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal, na qual a Administração Pública pode contratar temporariamente, através de contrato por tempo determinado, servidores sem o requisito do concurso público, para atender a necessidade temporária e excepcional de interesse público, em casos de calamidade pública, combate a surtos endêmicos, recenseamentos, professores substitutos etc. Entretanto, é imprescindível o processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação. Entretanto, esse dispositivo não é auto-aplicável, pois só poderá ser aplicado quando disciplinado em lei de cada ente governamental, que irá proceder a forma de contratação e as hipóteses em que ela será possível.²⁵

²⁵ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parceria na Administração Pública: concessão, franquia, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p.178.

5. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO FRENTE À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Marcio Túlio VIANA²⁶, sob a ótica das empresas, aponta como fatores preponderantes que levam a efetivação da terceirização os seguintes aspectos positivos:

- Especialização na sua atividade central, melhorando a qualidade do produto e desenvolvimento de novas tecnologias;
- Redução de encargos trabalhistas e sociais da empresa, com economia de custos de contratação, manutenção e treinamento;
- Redução do quadro de empregados, facilitando a administração de recursos humanos;
- Aumenta a lucratividade e a produtividade;
- Acesso rápido e simples de mão-de-obra.

Entretanto, do ponto de vista jurídico, o referido autor arrola uma gama de desvantagens proporcionadas por tal técnica, tomemos nota:

- Redução de postos de trabalho;
- Aumento da carga de subordinação;
- Destruição do sentimento de classe;

²⁶ VIANA, Marcio Túlio. *Fraude à lei em tempos de crise*. Revista do Tribunal do Trabalho da 9.^a Região 21/61-70, jul-dez.1996.

- o Desagregação de condições de higiene e segurança;
- o Redução de valores salariais.
- o Redução de ou eliminação de benefícios sociais diretos e indiretos
- o Promoção da rotatividade de mão-de-obra;
- o Geração do paradoxo de existirem dois patrões ou ausência de um patrão definido.

Podemos observar, dessa forma, que todas as desvantagens proporcionadas pela técnica da terceirização são refletidas diretamente nos trabalhadores e na sociedade de forma geral. E extrapolando esse pensamento podemos inferir que a consequência mais perversa que a terceirização pode gerar diz respeito à dignidade do trabalhador, quando presencia a usurpação dos princípios constitucionais, tais como o da dignidade da pessoa humana, da isonomia salarial e da não discriminação.

Kátia Magalhães ARRUDA²⁷, analisando o texto constitucional vigente, observa que não há uma expressão escrita do “princípio de proteção ao trabalho”, contudo faça parte do conjunto de normas que garantem o direito ao trabalho, tais como sua definição como direito social (art.6º); a contextualização de sua valorização tanto como de princípio fundamental (art.1º, IV) como econômico (art.170); a disposição de que a ordem social tem como base o primado do trabalho (art.193), o que conduziria a um princípio maior e mais amplo, fundamentando, dessa forma, todas as normas referidas, servindo de “mandamento nuclear de um sistema”, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana.

²⁷ ARRUDA, Kátia Magalhães Arruda. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficiência e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998. p.42.

A respeito deste princípio, ele é estabelecido na Constituição Federal de 1988, como um dos fundamentos do Estado democrático de direito (art. 1º, III). Significa dizer que o Estado existe para o homem, para assegurar as condições econômicas, políticas ou sociais necessárias para que os indivíduos ou grupos possam realizar suas atividades fim.

Se associarmos o dispositivo em tela ao artigo 3º, o qual estabelece como objetivos fundamentais da República, dentre outros, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e a marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outras formas de discriminação, afasta a compreensão meramente individualista da dignidade. Inclui os direitos sociais dentre os direitos os direitos fundamentais, prevendo-os nos artigos 7º e 8º.

A precarização da relação empregatícia, propiciada em grande parte pelo processo de terceirização, torna-se perceptível à medida que ocorre a redução dos salários pagos aos empregados da empresa prestadora de serviços, bem como uma nova redução quando cada vez que se altera a empresa prestadora dos serviços, sem que haja solução de continuidade dos serviços executados pelos trabalhadores, além da visível discrepância entre os salários percebidos pelos empregados próprios, frente aqueles percebidos pelos empregados contratados que exercem a mesma função, conforme apregoa Jorge Luiz Souto MAIOR.²⁸

Verifica-se, então, que sob a ótica da incidência da dignidade no contrato de trabalho, nas relações de trabalho e mais especificamente na relação entre empresa tomadora, prestadora e trabalhadores terceirizados, o direito a existência digna

²⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *A terceirização sob uma perspectiva humanista*. Revista de direito do trabalho. Ano 30. N.115. jul-set. 2004.p.94.

destaca-se como elemento fundante para a constituição de uma ética em condições que permitam aos indivíduos colocarem em prática suas concepções de dignidade. Dessa forma, a existência digna do trabalhador contratado corresponderia, no Direito, a inclusão de questões como trabalhador justamente remunerado, prestando em condições de equidade e seguridade, frente aos demais trabalhadores próprios.

A dignidade pelo trabalho na sociedade atual tem uma conotação social, relacionada ao reconhecimento que o indivíduo tem e transparece de seu próprio ser e do grupo a que está vinculado, e que constitui a sua identidade. Entretanto, o processo de terceirização tem proporcionado uma descaracterização da identidade funcional do trabalhador por fatores comumente apresentados, quais sejam, a dificuldade do trabalhador identificar o seu real empregador, afastamento dos meios de produção do e o enfraquecimento do sentimento de classe.²⁹

O trabalhador terceirizado perde sua identidade à medida que perde a referência de subordinação. Pois, presta serviço a uma pessoa que não pode ser considerado seu superior, sob pena de caracterizar uma relação de trabalho direta, e percebe seu salário por outra pessoa, alguém do seu dia-a-dia, entretanto corresponde ao seu superior imediato.

Outra forma de caracterização da desfragmentação de identidade funcional do trabalhador contratado se verifica no afastamento deste dos meios de produção. Sua integração social, que antes se imaginava pelo exercício de trabalho, hoje é impensável. O trabalhador terceirizado acaba na maioria das vezes não se inserindo no contexto da empresa tomadora, é sempre deixado de lado uma vez que suas

²⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *A terceirização sob uma perspectiva humanista*. Revista de direito do trabalho. Ano 30. N.115. jul-set. 2004.p.95.

atribuições são sempre secundárias, não refletindo diretamente no processo produtivo da atividade fim da empresa tomadora.

Por fim, sobre o sentimento do enfraquecimento de classe, verificamos nas lições de Maurício Godinho DELGADO³⁰ que a terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. Segundo o autor a noção de ser coletivo obreiro é inviável no contexto pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante. Entretanto, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindical são idéias matrizes que decorrem da Carta Magna de 1988 (art.8º e seguintes) e que não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais trabalhadores, pois somente pode ser considerado organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro, conclui o autor.

Ainda sobre o princípio da dignidade da pessoa humana frente às relações laborais, é preciso lembrar que a tutela da dignidade do trabalhador deve alcançar todos os aspectos da relação de trabalho que possam ser afetados ou violados. O dever do empresário deve ser de observar a dignidade e os limites dados pelos direitos fundamentais dos trabalhadores de maneira integral, englobando a proteção de seu patrimônio moral (por exemplo, com a observância do dever de não-discriminação ou

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª Tiragem. São Paulo: LTr.p.468.

de não humilhar o empregado) e de sua integridade física (por exemplo, exigindo, ou oferecendo-lhe ambiente de trabalho salubre).

Neste sentido, Jorge Luiz Souto MAIOR³¹ aduz sobre a irresponsabilidade concreta quanto à proteção do meio-ambiente de trabalho dos empregados terceirizados, que em muitas vezes, não se integram nas Comissões Internas de Prevenção a Acidentes (CIPA) e que não possuindo representação sindical no ambiente de trabalho, acabam subordinando-se a trabalhar nas condições que lhe são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional. O meio-ambiente de trabalho, desse modo, fica relegado a segundo plano, gerando aumento sensível de doenças profissionais.

Resta-nos, por fim, discorrer sobre o princípio da função social da propriedade e analisar como este se relaciona com o princípio da dignidade da pessoa humana, como forma de mitigação dos efeitos nocivos proporcionados pela técnica de terceirização.

A Constituição Federal de 1988 introduz nos seus artigos 5º, incisos XXII e XXIII, e 170, incisos II e III, expressamente a noção de função social e modifica a concepção de propriedade.

Nos apontamentos de Henrique Macedo HINZ³², dentro do aspecto organizacional de uma empresa o tomador de serviços pode decidir, ou não, pela contratação de empresas de prestação de serviços para o desenvolvimento de

³¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *A terceirização sob uma perspectiva humanista*. Revista de direito do trabalho. Ano 30. N.115. jul-set. 2004.p.103.

³² HINZ, Henrique Macedo. *A Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: Um enfoque multidisciplinar*. Revista TST, Brasília, vol. 71, nº2, pág. 131, maio/ago 2005.p.140.

atividades que, de outra forma, seriam de sua própria responsabilidade, entretanto deverá ter em mente não somente o aspecto técnico e econômico envolvido, mas também todos os aspectos sociais relacionados a essa operação.

Em outras palavras, o empregador tem a obrigação de realizar a atividade social própria do empreendimento. O contrato de trabalho e a propriedade do empreendimento não podem contrariar a utilidade social, provocando dano à liberdade e dignidade do trabalhador.

A dignidade do trabalhador constitui para o empregador um dever de possibilitar o seu pleno desenvolvimento. Ela constitui um dever geral de respeito por parte de todos os integrantes da comunidade, em relação aos outros e a si mesmos.

Permitir a precarização das condições de trabalho oferecidas pelo empregador para que a empresa se torne mais competitiva, significa permitir maiores lucros mediante a exploração do trabalho humano, em condições que, muitas vezes, aviltam os direitos fundamentais dos empregados. A lógica deve ser invertida, a atividade econômica deve ser orientada para o ser humano e para o bem comum.

Concluimos a parte teórica do presente trabalho aduzindo que a empresa deve organizar a atividade econômica de modo a assegurar a lucratividade do empreendimento, mas não se pode falar em existência digna, ou direito à dignidade, se não estiverem asseguradas condições mínimas de trabalho, como a liberdade para a formação e manutenção do contrato de trabalho, um ambiente de trabalho higienizado do ponto de vista da medicina e segurança do trabalho, ou o desenvolvimento da atividade em condições de equidade.

Conforme proposto nas notas introdutórias do referido trabalho, passaremos a abordar, a partir dos próximos capítulos, um estudo de caso de terceirização dentro de uma empresa estatal, qual seja, a Petrobras S/A.

6. ESTUDO DE CASO: TERCEIRIZAÇÃO NO SISTEMA PETROBRAS – REPAR

Valendo-se das palavras de Henrique Macedo HINZ³³, em sua visão multidisciplinar no que tange ao fenômeno da terceirização, é de grande mister que o bom profissional do direito tenha conhecimentos consolidados a respeito do *locus* onde o trabalho é prestado e comprado.

Em decorrência dessa acepção do douto autor verificamos a necessidade de unir a teoria, por ora apresentada, à prática, estudando e analisando a realidade sentida pelos trabalhadores terceirizados, no que tange ao seu ambiente de trabalho. Essa prática se consolida na apresentação de um estudo de caso de emprego da técnica de terceirização em uma grande empresa estatal, analisando os pontos nos quais tal técnica repercute diretamente na dignidade do trabalhador e demais direitos sociais.

A escolha da empresa em questão deve-se ao fato da Petrobras ser uma empresa estatal, extremamente valiosa, rentável, e ao mesmo tempo preocupada com direitos sociais, tanto dos empregados, contratados, comunidade, quanto da sociedade em geral, fazendo dela uma empresa modelo, referência para as demais empresas do país e do mundo.

Passemos, então, a conhecer um pouco do sistema Petrobras.

³³ HINZ, Henrique Macedo. A Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: Um enfoque multidisciplinar. *Revista TST*, Brasília, vol. 71, nº2, pág. 131, maio/ago 2005.

6.1 O SISTEMA PETROBRAS

Em decorrência do grande racionamento de combustíveis imposto por ocasião da 2ª Guerra Mundial - 1939/1945 - da pequena escala dos investimentos privados na área do petróleo e do direcionamento, no mundo, dos investimentos das multinacionais para áreas de seu exclusivo interesse, um forte movimento político e popular tomou conta do País, resultando, em 1953, na instituição do Monopólio Estatal do Petróleo e na criação da Petrobras, para executá-lo em nome da União.³⁴

No dia 3 de outubro de 1953, foi sancionada a Lei 2.004, que estabelecia o monopólio da União Federal sobre as atividades integrantes da indústria do petróleo:

- o Pesquisa e lavra de jazidas de petróleo e outros hidrocarbonetos fluidos e gases raros existentes no território nacional;
- o Refinação do petróleo nacional ou estrangeiro;
- o Transporte marítimo do petróleo bruto de origem nacional ou de derivados de petróleo produzidos no país;
- o E transporte, por meio de dutos, de petróleo bruto e seus derivados, assim como de gases raros de qualquer origem.

A Lei 2.004 estabelecia, também, que a União Federal estava autorizada a constituir a Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras, como empresa estatal de petróleo para execução do monopólio, incluindo a execução de quaisquer atividades correlatas ou afins àquelas monopolizadas.

³⁴ SINDIPETRO.

Dessa forma, surgiu a Petrobras, constituída em 12 de março de 1954, durante a 82ª Sessão Extraordinária do antigo Conselho Nacional de Petróleo. Sendo que a aprovação da decisão pelo Governo Federal ocorreu pelo Decreto nº 35.308, em 2 de abril de 1954.

A Petrobras atua em diversas áreas, entre elas as de abastecimento, exploração e produção, gás e energia, e negócios internacionais.

A empresa é composta por 161.143 acionista, possui um receita líquida de R\$ 108,20 bilhões de Reais, tendo obtido em 2005 um lucro líquido de R\$ 23,7 bilhões de Reais. Sua carteira de investimentos está em torno de R\$ 38 bilhões para o ano de 2006.

No campo de exploração possui até o momento 64 sondas de perfuração, sendo que 42 são marítimas e 22 terrestres, que percorrem os 13.821 poços produtores, dos quais 665 são marítimos. Também compõem o sistema de exploração as 102 plataformas de exploração, das quais 75 são fixas e apenas 27 são flutuantes.

Possui uma reserva de 11,82 bilhões de barris de óleo e gás equivalente.

Sua produção diária em 2005 foi de 1.749.938 barris de óleo e 42,4 milhões de m² de gás natural.

Com relação ao sistema e refino do petróleo a empresa possui 16 refinarias, sendo que 5 delas estão no exterior. O rendimento das refinarias gira em torno de 1,797 milhão de barris por dia.

Para escoar a produção de derivados de petróleo o sistema Petrobras detém 30.343 km de dutos que efetuam a logística das refinarias aos principais portos do país, além de uma frota de 115 navios, dos quais 50 são próprios.

Na área de distribuição a Petrobras possui 6.154 postos de distribuição, sendo que apenas 631 são próprios.

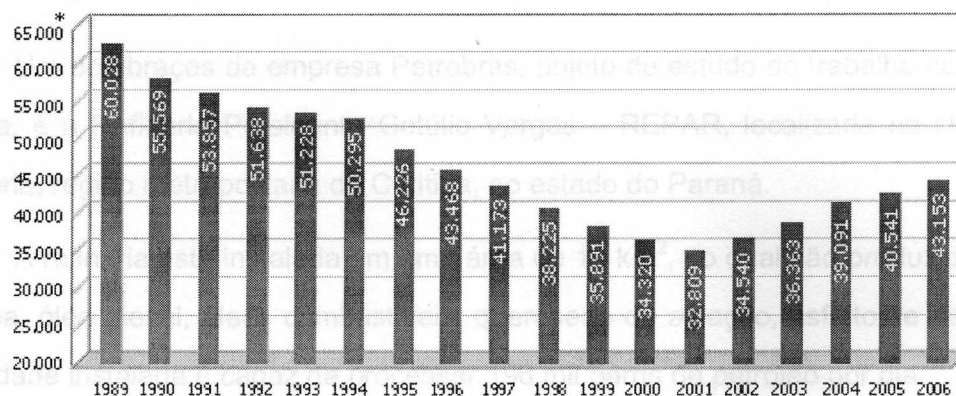
Também faz parte do sistema Petrobras duas fábricas de fertilizantes, nas quais são produzidos em média 1.652 toneladas métricas de amônia e de 1.598 toneladas métricas de uréia³⁵.

No que tange aos recursos humanos do sistema Petrobras tem-se o número de 43.153 empregados efetivos até o presente momento. Pode-se verificar pelo gráfico a seguir (gráfico 1) que a empresa encontra-se num processo de reestruturação dos quadros funcionais, após um enxugamento e escassez de contratação propiciada pelo mecanismo do neoliberalismo no qual culminou em 2001 com o menor índice de efetivo na empresa.

³⁵ Dados atualizados em abril de 2006.

6.2 A REFINARIA GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS PETROBRAS

Evolução - Efetivo Petrobras

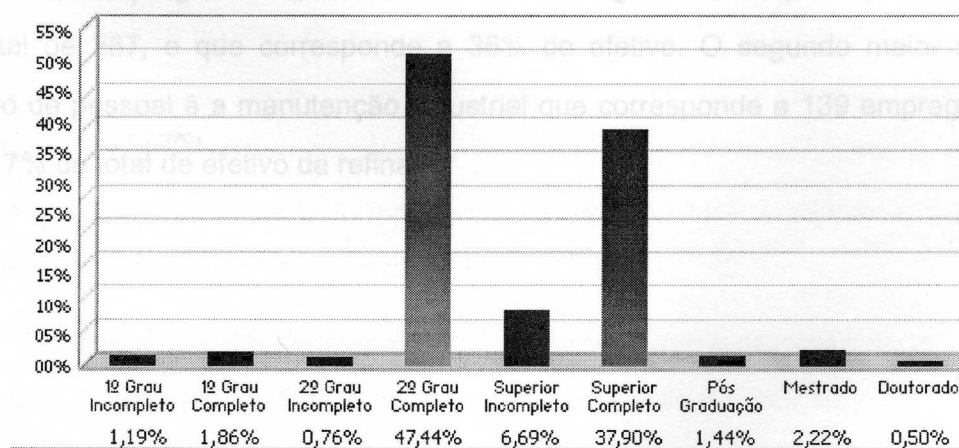


FONTE: PETROBRAS

Outro dado deveras importante ainda sobre RH é obtido quando se analisa o quadro de escolaridade desse efetivo da Petrobras. Nele verifica-se que o grau de instrução dos empregados é elevado.

GRÁFICO 2 – ESCOLARIDADE PETROBRAS

Escolaridade da Petrobras



FONTE: PETROBRAS

6.2 A REFINARIA PRESIDENTE GETÚLIO VARGAS – REPAR

Um dos braços da empresa Petrobras, objeto de estudo do trabalho acadêmico em tela, é a Refinaria Presidente Getúlio Vargas – REPAR, localizada na cidade de Araucária, região metropolitana de Curitiba, no estado do Paraná.

A refinaria está instalada em uma área de 10 km², no qual são produzidos GLP, gasolina, óleo diesel, óleos combustíveis, querosene de aviação, asfaltos e nafta. Sua capacidade instalada é capaz de processar 196 mil barris de petróleo por dia.

Sua produção é responsável por cerca de 12% da produção nacional de derivados de petróleo, no qual 85% de seus produtos são destinados aos estados do Paraná, Santa Catarina e Mato Grosso do Sul, além da região sul de São Paulo. Os demais 15% completam o abastecimento de outras regiões ou são exportados.

Até o final do mês de junho de 2006, a REPAR possuía um efetivo de 797 empregados próprios e 622 contratados, perfazendo um total de 1419 trabalhadores. Desses 797 empregados a maioria está lotada na gerência de produção, perfazendo um total de 287, o que corresponde a 36% do efetivo. O segundo maior setor em número de pessoal é a manutenção industrial que corresponde a 139 empregados, ou seja, 17% do total de efetivo da refinaria.

6.3 A MANUTENÇÃO INDUSTRIAL

A gerência de manutenção industrial é responsável pela conservação e manutenção da área de refino da REPAR. Ela é composta por 512 profissionais especializados nas áreas de elétrica, eletrônica, instrumentação, mecânica, caldeiraria, entre outros.

A quantidade de efetivo na gerência de manutenção corresponde a 17% do total de empregados próprios da empresa e a quase 10% do total de mão-de-obra da refinaria. A maioria desses profissionais possui habilitação técnica, tendo em vista que nos últimos editais para concurso tem-se exigido ensino médio completo com formação técnica como requisito para adentrar aos quadros funcionais da empresa. Verifica-se, também, que o grau de instrução e escolaridade dentre esse percentual de efetivos é elevada, fato esse já assinalado pelo gráfico de escolaridade do efetivo nacional acima demonstrado.

Por outro lado, tem-se que a referida gerência é a que mais contrata serviços, tendo em vista que do total de 622 trabalhadores contratados na refinaria, 373 estão servindo na gerência. Esse número representa quase 60% de dos trabalhadores contratados na REPAR. Outro dado interessante que pode-se retirar é que essa gerência é predominantemente composta por mão-de-obra contratada, pois esta representa quase 73% de toda a mão-de-obra do setor.

Com base nos dados apresentados, verifica-se que o processo de terceirização de serviços é fortemente utilizado na área de manutenção da REPAR e isso se deve a generalização do conceito de atividade-fim *versus* atividade-meio. Conceito este no qual a atividade-fim somente corresponderia àquela atividade voltada à produção do

refino, conforme expõe o enunciado 331 do TST em que acaba legalizando a terceirização daquelas atividades que não compreendam as atividades finalísticas.

Entretanto, leciona o douto professor Paulo Emílio Ribeiro de VILHENA³⁶ que o referido enunciado não deixa claro o que é atividade-fim ou atividade-meio, sendo que deve-se sempre perseguir as estritas operações que conduzem ao objeto final de uma empresa e a ele sempre remeter-se, para que se conceitue o mais próximo possível o que se deva entender por atividade-fim. Dessa forma, entende-se que a atividade-fim é toda aquela atividade voltada para a consecução do produto final da empresa. Sendo, dessa forma, o produto final da REPAR o refino de petróleo deve-se entender que a sua operacionalidade depende da manutenção de seu campo industrial, composto por bombas, motores, dutos, que necessitam de mão-de-obra especializada para que o produto final seja produzido de acordo com a sua especificação, qualidade e segurança e assim caracterizada como uma atividade-fim.

6.4 EMPRESAS TERCEIRIZADAS DA REPAR

Até maio de 2006 existiam 22 empresas contratadas atuando nas dependências da refinaria REPAR, no qual 622 empregados contratados perfaziam os quadros funcionais destas companhias. Desse montante de contratados, 373 estavam atuando

³⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos*. São Paulo: LTr, 2ª ed, 1999.p.258.

na gerência de Manutenção Industrial, o que correspondia a quase 60% da mão-de-obra contratada de toda a refinaria.

Os serviços prestados por empresas terceirizadas na gerência de manutenção industrial são preponderantemente braçais. Ou seja, os trabalhadores terceirizados são executantes de serviços planejados e fiscalizados por empregados próprios. Esses trabalhadores executantes são profissionais de vários ramos da indústria, dentre eles soldadores, pintores, caldeireiros, isoladores, eletricitas, instrumentistas, mecânicos, montadores de andaime, planejadores de manutenção, etc...

O processo de terceirização de serviços na Petrobras teve seu início no final da década de 90 e início do século XXI, quando a empresa adotou estratégias neoliberais para enxugar seus custos, por meio de incentivos à demissão voluntária, não renovação dos quadros funcionais por funcionários próprios e contratação de serviços especializados para suprir esta demanda, com o intuito de obter um máximo de lucro num mínimo de tempo possível.

Essa prática também ficou conhecida como “sucateamento” das empresas estatais, reduzindo ao máximo o quadro funcional próprio preparando a folha de pagamento para uma possível privatização.

FERREIRA ³⁷ expõe, segundo relatos de petroleiros, que as conseqüências após a generalização exacerbada da contratação de serviços na execução de manutenção de rotina após a adoção dessa prática foram catastróficas. A primeira delas diz respeito à discriminação dos próprios contratados. Nas palavras de um petroleiro “*empreiteira é sub-emprego*”. Por mais que a empresa tomadora de serviços,

³⁷ FERREIRA, Leda Leal. *O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo, contínuo e coletivo/ Leda Leal Ferreira e Aparecida Mari Iguti*. – São Paulo: Fundacentro, 2003, pág.126.

aqui no caso a Petrobras, tenha o cuidado de estabelecer em suas cláusulas contratuais as garantias mínimas dos direitos sociais daqueles trabalhadores contratados, ainda assim a desigualdade persiste.

Discriminação que não ocorre somente com os trabalhadores contratados mas também com os próprios. Ainda sobre a leitura dos depoimentos dos petroleiros no livro da Doutora Leda Leal FERREIRA³⁸, nota-se o sentimento dos efetivos de manutenção de total incapacidade frente ao seu posto de serviço. Incapacidade esta gerada pela transmutação de função do empregado, que deixa de realizar as tarefas técnicas inerentes a sua formação profissional e de sua experiência, para desenvolver atividades meramente administrativas de fiscalização e supervisão da mão-de-obra contratada. O corpo efetivo vê o seu objeto de serviço ser “mal tratado”, por “pseudos-profissionais”, que também não tem culpa, ao tratar o objeto com imperícia, sem técnica alguma, por não possuir conhecimento nem treinamento apropriado.

A terceirização é um processo que teria a finalidade de especializar tanto a atividade fim do tomador, que não precisaria despender seu tempo com tarefas que não aquelas voltadas ao seu produto final, quanto àquelas atividades ofertadas pelos prestadores de serviço. Porém, não é essa realidade que se observa. Na prática os trabalhadores efetivos acabam se desvirtuando da sua atividade inerente para desenvolver atividades administrativas, burocráticas, frente a não autonomia do contratado. Enquanto este não possui qualificação mínima para executar suas funções na qual fora contratado pois o empresário responsável por sua contratação não está interessado em investir na sua especialização, o que importa para ele é a rotatividade de mão-de-obra com a finalidade de sempre reduzir o valor da contratação desta e não valorizá-la.

³⁸ idem,

É neste momento que se abre precedente para a ocorrência do sinistro. Sabe-se que para ocorrer um acidente é necessário que vários eventos ocorram simultaneamente ou ao menos que exista um somatório de eventos. Pois bem, no caso de uma planta de refino, objeto de nosso estudo, onde existem altas temperaturas, pressões e presença de vapor e gases tóxicos e infamáveis, basta um mau gerenciamento na manutenção dos equipamentos para que ocorra um grave acidente.

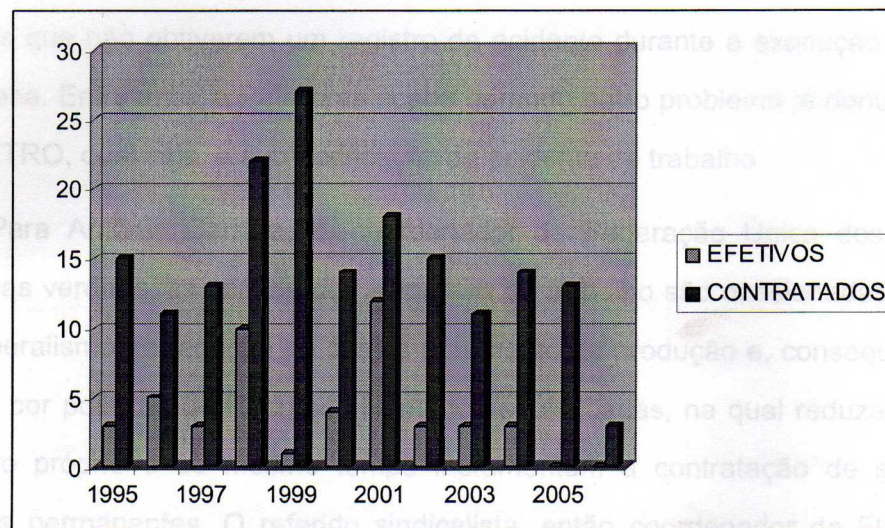
Salutar, neste momento, citar o acidente ocorrido com a plataforma P36 em março de 2001, no qual vários trabalhadores foram vitimados, em sua maioria contratados. Estudos elaborados por uma sindicância³⁹ constataram que a manutenção da referida plataforma estava na sua quase integralidade entregue a empresas terceirizadas e sem o devido acompanhamento de fiscalização. Outro fator levantado por essa sindicância foi a constatação de que o nível técnico dos trabalhadores contratados não era o mesmo das equipes próprias da Petrobras, ficando muito aquém do necessário para garantir a manutenção da plataforma com garantia funcional e de segurança.

Com isso, os documentos produzidos após a análise do acidente apontam como medidas preventivas a outra tragédia a retomada, por parte da Petrobras, dos concursos públicos para o recrutamento de mão-de-obra especializada, principalmente na área de elétrica, instrumentação e mecânica, bem como a reestruturação de treinamento de pessoal, além de coibir a terceirização de serviços relacionados a atividades essenciais, preservando a capacidade técnica e segurança das pessoas e instalações da Petrobras, entre outras.

³⁹ SINDIPETRO/PR e SC.

sistema Petrobras também não tem condição e ser auto-suficiente em mão-de-obra qualificada?

GRÁFICO 3 – ÓBITOS POR ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICOS NOS ORGÃOS OPERACIONAIS DA PETROBRAS



FONTE: FUP

Entre os anos de 1995 a 2006 ocorreram 223 óbitos por acidentes de trabalho típicos no sistema Petrobras. Dessas fatalidades verifica-se que 79% vitimaram trabalhadores contratados e apenas 21% ocorreram com empregados próprios⁴⁰. Esses números refletem a realidade enfrentada por esses trabalhadores, que laboram na maioria das vezes sem as condições mínimas de segurança, sem conhecimento técnico suficiente para executar os serviços e sem uma fiscalização adequada. É com o sangue desses trabalhadores que o Brasil atingiu sua auto-suficiência em petróleo? Será que o

⁴⁰ Segundo relatório produzido no 2º Seminário Internacional dos Trabalhadores da Petrobras, realizado pela FUP e FV2, tendo apoio da Petrobras e CUT no ano 2006.

sistema Petrobras também não tem condição e ser auto-suficiente em mão-de-obra qualificada?

A resposta da Petrobras a essas indagações vem sobre cláusulas contratuais, através de exigências de políticas de SMS (práticas de segurança, meio ambiente e saúde) pelas contratadas, e até o oferecimento de incentivo em dinheiro para aquelas empresas que não obtiverem um registro de acidente durante a execução de serviços na empresa. Entretanto, a Petrobras acaba gerando outro problema já denunciado pelo SINDIPETRO, qual seja, a sub-notificação de acidente de trabalho.

Para Antônio Carrara, ex-coordenador da Federação Única dos Petroleiros (FUP⁴¹), as verdadeiras causas dos acidentes de trabalho são ocasionadas pela lógica do neoliberalismo de redução de custos e aumento da produção e, conseqüentemente, do lucro, por políticas de Recursos Humanos equivocadas, na qual reduzem o quadro de efetivo próprio e ao mesmo tempo incrementam a contratação de serviços em atividades permanentes. O referido sindicalista, então coordenador da FUP, cita em entrevista concedida ao jornal do DIESAT⁴² que a redução de efetivo próprio na última década passou de 60 mil para 32 mil trabalhadores, atingindo principalmente os setores de manutenção e inspeção de equipamentos, o que ocasionou numa sobrecarga de trabalho para os petroleiros remanescentes, através da multifunção e do acúmulo de horas extras.

⁴¹ Entidade sindical que representa os sindicatos de petroleiros do país na mesa centralizada de negociação com a empresa.

⁴² www.fup.org.br

Na Refinaria Presidente Getúlio Vargas não é diferente. Do questionário apresentado aos contratados da manutenção da REPAR, podemos verificar que o grau de escolaridade e de desenvolvimento profissional é muito aquém daquele apresentado pela massa efetiva da companhia. Verifica-se, então, uma ratificação dos argumentos até aqui desenvolvidos, os quais os empresários inclinam-se sempre pela procura da mão-de-obra mais barata ao invés da busca pela especialização e qualificação do profissional.

6.5 EMPRESAS CONTRATADAS E O MOVIMENTO SINDICAL

A liberdade de associação sindical é um preceito constitucional, inscrito no art. 8º da Carta Magna, do qual cada trabalhador faz jus. Sua regulação e administração estão nos art. 511 e seguintes da CLT.

Os empregados próprios da REPAR são associados ao Sindicato dos Petroleiros do Paraná e Santa Catarina (SINDIPETRO PR/SC), sendo filiado a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e Central Única dos Trabalhadores (CUT). Os fatos históricos falam por si sobre a representatividade dessa categoria, para isso basta citar o movimento de greve do ano de 1995, no qual sua representatividade foi colada em prova frente todas as adversidades possíveis: um governo recém empossado, impregnado de ideais neoliberais e privatista, intervenção do exército, entre outras⁴³.

⁴³ PETROBRAS. Almanaque Memória dos Trabalhadores PETROBRAS / Organizado pelo Museu da Pessoa. – Rio de Janeiro: PETROBRAS; São Paulo: Museu da Pessoa, 2003. pág.152.

No entanto, a realidade dos trabalhadores contratados é outra. O que se verifica é uma gama de sindicatos sem representatividade, muitas vezes patronal, no qual não possuem nenhuma relação com a atividade prestada na refinaria. Pois o art. 511, § 2º, da CLT preceitua que "...a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional."

O empresário responsável pela contratação da mão-de-obra acaba registrando seus empregados em sindicatos de menor porte, com pisos salariais baixos e com pouca representatividade frente a negociações para acordo coletivo. Tudo em prol da obtenção de maior acumulação de lucro em detrimento da força trabalhadora que realmente detém o valor da prestação de serviços.

Outro movimento dos trabalhadores no qual a mão-de-obra contratada se encontra completamente dissociada do movimento dos trabalhadores efetivos da Refinaria diz respeito às Comissões Internas de Prevenção a Acidentes (CIPA),

A Comissão Interna de Prevenção a Acidentes é um instrumento importantíssimo, tanto do empregador quanto do empregado, para a análise do ambiente no qual o trabalhador é inserido no que tange a segurança e a medicina do trabalho, analisando os desvios, incidentes e acidentes, para prevenção de futuras ocorrências que venham lesionar o trabalhador. Sua constituição é obrigatória, conforme preceitua o art.163 da CLT, e deve ser composta consoante a Norma Regulamentadora 5 (NR-5).

Verifica-se que na Refinaria existe uma CIPA constituída em conformidade com os preceitos legais formada somente por empregados próprios, entretanto não se verifica o mesmo com a maioria das empresas prestadoras de serviço e quando existe

uma CIPA de empresa terceirizada não existe uma interligação entre esta e a CIPA da empresa tomadora de serviços.

Inadmissível que essa dissociação ocorra, haja vista que a quantidade de acidentes ocorridos com contratados é em média quatro vezes maior do que com os empregados próprios e tendo em vista que a quantidade de contratados na refinaria representa em média 45% do total.

6.6 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APRESENTADO AOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Entre o período de 01 de março a 30 de junho de 2006 foram distribuídos 150 questionários, conforme apêndice, aos diversos trabalhadores contratados da Manutenção Industrial da Refinaria Getúlio Vargas. Importante registrar que o referido questionário teve que passar por uma aprovação gerencial da empresa ora pesquisada, e que tal gerência somente permitiu sua distribuição mediante prévia negociação com os devidos prepostos das empresas contratadas prestadoras de serviço na Repar.

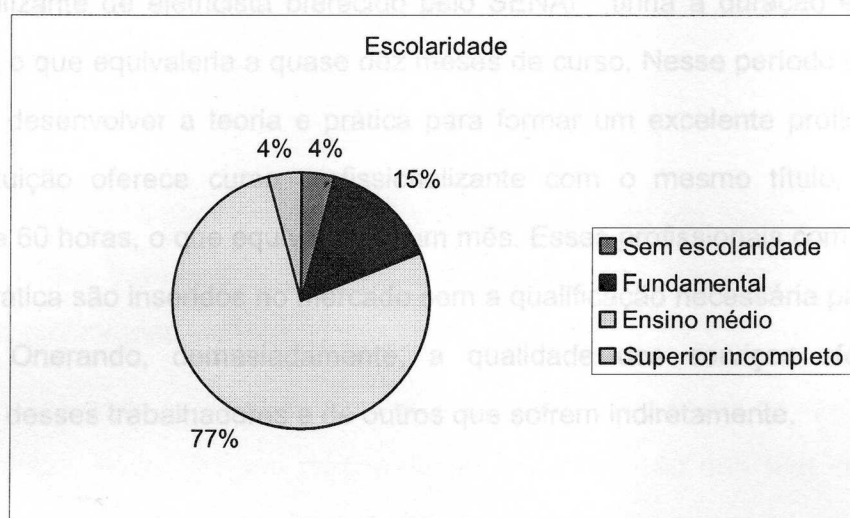
Dos 150 questionários distribuídos apenas 63 retornaram, desses 15 tiveram que ser desconsiderados pois foram preenchidos incorretamente pelos entrevistados, o que poderia macular o resultado da pesquisa em voga, restando apenas 48 questionários prestáveis a realização da análise proposta.

Ainda sobre a distribuição dos questionários, verificou-se que muitos trabalhadores sentiram-se intimidados a responder o questionário com medo de sofrer represálias pelo empregador ou pela empresa tomadora de serviço, ainda que tivesse

vido aprovado a entrevista por essas empresas. Por outro lado, alguns prepostos não permitiram a distribuição do questionário aos seus funcionários e ainda sim alguns colaboradores de livre e espontânea vontade solicitaram os questionários.

Sobre o perfil de escolaridade dos contratados da gerência de Manutenção Industrial da Refinaria Getúlio Vargas verifica-se, conforme gráfico a seguir (gráfico 4), que a maioria dos terceirizados possuem ensino médio. Entretanto, verificam-se poucos trabalhadores em busca de um aperfeiçoamento universitário.

GRÁFICO 4 – ESCOLARIDADE DOS CONTRATADOS NA REPAR



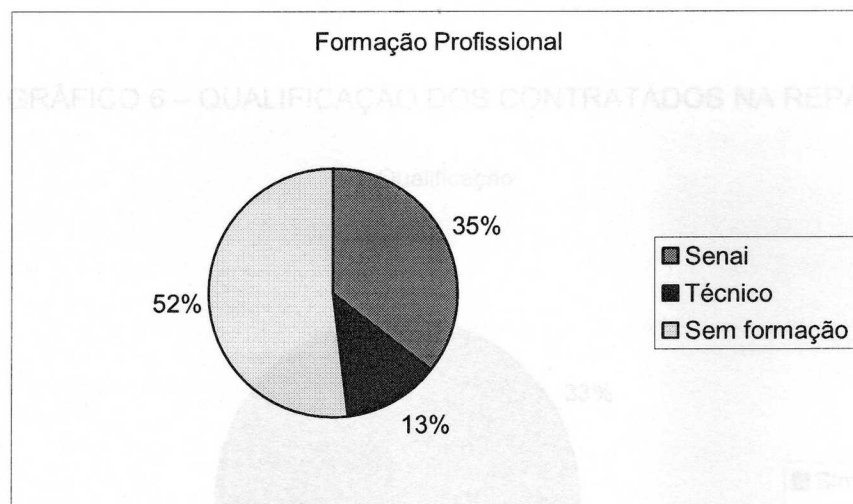
No que tange a formação profissional dos contratados ora entrevistados, constata-se, pelo gráfico abaixo, que mais da metade da força de trabalho contratada não possuem sequer uma formação profissionalizante. É deveras importante ressaltar neste momento que um dos argumentos de se valer da técnica administrativa de terceirização é especializar o serviço ou produto objeto da empresa, deixando as

tarefas meio para empresas especializadas nesses serviços. Entretanto, questiona-se sobre a “especialização” desses serviços, uma vez que constata-se que mais da metade da força de trabalho não possui um curso profissionalizante. Deixa-se, assim, uma planta de refino de petróleo entregue ao amadorismo, a empresas despreparadas e desqualificadas para realizar um serviço altamente técnico, imprimindo uma situação de insegurança para a planta, para os empregados que ali labutam e para uma comunidade vive ao seu redor.

Outro dado importante levantado pelos questionários diz respeito ao tempo de duração dos cursos profissionalizantes ofertados. Antigamente um curso profissionalizante de eletricista oferecido pelo SENAI⁴⁴ tinha a duração em média de 800 horas, o que equivaleria a quase dez meses de curso. Nesse período o trabalhador conseguia desenvolver a teoria e prática para formar um excelente profissional. Hoje essa instituição oferece curso profissionalizante com o mesmo título, porém com duração de 60 horas, o que equivaleria a um mês. Esses profissionais com pouca teoria e pouca prática são inseridos no mercado sem a qualificação necessária para exercer a profissão. Onerando, demasiadamente, a qualidade dos serviços ofertados e a segurança desses trabalhadores e de outros que sofrem indiretamente.

⁴⁴ SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, criado pelo Decreto-Lei Nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, com o intuito de gerar e difundir o conhecimento aplicado ao desenvolvimento industrial.

GRÁFICO 5 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS CONTRATADOS NA REPAR



Ainda sobre o perfil profissional da força contratada ora questionada, constata-se que 67% dos trabalhadores contratados também não possuem nenhum tipo de qualificação profissional.

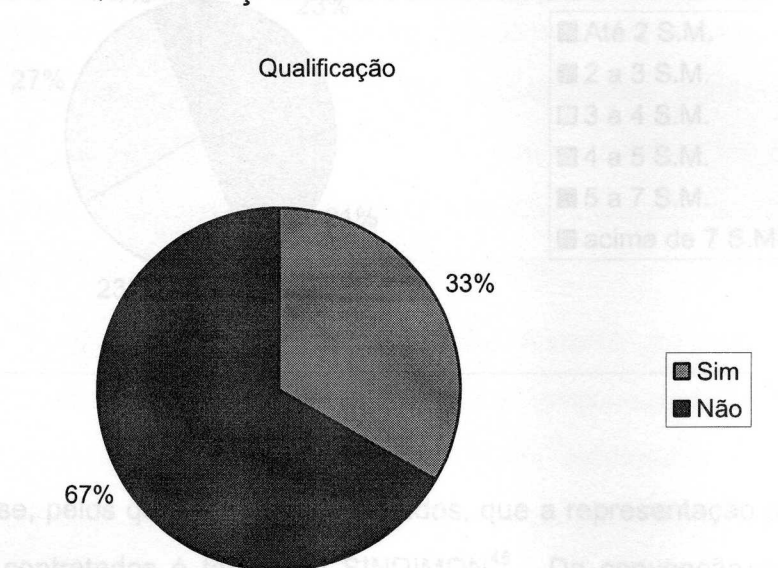
A qualificação profissional dos trabalhadores é outra forma de aperfeiçoamento da mão-de-obra, esse sim são cursos de pequena duração que tem como objetivo aumentar e desenvolver o conhecimento dos trabalhadores.

O gráfico a seguir demonstra a baixa procura dos profissionais por cursos de qualificação e certificações oferecidos pelo SENAI, ABRAMAN⁴⁵, etc. Essa baixa qualificação dos contratados é fruto de uma exploração pelos empregadores que não

⁴⁵ ABRAMAN – Associação Brasileira de Manutenção. Juntamente com o SENAI promovem um programa nacional de qualificação e certificação de pessoal na área de manutenção com o intuito de induzir a melhoria da qualidade e produtividade dos serviços de manutenção no país.

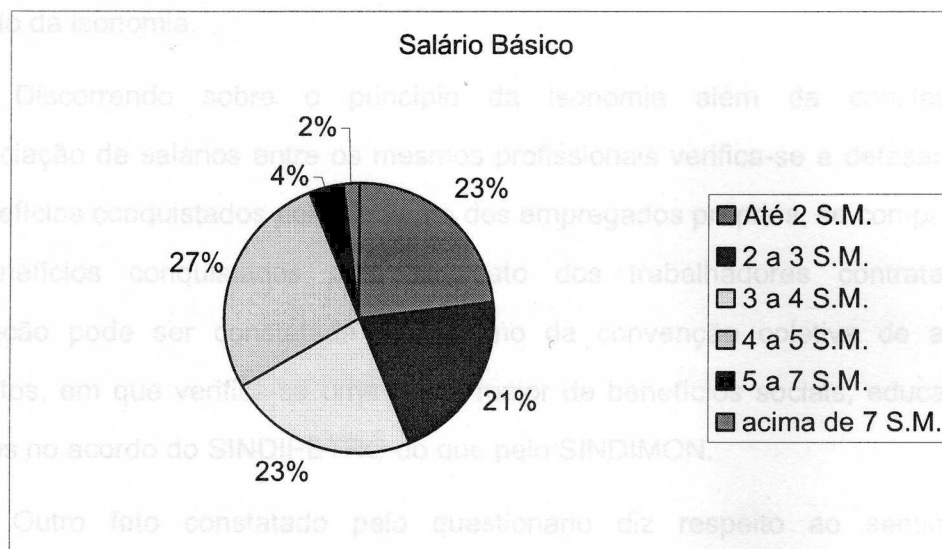
tem interesse em despendar verbas no desenvolvimento dos seus contratados e por uma inércia dos trabalhadores em procurar se desenvolver.

GRÁFICO 6 – QUALIFICAÇÃO DOS CONTRATADOS NA REPAR



Outro ponto bastante dispar quando comparamos o trabalhador contratado ao empregado próprio diz respeito à remuneração daqueles frente destes. Pois bem, no gráfico abaixo verifica-se que a média percebida dos trabalhadores contratados está entre quatro a cinco salários mínimos. Porém, para podermos analisar melhor este quesito será necessário analisar a remuneração paga por um profissional terceirizado determinada pelo seu sindicato e compararmos com a remuneração do mesmo profissional, entretanto, determinada pelo sindicato dos empregados da Petrobras.

GRÁFICO 7 – SALÁRIO BÁSICO DOS CONTRATADOS NA REPAR



Constatou-se, pelos questionários distribuídos, que a representação da maioria dos trabalhadores contratados é feita pelo SINDIMON⁴⁶. Da convenção coletiva de trabalho de 2004/2005⁴⁷ (ANEXO 5) do referido sindicato observa-se que o valor da hora de um Eletricista é de R\$ 3,45 (três Reais e quarenta e cinco centavos). Porém, na convenção coletiva de trabalho de 2004/2005 do SINDIPETRO (ANEXO 4) o valor da hora de um Eletricista é de R\$ 5,60 (cinco Reais e sessenta centavos). Ou seja, um eletricista de uma empresa contratada, filiado ao sindicado do SINDIMON percebe uma remuneração defasada em 62% da remuneração percebida por um empregado próprio, filiado ao SINDIPETRO. Salutar registrar que ambos profissionais realizam as mesmas

⁴⁶ SINDIMON - Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Montagem, Manutenção e Prestação de Serviços nas Áreas Industriais no Estado do Paraná

⁴⁷ SINDIMON.

tarefas e, por conseguinte, deveriam perceber a mesma remuneração, haja vista o princípio da isonomia.

Discorrendo sobre o princípio da isonomia além da constatação da diferenciação de salários entre os mesmos profissionais verifica-se a defasagem entre os benefícios conquistados pelo sindicato dos empregados próprios, se comparado com os benefícios conquistados pelo sindicato dos trabalhadores contratados. Tal verificação pode ser constatada pelo termo da convenção coletiva de ambos os sindicatos, em que verifica-se uma gama maior de benefícios sociais, educacionais e médicos no acordo do SINDIPETRO do que pelo SINDIMON.

Outro fato constatado pelo questionário diz respeito ao sentimento de discriminação dos trabalhadores contratados. Do total dos respondentes 65% já sofreu algum tipo de discriminação por ser terceirizado. Este sentimento é fortemente rechaçado pela valorização profissional dos empregados próprios, que percebem um salário maior executando as mesmas tarefas que um trabalhador contratado, possuindo uma gama elevada de benefícios e ainda trabalhando menos horas por semana do que um trabalhador terceirizado⁴⁸. Bem acentua-se a discriminação dos terceirizados quando estes não possuem autonomia suficiente para realizar a tarefa que lhe é determinada, dependendo sempre de um empregado próprio para poder “desembaraçar” o serviço. Ou seja, há sempre a necessidade de apresentação do trabalhador terceirizado ao solicitante do serviço, que também é um empregado próprio, para que este ganhe confiança naquele que irá realizar o serviço.

⁴⁸ Em entrevistas qualitativas com uma parcela de trabalhadores terceirizados foi levantado que carga horária semanal destes é de 44 horas (CLT). Enquanto que os trabalhadores próprios tiveram sua carga horária semanal reduzida por acordo coletivo para 40 horas semanais.

7. CONCLUSÕES

Antes de adentrarmos nas considerações finais do nosso trabalho, salutar lembrar os principais pontos abordados no desenvolvimento do mesmo, para que possamos fechar o raciocínio lógico da pesquisa com clareza e perspicácia.

1. No primeiro momento, o interesse público protegido tinha função utilitarista, inspirado nas doutrinas contratualistas do século XVIII, bem como a autonomia individual das partes imperava sobre liberdade nas formas de contratação, era o denominado Estado Liberal, que fomentou para a sociedade miséria e desigualdade social;
2. No segundo momento, o Estado assume seu papel de protetor do bem comum, intervindo na economia, no plano social e principalmente regulando a relação entre capital e sociedade como forma de minimizar a desigualdade social, era o denominado Estado Intervencionista;
3. O Estado Social Democrático surge da necessidade de torná-lo menos burocrático, mais ágil e econômico. Tendo como função principal a de fiscalizar e coordenar a iniciativa privada sem cercear a sua liberdade e autonomia, e ainda assim garantir a minoração da desigualdade social;
4. Foi a partir da Segunda Grande Guerra Mundial que surgiu a terceirização, com o intuito de especializar o serviço e garantir uma redução dos custos da produção. A linha de produção deixa de ser verticalizada para se transformar numa linha horizontal. Deslocando aqueles serviços não relacionados à atividade-fim para outras empresas;

5. O conceito de terceirização, tanto da esfera econômica quanto na jurídica, é a transferência de um serviço para um terceiro, por meio de um contrato, de serviços não relacionados a atividade-fim, livrando a empresa tomadora para melhor especializar seu produto com melhor qualidade, maior agilidade e economia;
6. Não existe uma legalização expressa no ordenamento jurídico pátrio a respeito da terceirização. Existe apenas a legalização de serviços temporários (Lei nº 6.019/1974) e serviços de vigilância e limpeza (Lei 7.102/83), bem como jurisprudências consolidadas que repercutiram na criação do Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho;
7. Verificou-se que são inúmeras as vantagens da terceirização para a empresa, tais como: especialização da atividade central, redução de encargos trabalhistas e sociais, redução do número de empregados, lucratividade e produtividade;
8. Entretanto, as desvantagens da terceirização são sentidas diretamente pelos empregados terceirizados e pela sociedade em geral, tendo em vista que promove a redução de postos de trabalho, aumenta a carga de subordinação, fragmenta o sentimento de classe, precariza as condições de trabalho e reduz os valores salariais, violando diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana;
9. A Petrobras, empresa estatal multinacional, brasileira, vale-se muito da técnica de terceirização. Entretanto, a mesma vem apontando sinais de mitigação do seu uso ao retomar a contratação de pessoal próprio, bem como melhorando as condições de serviço aos terceirizados, por meio de cláusulas contratuais mais rigorosas no que tange a segurança, saúde e higiene do trabalho e promoção de programas de interação entre funcionários próprios e contratados.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização do contrato de trabalho pela prática de terceirização é uma estratégia administrativa muito presente na atualidade, devidamente concretizada na cadeia produtiva brasileira e que não há mais meios de ser revertida. Entretanto, verifica-se que tal estratégia na maioria das vezes acaba precarizando todo o bojo do contexto trabalho e afrontando diretamente preceitos basilares do nosso ordenamento jurídico presente na Constituição Pátria a medida em que tem acarretado menores salários (art. 7º, XXX,CF), diminuindo os níveis de proteção social do trabalho (art.1º, IV e art.3, III, CF) , ausência de benefícios ou salários indiretos (assistência médico-odontológica, lazer, alimentação, moradia, transporte) e níveis mais altos de rotatividade. Sem contar que a terceirização tem promovido a fragmentação e desmobilização dos trabalhadores, com perda de poder de barganha dos sindicatos, pois as negociações perdem seu caráter coletivo para tornar-se localizadas e até mesmo individualizadas.

Enfim, uma das grandes desvantagens da terceirização é agravar o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este gravado no art. 1º, III, da Carta Magna de 1988, sentidos diretamente na classe trabalhadora e na sociedade em geral, por reduzir postos de trabalhos e ser utilizado em muitos casos para fraudar direitos sociais.

Contudo, não somos totalmente contra a terceirização, uma vez que ela dinamiza o processo produtivo e acaba melhorando a qualidade do produto fim da empresa tomadora, o que procuramos demonstrar nesse trabalho é que o respectivo fenômeno, por não haver uma regulamentação concreta, acaba abrindo precedente

para que empresas inescrupulosas suprimam os direitos sociais dos trabalhadores, indo em contra com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana.

Valioso é o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, o qual buscou soltar as amarras para este novo sistema ou método de produção do capitalismo moderno. Entretanto, se faz mister uma melhor regulação da terceirização, tanto a nível legal quanto doutrinário, nos moldes da lei do trabalho temporário (Lei 6.019/74) e dos serviços de vigilância e limpeza (Lei 7.102/83), porque no estado em que ela se encontra, não permite segurança jurídica para o tomador e o prestador dos serviços. Ao tempo em que, seria necessária sua apreciação pela via negocial entre empregador e trabalhador, em patamar melhor estabelecido, que diminuísse as desigualdades sociais emergentes e possibilitasse o crescimento industrial e comercial, garantindo salários mais justos e melhores condições de trabalho para os setores terceirizados.

A Petrobras, umas das maiores empresas do mundo e espelho para as demais empresas nacionais, já demonstrou sua preocupação frente a esse fenômeno denominado terceirização, ao procurar mitigar a contratação de serviços e retomar a contratação de pessoal próprio a partir do ano de 2002, após ter sofrido as conseqüências desastrosas por ter adotado o enxugamento de pessoal que culminou na morte de 235 trabalhadores entre 1995 e 2005, dos quais 80% eram trabalhadores de empresas terceiras.

Outra forma que a empresa vem empregando para mitigar os efeitos perversos da terceirização é por meio de cláusulas contratuais, obrigando a empresa contratada a fornecer benefícios de qualidade aos seus empregados nos moldes do que a Petrobras oferece aos seus efetivos como assistência multidisciplinar de saúde, transporte próprio aos contratados, alimentação com qualidade e exigindo políticas de segurança, meio ambiente e saúde para seus empregados. Verifica-se, também, que a Petrobras

empenha-se em excluir a discriminação entre pessoal terceirizado e trabalhadores próprios, promovendo projetos de interação social e fomentando maior participação daqueles no ambiente comum dos empregados próprios.

BIBLIOGRAFIA:

ANDRADE, Maria Margarida de. *Introdução à metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Atlas, 1999.

ARRUDA, Kátia Magalhães Arruda. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficiência e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. *A terceirização à luz do direito do trabalho*. São Paulo: LED, 1997.

CHAHAD, José Paulo Z.; ZOCKUN, Maria Helena. *A Dimensão e as Formas de Terceirização do Trabalho: Estudos de Casos Selecionados no Brasil*. (2002, Out) (Online). Available (disponível): <http://www.mte.gov.br/EstudiososPesquisadores/observatorio/Publicacoes/extos/2002/default.asp> (2006, Mai.06)

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª Tiragem. São Paulo: LTr.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Parceria na Administração Pública: concessão, franquia, terceirização e outras formas*. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo, 1999.

FERREIRA, Leda Leal. *O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo, contínuo e coletivo/ Leda Leal Ferreira e Aparecida Mari Iguti.* – São Paulo: Fundacentro, 2003.

HARVEY, David. *Condições pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.* Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2003. 349 p. Título original: *The condition of postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change.*

HINZ, Henrique Macedo. *A Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços: Um enfoque multidisciplinar.* *Revista TST*, Brasília, vol. 71, nº2, pág. 131, maio/ago 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *A terceirização sob uma perspectiva humanista.* *Revista de direito do trabalho.* Ano 30. N.115. jul-set. 2004.

MARANHÃO, Délio e CARVALHO, Luiz Inácio B. *Direito do Trabalho*, 17^a ed, Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego – direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela emenda nº 45/04. *Revista TST*, Brasília, vol. 71, jan/abril 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho.* 14^o. Ed. São Paulo: LTr, 1989.

PETROBRAS. *Almanaque Memória dos Trabalhadores PETROBRAS / Organizado pelo Museu da Pessoa.* – Rio de Janeiro: PETROBRAS; São Paulo: Museu da Pessoa, 2003. pág.152.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. *Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso*. São Paulo:STS, 1999.

ROMITA, Arion Sayão. *A terceirização e o Direito do Trabalho*. Revista LTr 56-03, p.273

SALAMONE, Nino. *Causas Sociais da Revolução Industrial*. Trad. Ana Falcão Bastos e Luis Leitão. Lisboa: Editorial Presença, 1978.

SILVA, Ciro Pereira da. *A terceirização responsável: modernidade e modismo*. São Paulo: Ltr, 1997.

SOUTO, Marcos Juruena Villela. *Desestatização, privatização, concessões e terceirizações*. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 1997

SINDIPETRO/PR e SC.

VIANA, Marcio Túlio. *Fraude à lei em tempos de crise*. Revista do Tribunal do Trabalho da 9.ª Região 21/61-70, jul-dez.1996.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos*. São Paulo: LTr, 2ª ed, 1999.

_____ 2º Seminário Internacional dos Trabalhadores da Petrobras. A Internacionalização da Petrobras e a Integração Energética da América Latina e Caribe. Petrobras Estudo Dirigido de Caso. Realização FUP e FV2. Apoio Petrobras e CUT. Ano 2006.

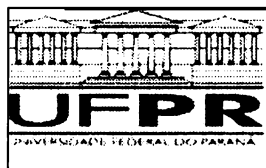
SITES:

<www.fup.org.br>

<www.petrobras.com.br>

<www.sindipetroprsc.org.br>

**APÊNDICE – QUESTIONÁRIO DISTRIBUÍDO A FORÇA DE TRABALHO
CONTRATADA**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
FACULDADE DE DIREITO
NÚCLEO DE MONOGRAFIAS

QUESTIONÁRIO PARA ELABORAÇÃO E DEFESA DE MONOGRAFIA SOBRE
TERCEIRIZAÇÃO

O seguinte questionário será utilizado para discutir o tema Terceirização como proposta de monografia de fim de curso da Faculdade de Direito da UFPR, não prestando para nenhum outro objetivo que não acadêmico.

Em nenhum momento estamos pedindo a identificação do entrevistado para preservar sua privacidade bem como garantir a veracidade dos dados coletados.

1. DADOS PROFISSIONAIS

1.1. Profissão: _____

1.2. Cargo: _____

1.3. Tempo de serviço na empresa: _____

1.4. Tempo de Prestação de serviço na PETROBRAS: _____

1.5. Em quantas empresas já foi "fichado" dentro da PETROBRAS? _____

1.6. Filiado a qual Sindicato: _____

2. FORMAÇÃO EDUCACIONAL

() Fundamental () Ensino Médio () Universitário - () Incompleto

3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3.1. Curso: _____

3.2. Duração: _____

3.3. Instituição: _____

3.4. Outros cursos relevantes: _____

4. QUALIFICAÇÃO (ABRAMAN, etc...)

4.1. Qualificação: _____

4.2. Instituição: _____

5. SALÁRIO BÁSICO (sem adicionais e gratificações, referência salário mínimo)

() até 2 salários () 2 a 3 salários () 3 a 4 salários

() 4 a 5 salários () 5 a 7 salários () acima de 7 salários

5.1. Recebe algum adicional?

() Sim () Não Qual? _____

Porcentagem? _____

5.2. Possui algum tipo de benefício? _____ Qual ou quais?

6. Alguma vez sofreu discriminação no trabalho por ser terceirizado? _____

7. Você sabe o que significa CIPA? _____

8. A empresa na qual trabalha possui uma CIPA? _____

9. Já sofreu ou presenciou algum tipo de acidente de trabalho? _____

10. Alguma vez trabalhou em condições sem segurança por falta de EPI? _____

11. Avalie, de 0 (zero) a 10 (dez), a condição de trabalho ofertada pela empresa na qual trabalha: _____

12. Como você avalia a atuação da PETROBRAS sobre segurança dos contratados?

() Péssimo () Regular () Bom () Ótimo

ANEXOS

ANEXO 1 – QUADRO DE EFETIVOS DA MANUTENÇÃO DA REPAR	63
ANEXO 2 – MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS DA REPAR	66
ANEXO 3 – RELAÇÃO DE CARREIRAS E FAIXAS SALARIAIS DE EMPREGADOS PRÓPRIOS	68
ANEXO 4 – ACORDO DE TRABALHO COLETIVO 2004/2005 SINDIPETRO PR/SC	73
ANEXO 5 – ACORDO DE TRABALHO COLETIVO 2004/2005 SINDIMON	117

ANEXO 1 - QUADRO DE EFETIVOS DA MANUTENÇÃO DA REPAR

FONTE: PETROBRAS

REPAR		CONTROLE DO EFETIVO 30/06/2006				
ORGÃO:		MANUTENÇÃO INDUSTRIAL (MI)				
CARGOS	LOTAÇÃO EXISTENTE					
	MI	ED	EI	EE	PM	TOTAL
ENGENHEIRO DE EQUIPAMENTOS JUNIOR	0	0	1	1	0	2
ENGENHEIRO DE EQUIPAMENTOS PLENO	0	1	3	0	1	5
ENGENHEIRO DE EQUIPAMENTOS SENIOR	1	1	1	0	1	4
AUXILIAR TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO	0	0	1	0	1	2
ASSISTENTE TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	0	0	1	2	0	3
CALDEIREIRO ESPECIALIZADO	0	0	0	3	0	3
MECÂNICO ESPECIALIZADO	0	19	0	0	0	19
OFICIAL DE MANUTENÇÃO CIVIL ESPECIAL.	0	0	0	1	0	1
OPERADOR DE MOVIM. TRANSPORTE II	0	0	0	1	0	1
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO I	0	9	9	19	3	40
TÉCNICO DE MANUTENÇÃO II	0	4	5	2	5	16
ELETRICISTA ESPECIALIZADO	0	0	12	0	0	12
TÉCNICO DE INSTRUMENTAÇÃO	0	0	23	0	0	23
TEC.DE PROJ.CONSTR.MONTAGEM I	0	0	2	0	0	2
PROGRAMADOR DE COMPUTADOR II	0	0	0	0	1	1
TECNICO DE SEGURANÇA III	0	0	0	0	1	1
OPERADOR II	0	0	0	0	1	1

OPERADOR I	0	0	1	0	0	1
TEC. DE INSP. EQUIP. INST. II	0	0	0	1	0	1
TECNICO DE OPERAÇÃO	0	0	1	0	0	1
TOTAIS	1	34	60	30	14	139

ANEXO 2 – MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS DA REPAR

FONTE: SINDIPETRO PR/SC



ORGÃO: REPAR

MÊS: JUNHO/2006

Lotação em 31.05.2006	793	
MOVIMENTAÇÃO JUNHO/2006	OCORRÊNCIAS	
	Entradas	Saídas
ADMISSÃO/READMISSÃO	04	
REINTEGRAÇÃO		
DISPENSA A PEDIDO DO EMPREGADO (PDI)		
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA		01
DISPENSA POR JUSTA CAUSA		
DISPENSA POR ACORDO (APOSENTADORIA/PDI)		
DISPENSA A PEDIDO PARA APOSENTADORIA		
FALECIMENTO		
DISPENSA A PEDIDO		01
TRANSFERÊNCIA/ENTRADA (vide-verso)	04	
TRANSFERENCIA/SAÍDA (vide-verso)		02
TOTAIS	08	04
LOTAÇÃO REPAR EM 30.06.2006	797	

Recebi o original em: ___/___/___

GERENTE DE RH

SINDIPETRO / PR / SC

**ANEXO 3 – RELAÇÃO DE CARREIRAS E FAIXAS SALARIAIS DE
EMPREGADOS PRÓPRIOS**

FONTE: PETROBRAS

		Nível Médio		
GRUPO	CARREIRA	CLASSE SALARIAL	FAIXA SALARIAL	ABREVIATURAS
(Exploração) GRUPO E-01	<u>Operador de Exploração de Petróleo</u>	5	216/242	OP EXP PETRÓLEO
	<u>Técnico de Exploração de Petróleo I</u>	71	225/244	TÉC EXP PETRÓLEO I
	<u>Técnico de Exploração de Petróleo II</u>	13	240/252	TÉC EXP PETRÓLEO II
	<u>Técnico de Exploração de Petróleo III</u>	15	248/258	TÉC EXP PETRÓLEO III
(Operação) GRUPO E-03	<u>Operador I</u>	62	220/244	OPERADOR I
	<u>Operador II</u>	13	240/252	OPERADOR II
	<u>Técnico de Operação</u>	15	248/258	TÉCNICO OPERAÇÃO
(Manutenção Industrial) GRUPO G-01	<u>Caldeireiro Especializado</u>	62	220/244	CALDEIREIRO ESP
	<u>Mecânico Especializado</u>	62	220/244	MECANICO ESP
	<u>Eletricista Especializado</u>	62	220/244	ELETRICISTA ESP
	<u>Soldador Especializado</u>	62	220/244	SOLDADOR ESP
	<u>Oficial de Manutenção Civil Especializado</u>	62	220/244	OFICIAL DE MANUT. CIVIL ESP
	<u>Técnico de Instrumentação</u>	71	225/244	TEC. INSTRUMENTAÇÃO
	<u>Assistente Técnico de Manutenção</u>	13	240/252	ASSIST TÉC MANUTENÇÃO
	<u>Técnico de Manutenção I</u>	13	240/252	TÉC MANUTENÇÃO I
	<u>Técnico de Manutenção II</u>	15	248/258	TÉC MANUTENÇÃO II

(Segurança Industrial) GRUPO G-02	Técnico de Segurança I	71	225/244	TÉC SEGURANÇA I
	Técnico de Segurança II	13	240/252	TÉC SEGURANÇA II
	Técnico de Segurança III	15	248/258	TÉC SEGURANÇA III
(Inspeção de Equipamentos e Instalações) GRUPO G-03	Técnico de Inspeção de Equipamentos e Instalações I	13	240/252	TÉC INSP EQUIP INST I
	Técnico de Inspeção de Equipamentos e Instalações II	15	248/258	TÉC INSP EQUIP INST II
(Química de Petróleo) GRUPO G-04	Técnico Químico de Petróleo I	71	225/244	TÉC QUÍMICO PETRÓLEO I
	Técnico Químico de Petróleo II	13	240/252	TÉC QUÍMICO PETRÓLEO II
	Técnico Químico de Petróleo III	15	248/258	TÉC QUÍMICO PETRÓLEO III
(Movimentação & Transporte) GRUPO G-05	Operador de Movimentação e Transporte I	51	216/244	OP MOV TRANSP I
	Operador de Movimentação e Transporte II	13	240/252	OP MOV TRANSP II
	Controlador de Movimentação e Transporte	51	216/244	CONTROL MOV TRANSP
	Assistente Técnico de Movimentação e Transporte	13	240/252	ASSIST TÉC MOV TRANSP
	Técnico de Movimentação e Transporte	15	248/258	TÉC. MOV. E TRANSP.
(Serviços Auxiliares de Apoio Operacional) GRUPO G-05	Auxiliar de Apoio Operacional	1	210/228	AUX APOIO OPERACIONAL
	Auxiliar de Plataforma	2	211/231	AUX PLATAFORMA
	Capataz	6	220/239	CAPATAZ
	Auxiliar Técnico	62	220/244	AUX TÉC TELECOMUNIC

<i>(Telecomunicações)</i> GRUPO G-07	<u>de Telecomunicações</u>	62	220/244	AUX TÊC TELECOMUNIC
	<u>Assistente Técnico de Telecomunicações</u>	13	240/252	ASSIST TÊC TELECOMUNIC
	<u>Técnico de Telecomunicações</u>	15	248/258	TÊC TELECOMUNIC
<i>(Topografia)</i> GRUPO G-08	<u>Topógrafo I</u>	9	233/244	TOPÓGRAFO I
	<u>Topógrafo II</u>	13	240/252	TOPÓGRAFO II
<i>(Projeto, Construção e Montagem)</i> GRUPO G-09	<u>Técnico de Projeto, Construção e Montagem I</u>	71	225/244	TÊC PROJ CONST MONT I
	<u>Técnico de Projeto, Construção e Montagem II</u>	13	240/252	TÊC PROJ CONST MONT II
	<u>Técnico de Projeto, Construção e Montagem III</u>	15	248/258	TÊC PROJ CONST MONT III
<i>(Suprimento)</i> GRUPO G-11	<u>Supridor</u>	41	216/241	SUPRIDOR
	<u>Assistente Técnico de Suprimento</u>	13	240/252	ASSIST TÊC SUPRIMENTO
	<u>Técnico de Suprimento</u>	15	248/258	TÊCNICO SUPRIMENTO
<i>(Apoio Administrativo)</i> GRUPO H-01	<u>Auxiliar de Serviços de Apoio</u>	1	210/228	AUX SERV APOIO
	<u>Auxiliar Técnico de Administração</u>	21	216/239	AUX TÊC ADMINISTRAÇÃO
	<u>Assistente Técnico de Administração</u>	7	238/252	ASSIST TÊC ADMINISTRAÇÃO
<i>(Contabilidade)</i> GRUPO H-02	<u>Técnico de Contabilidade I</u>	51	225/245	TÊC CONTABILIDADE I
	<u>Técnico de Contabilidade II</u>	8	240/252	TÊC CONTABILIDADE II
<i>(Processamento de Dados)</i> GRUPO H-04	<u>Operador de Computador I</u>	4	227/239	OP COMPUTADOR I
	<u>Operador de</u>	7	238/252	OP COMPUTADOR II

	<u>Computador II</u>			
	<u>Programador de Computador I</u>	6	233/245	PROGR COMPUTADOR I
	<u>Programador de Computador II</u>	8	240/252	PROGR COMPUTADOR II
<u>(Técnica de Enfermagem)</u> GRUPO H-07	<u>Técnico de Enfermagem</u>	51	225/245	TÉCNICO ENFERMAGEM
<u>(Segurança Interna)</u> GRUPO H-08	<u>Auxiliar de Segurança Interna</u>	3	219/236	AUX SEGURANÇA INTERNA
	<u>Inspetor de Segurança Interna</u>	6	233/245	INSP SEGURANÇA INTERNA
<u>(Inspeção de Produtos)</u> GRUPO I-01	<u>Inspetor de Produtos</u>	9	233/244	INSPETOR PRODUTOS
	<u>Técnico de Inspeção de Produtos</u>	14	243/258	TÉC INSPEÇÃO PRODUTOS

ANEXO 4 – ACORDO DE TRABALHO COLETIVO 2004/2005 SINDIPETRO PR/SC

FONTE: SINDIPETRO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2004/2005

Companhia Acordante

Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS, sociedade de economia mista, com sede na Avenida República do Chile, 65, Rio de Janeiro - RJ.

Sindicatos Acordantes

Sindicatos representativos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo; dos trabalhadores na indústria de extração do petróleo e dos trabalhadores na indústria química e petroquímica dos Estados da Bahia e Sergipe.

Petróleo Brasileiro S/A - PETROBRAS, doravante denominada Companhia, neste ato representada pelo Gerente Executivo de Recursos Humanos, Heitor Cordeiro Chagas de Oliveira, a Federação Única dos Petroleiros - FUP, como mandatária dos Sindicatos de Petroleiros, e os Sindicatos da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da refinação e destilação do petróleo, dos trabalhadores na indústria da extração do petróleo e dos trabalhadores na indústria química e petroquímica dos Estados da Bahia e Sergipe, doravante denominados Sindicatos, por seus representantes devidamente autorizados pelas Assembléias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam, nesta data, o presente Acordo:

CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

Cláusula 1ª - Tabela Salarial

A Companhia praticará os salários constantes da Tabela Salarial anexa.

Cláusula 2ª - Pagamento do 13º Salário

O pagamento da diferença do 13º Salário (complementar ou integral), relativo ao ano de 2004, a título de antecipação, será efetuado no dia 19.11.04. Em 20.12.04, na forma da legislação em vigor, a Companhia promoverá os ajustes desse pagamento.

Cláusula 3ª - Salário Básico para Admissão

A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão, para os empregados admitidos após a assinatura do Acordo.

Cláusula 4ª – Concessão de Nível

A Companhia concederá, a todos os empregados admitidos até a data de assinatura deste acordo, 1 (um) nível salarial de seu cargo.

Parágrafo único - A Companhia acrescentará 1 (um) nível salarial no final da faixa de cada cargo do atual Plano de Classificação e Avaliação de Cargos - PCAC, de forma a contemplar a todos os empregados com o nível citado no caput.

CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS

Cláusula 5ª - Adicional por Tempo de Serviço

A Companhia pagará o Adicional por Tempo de Serviço - ATS (Anuênio) para todos os empregados, de acordo com a tabela anexa, ressalvados aqueles que celebraram acordo objetivando a cessação da progressão deste benefício, que continuarão a receber o percentual já obtido até então, desconsiderada qualquer progressão futura, sem efeito retroativo.

Parágrafo Único – A Companhia e a FUP/Sindicatos acordam que o pagamento do anuênio, referido no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

Cláusula 6ª - VP-DL 1971/82

A Companhia manterá a concessão da PL-DL-1971/82 aos empregados admitidos até 31.08.95.

Parágrafo 1º - Essa concessão é feita de forma duodecimada, caracterizada como vantagem pessoal, nominalmente identificada, observadas as deduções dos percentuais, conforme os acordos anteriores.

Parágrafo 2º - O pagamento será feito sob o título de Vantagem Pessoal - DL-1971/82 (VP-DL 1971/82).

Cláusula 7ª - PLR

A FUP e os Sindicatos serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/00, de 19.12.00.

Cláusula 8ª - Adicional de Periculosidade

A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto na norma interna.

Parágrafo 1º - Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação e na norma interna. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais, com duração inferior a uma jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

Parágrafo 2º - Aos empregados admitidos até 31.08.97, que recebem o Adicional de Periculosidade por extensão, a Companhia se compromete a efetuar o pagamento desta parcela sob o título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, observado idêntico percentual e as mesmas incidências, a partir de 01.12.00.

Parágrafo 3º - Aos empregados admitidos até 31.08.97, que recebem o Adicional de Periculosidade, na forma da legislação vigente, fica vedado o pagamento retroativo desse Adicional a título de Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, sendo dada, neste ato, quitação rasa e geral a este título.

Parágrafo 4º - As partes convencionam que o pagamento do Adicional de Periculosidade, recebido por aqueles definidos na forma da Lei, é excludente da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, definida no parágrafo segundo, da presente Cláusula, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas parcelas retromencionadas.

Parágrafo 5º - As partes convencionam que o pagamento da Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, recebido por aqueles definidos no parágrafo segundo, da presente Cláusula, é excludente do Adicional de Periculosidade, sendo vedado o pagamento cumulativo das duas partes retromencionadas.

Parágrafo 6º - Nas situações em que o empregado, admitido até 31.08.97, que perceber Adicional de Periculosidade, na forma da Lei, for transferido para local não abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Vantagem Pessoal – Acordo Coletivo de Trabalho, de que trata o parágrafo segundo da presente Cláusula, observada a não cumulatividade das parcelas referidas.

Parágrafo 7º - Nas situações em que o empregado, admitido até 31.08.97, que perceber Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho, na forma prevista no parágrafo segundo, for transferido para local, abrangido pelo conceito de periculosidade, passará a receber Adicional de Periculosidade, na forma definida na legislação que rege a matéria, observado o critério de “intramuros“ definido na Norma interna, não admitida a cumulatividade.

Cláusula 9ª - Gratificação de Férias

A Companhia concederá a Gratificação de Férias a todos os seus empregados, sem efeito retroativo.

Parágrafo 1º - A Companhia e a FUP/Sindicatos acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no caput, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

Parágrafo 2º - O pagamento será efetuado até 2 (dois) dias úteis antes do início do gozo de férias.

Cláusula 10 - Indenização da Gratificação de Férias

A Companhia garante aos empregados o pagamento da indenização da Gratificação de Férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais de iniciativa da Companhia, nas de iniciativa do empregado e nos casos de aposentadoria, excetuando-se os casos de dispensa por justa causa.

Parágrafo único - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

Cláusula 11 – Adicional de Sobreaviso

A Companhia manterá em 40% (quarenta por cento) o valor do Adicional de Sobreaviso (ASA), incidente sobre o Salário Básico efetivamente percebido no mês, acrescido do Adicional de Periculosidade, onde couber.

Parágrafo 1º - O Adicional de Sobreaviso (ASA) compensa todo e qualquer trabalho realizado durante o período do ciclo normal de escala em que o empregado estiver à disposição da Companhia independentemente do horário, ressalvado o disposto na Cláusula 20 deste acordo.

Cláusula 12 – Sobreaviso Parcial

A Companhia garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da Companhia, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

Parágrafo 1º - Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no caput.

Parágrafo 2º - A permanência à disposição da Companhia, na forma do caput, fica limitada ao máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês ou em 3 (três) finais de semana por mês, conforme o caso, independente da atividade exercida.

Cláusula 13 – Adicional de Regime Especial de Campo

A Companhia manterá o Adicional de Regime Especial de Campo – AREC no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do respectivo Salário Básico acrescido do Adicional de Periculosidade, quando for o caso, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC.

Cláusula 14 – Adicional Regional de Confinamento

A Companhia manterá o percentual do Adicional Regional de Confinamento (ARC) em 10%, 15% e 30%, assegurados os critérios de concessão do referido adicional, conforme Norma 30-03 de Administração de Cargos e Salários.

Cláusula 15 – Adicional de Hora de Repouso e Alimentação

A Companhia manterá o valor do Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA), em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, conforme Norma 30-03 de Administração de Cargos e Salários, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

Parágrafo único - A Companhia se compromete a cumprir as decisões judiciais relativas aos processos instaurados na Justiça até 28.11.96, os quais digam respeito ao AHRA, resguardando o seu direito de recorrer judicialmente até decisão definitiva sobre o assunto.

Cláusula 16 – Total de Horas Mensais

A Companhia manterá em 200, 180 e 168 o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 40 horas, 36 horas e 33 horas e 36 minutos.

Parágrafo único - A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

Cláusula 17 – Serviço Extraordinário

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade. A Companhia garante que as horas suplementares trabalhadas aos sábados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

Cláusula 18 – Serviço Extraordinário – Parada de Manutenção

A Companhia remunerará com um acréscimo de 90% (noventa por cento), as horas extraordinárias realizadas de segunda a sexta-feira, no horário diurno (de 5 às 22 horas) durante as paradas de manutenção, pelos empregados de horário administrativo, nelas engajados. As horas extraordinárias realizadas no horário noturno serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Além disso, a Companhia continuará adotando medidas visando a atenuar a sobrecarga de trabalho de manutenção do pessoal engajado nas paradas.

Cláusula 19 – Serviços Extraordinários – Convocação sem Programação

A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com acréscimo, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas inferiores a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

Cláusula 20 – Serviço Extraordinário – Regime de Sobreaviso

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de sobreaviso, remuneração das horas trabalhadas além da jornada, acrescida de 100% (cem por cento).

Parágrafo 1º – A cada ciclo normal de escala, as horas trabalhadas serão apuradas e compensadas e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

Parágrafo 2º - Respeitadas as peculiaridades das atividades envolvidas, poderá ser estabelecido horário de trabalho de 10 horas, com intervalo para repouso e alimentação de 1 hora, ficando as 2 horas restantes da jornada, para compensação de eventuais trabalhos fora do horário estabelecido de que trata o parágrafo 1º.

Parágrafo 3º – Os procedimentos estabelecidos nesta cláusula passarão a vigorar a partir do mês subsequente à assinatura deste acordo, sem efeito retroativo.

Cláusula 21 – Hora Extra – Troca de Turno

A Companhia efetuará o pagamento, exclusivamente por média, das horas realizadas nas trocas de turnos, aos empregados cujas atividades exigem a passagem obrigatória de serviço, de um turno a outro, quando esta ultrapassar o limite de 10 (dez) minutos diários, considerando o início (entrada) e o término (saída) da jornada.

Parágrafo 1º – O pagamento de que trata o caput será efetuado como hora extra a 100%, acrescidos dos reflexos cabíveis, considerando-se a média apurada de minutos diários em cada troca, conforme tabela-anexa.

Parágrafo 2º – Excetuam-se deste pagamento, os períodos de ausências motivadas por férias, cursos com duração acima de 30 (trinta) dias e licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias, mantidas, no entanto, as incidências legais nas férias e na Gratificação de Natal (13º salário), conforme já previsto no Parágrafo 1º.

Parágrafo 3º - O tempo que exceder ao período acordado para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

Parágrafo 4º - As condições pactuadas nesta Cláusula, como também as excepcionalidades, serão avaliadas no âmbito da Comissão de Regimes de Trabalho.

Cláusula 22 – Serviço Extraordinário - Revezamento de Turno

A Companhia garante aos empregados que trabalham em regime de revezamento em turnos, remuneração das horas trabalhadas a título de dobra de turno acrescida de 100% (cem por cento), qualquer que seja o número de horas, seja por prorrogação, seja por antecipação da jornada normal prevista na escala de revezamento.

Parágrafo único – A Companhia e os Sindicatos acordam que as dobras de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, não sendo objeto do pagamento de que trata o caput desta cláusula.

Cláusula 23 – Serviço Extraordinário - Revezamento de Turno

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras do pessoal de revezamento de turno os adicionais efetivamente percebidos pelo empregado.

Parágrafo único - O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

Cláusula 24 – Serviço Extraordinário - Viagem a Serviço

No caso de viagem a serviço da Companhia que coincida com o dia de folga ou de repouso remunerado, a Companhia garante a sua retribuição como se fora de trabalho extra, nos limites da jornada normal.

Cláusula 25 – Serviço Extraordinário - Regime Administrativo

A Companhia incluirá no cálculo das horas extras do pessoal de regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, o Adicional por Tempo de Serviço e o Adicional Regional, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

Cláusula 26 – Auxílio Almoço

A Companhia concederá o Auxílio-Almoço, nas condições estabelecidas na Norma 30-05 de Administração de Cargos e Salários, no valor de R\$ 323,40 a partir de 01.9.04.

Cláusula 27 – Adiantamento do 13º Salário

No exercício de 2005, não havendo manifestação em contrário do empregado, expressa e por escrito, a Companhia pagará, até o dia 18 de fevereiro, como adiantamento do 13º salário (Leis 4.090/62 e 4.749/65), metade da remuneração devida naquele mês. O empregado poderá optar, também, por receber esse adiantamento por ocasião do gozo de férias, se ocorrer em mês diferente de fevereiro.

Cláusula 28 – Manutenção de Vantagens por Afastamentos

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizados pelo Órgão de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

Cláusula 29 – Auxílio-Doença

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento e durante os 3 (três) primeiros anos, para os demais casos de Auxílio-Doença.

Parágrafo único - Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no “caput”, quando:

- a - Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b - Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c - Houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- d - O empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

Cláusula 30 – Remuneração de readaptado

A Companhia continuará praticando, conforme instrução interna, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

Parágrafo único – A partir de 01.09.04, o valor da evolução do Adicional por Tempo de Serviço será paga independentemente do complemento de que trata o caput.

Cláusula 31 – Adicional Regional de Confinamento

A Companhia efetuará, nos termos das Normas 30-02 e 30-03 de Administração de Cargos e Salários, o pagamento do Adicional Regional de Confinamento ao pessoal designado para executar trabalhos em instalações "offshore" (embarcado) ou no campo (confinado), desde o primeiro dia de trabalho nessas condições, independentemente do número de dias embarcados ou confinados.

Parágrafo único - O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais, com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas.

Cláusula 32 – Adicional Regional

A Companhia manterá o pagamento de indenização do Adicional Regional no caso de transferência ou designação do empregado, para servir em localidades onde a concessão da vantagem não esteja prevista em Norma e desde que venha percebendo, por mais de 12 (doze) meses consecutivos.

Parágrafo único - A indenização prevista nesta Cláusula não será devida quando a movimentação ocorrer por iniciativa do empregado.

Cláusula 33 – Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento

A Companhia se compromete a adotar valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes, indenizações normativas e demais situações análogas.

CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS

Cláusula 34 – Auxílio-Creche/Acompanhante

A Companhia concederá o Auxílio-Creche ou Auxílio-Acompanhante nas seguintes condições:

a) Clientela

- Empregadas com filho(a) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança;
- Empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados, com a guarda de filho(a), em decorrência de sentença judicial, até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança.

b) Critério de reembolso

- Reembolso integral das despesas comprovadas na utilização de creche, enquanto a criança tiver até 6 (seis) meses de idade;
- Reembolso parcial das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios regionais, elaborada pela Companhia, enquanto a criança tiver de 7 (sete) a 36 (trinta e seis) meses de idade;
- Reembolso parcial com despesas de acompanhante, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante, elaborada pela Companhia, enquanto a criança tiver de 3 (três) a 36 (trinta e seis) meses de idade, não cumulativo com o Auxílio Creche.

Cláusula 35 – Auxílio Ensino

A Companhia concederá o Auxílio Ensino para os empregados com filhos devidamente registrados na Petrobras.

Parágrafo 1º - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido para empregados com filhos até a idade limite de 6 anos e 11 meses (seis anos e onze meses), na forma de reembolso de 85% (oitenta e cinco por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito de os empregados optarem entre o mesmo, o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante.

Parágrafo 2º - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido para os empregados com filhos até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

Parágrafo 3º - O Auxílio Ensino Médio será concedido, para os empregados com filhos registrados na Companhia e cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 65% (sessenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

Cláusula 36 – Programa de Complementação Educacional

A Companhia manterá o Programa de Complementação Educacional, com o objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargos de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade previstos no Plano de Classificação e Avaliação de Cargos, nas seguintes condições:

a) Educação Básica (ensino fundamental e ensino médio):

- Reembolso de 90% das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia.

b) Cursos Técnicos Complementares:

- Reembolso de 80% das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia.

Parágrafo único - As regras e critérios para operacionalização do Programa são definidos em regulamento próprio.

Cláusula 37 – Convênios com Instituições de Ensino

A Companhia se compromete a divulgar os convênios já realizados entre instituições de ensino e a Universidade Corporativa ou suas Unidades, bem como promover ações que garantam a ampliação desses convênios priorizando o ensino superior.

Cláusula 38 – Readaptação Funcional

A Companhia manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade

laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do Órgão Oficial, observadas, quanto à remuneração, as disposições da legislação.

Cláusula 39- Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo

A Companhia se compromete em um prazo de até 90 dias, contados a partir da assinatura deste acordo, a implantar o Programa Resgate e Redefinição do Potencial Laborativo, objetivando acompanhar os empregados durante o afastamento do trabalho por motivo de doença, acidente do trabalho ou doença ocupacional e os reabilitados pela Previdência Social.

Parágrafo único – As diretrizes para operacionalização do Programa estarão definidas em regulamento próprio.

Cláusula 40 – Comissão de AMS

A Companhia se compromete a manter, na vigência do presente Acordo, Comissão, com a participação de representantes da FUP e dos Sindicatos, com o objetivo de discutir questões relativas ao programa da AMS e de propor sugestões para o seu aperfeiçoamento.

Parágrafo 1º - A Comissão se reunirá mensalmente, ou em periodicidade inferior caso acordado entre as partes, comprometendo-se a Companhia em repassar antecipadamente a FUP e Sindicatos todas as informações necessárias aos trabalhos da Comissão.

Parágrafo 2º - As modificações no Programa da AMS que forem consenso no âmbito da Comissão e não causarem impacto significativo nos custos, serão implementadas imediatamente. Aquelas que tiverem impacto significativo nos custos, serão submetidas à apreciação de instância superior.

Parágrafo 3º - A Companhia se compromete a discutir, no âmbito da Comissão, eventuais alterações no Manual de Operação da AMS.

Parágrafo 4º - A Comissão de AMS será paritária e composta por 12 membros, sendo 6 membros indicados pela FUP/Sindicatos e os demais pela Companhia.

Cláusula 41 – Custeio da AMS

O custeio das despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Petrobras e dos Beneficiários, na proporção de 70% (setenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 30% (trinta por cento) restantes pelos beneficiários, nas formas previstas neste acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 42 – AMS

A Companhia continuará aperfeiçoando os procedimentos técnicos e administrativos do Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados e adequá-lo aos parâmetros de custeio que permitam preservar o benefício.

Parágrafo 1º – Os aperfeiçoamentos de que trata o caput, que vierem a acrescer os custos atuais, só serão implementados mediante a manutenção da relação 70% X 30% de que trata a cláusula anterior.

Parágrafo 2º- A Companhia manterá a FUP e os Sindicatos informados acerca da evolução dos aperfeiçoamentos dos procedimentos técnicos e administrativos do Programa AMS.

Cláusula 43 – Beneficiários da AMS

A Companhia concederá a AMS para os empregados, aposentados, pensionistas e respectivos beneficiários constantes da tabela a seguir, condicionada ao atendimento dos demais requisitos e procedimentos constantes do Manual de Operação da AMS e das instruções complementares emitidas pela Companhia.

BENEFICIÁRIOS DA ASSISTÊNCIA MULTIDISCIPLINAR DE SAÚDE - AMS

A - Empregado

- Desde que esteja recebendo remuneração da Companhia.

B - Beneficiário vinculado ao Empregado

- 1 - Cônjuge ou Companheiro(a)
- 2 - Filho(a)

- Ficam mantidas as inscrições de beneficiários vinculados ao empregado realizadas até 31.10.97, obedecidos os critérios normativos da AMS.

C - Aposentado

- Desde que preencha todos os requisitos abaixo:

1 - Requeira sua aposentadoria por intermédio do convênio Petrobras/INSS e receba seus proventos (INSS ou INSS + Suplementação PETROS) através da PETROS;

2 - Não haja descontinuidade maior que 90 (noventa) dias entre a data do desligamento da Companhia e a data do início de sua aposentadoria, sendo esta entendida como a data da carta de concessão do benefício do INSS;

3 - Tenha como sua patrocinadora, junto à PETROS, nos casos de Mantenedor-Beneficiário PETROS, a Petróleo Brasileiro S/A - Petrobras;

4 - Não tenha sido dispensado por justa causa ou por conveniência da Companhia.

D - Beneficiários vinculados ao Aposentado

1 - Cônjuge ou Companheiro(a)

2 - Filho(a)

- Fica garantida ao aposentado a inscrição de novos beneficiários a ele vinculado, mesmo após a data do seu desligamento da Companhia.

E – Pensionista

- Desde que requeira benefício por intermédio do convênio Petrobras/INSS e receba os proventos através da PETROS (pensão do INSS e/ou Suplementação de pensão da PETROS) e tenha sido inscrito na AMS pelo empregado(a) antes de seu desligamento da Companhia.

F – Beneficiário vinculado ao Empregado Falecido

- É aquele inscrito pelo empregado na AMS, dentro dos critérios normativos, desde que receba os proventos por intermédio da PETROS (pensão do INSS ou pensão do INSS e Suplementação de pensão da PETROS). Não é admitida a inscrição de beneficiário por pensionista.

Cláusula 44 – Participação Pequeno-Risco

A participação dos empregados e aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio dos procedimentos classificados como de Pequeno Risco no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS, será efetuada conforme tabela a seguir:

CLASSE DE RENDA	% DE PARTICIPAÇÃO
até 1,3 MSB	7,0
até 2,4 MSB	14,0
até 4,8 MSB	22,0
até 9,6 MSB	35,0
até 19,2 MSB	42,0
> 19,2 MSB	50,0

MSB = Menor Salário Básico

Cláusula 45 – Participação de Psicoterapia

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio das despesas com Psicoterapia será feita de acordo com a tabela a seguir, independentemente de faixa salarial.

PERÍODO	% DE PARTICIPAÇÃO
Primeiro Ano	50
Segundo Ano	50
Terceiro Ano	50
Quarto Ano	100
Quinto Ano	100

Cláusula 46 - Contribuição Grande-Risco

A participação de empregados, aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio dos procedimentos classificados como de Grande Risco no Programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde – AMS, será efetuada com uma contribuição mensal fixa, conforme tabela abaixo:

TABELA GRANDE RISCO – vigência 01/09/2004		
	Faixa Etária	Contribuição
Faixa de Renda MSB 1,3	0-17	1,13
	18-29	1,26
	30-39	1,42
	40-49	1,60
	50-59	1,79
	60 - 69	2,01
	>69	2,25
Faixa de Renda MSB 2,4	0-17	2,09
	18-29	2,34
	30-39	2,63
	40-49	2,95
	50-59	3,31
	60 - 69	3,72
	>69	4,17
Faixa de Renda MSB 4,8	0-17	4,17
	18-29	4,69
	30-39	5,26
	40-49	5,91
	50-59	6,63
	60 - 69	7,44
	>69	8,34
Faixa de Renda MSB 9,6	0-17	8,34
	18-29	9,37
	30-39	10,52
	40-49	11,81
	50-59	13,25
	60 - 69	14,88
	>69	16,70
Faixa de Renda MSB 19,2	0-17	16,70
	18-29	18,74
	30-39	21,03
	40-49	23,61
	50-59	26,50
	60 - 69	29,76
	>69	33,40
Faixa de Renda MSB > 19,2	0-17	33,40
	18-29	37,47
	30-39	42,07
	40-49	47,22
	50-59	53,01
	60 - 69	59,50
	>69	66,80

MSB = Menor Salário Básico

Parágrafo 1º - Todos os empregados, aposentados e pensionistas serão considerados beneficiários titulares, tanto para os procedimentos de Pequeno Risco quanto para os procedimentos de Grande Risco, devendo participar individualmente para o custeio do Grande Risco, através de contribuição mensal.

Parágrafo 2º - A condição de beneficiário titular de que trata o parágrafo anterior exclui a condição de beneficiário vinculado, de que trata a Cláusula 43, item "B", sempre que o cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) mantiver vínculo empregatício com a Companhia ou aposentar-se em condição de pleitear o benefício da AMS.

Parágrafo 3º - A Companhia reembolsará os gastos com procedimentos hospitalares, por ela autorizados, classificados como de Grande Risco, realizados pelo sistema de "Livre Escolha", pelos valores da tabela praticada pela Companhia.

Parágrafo 4º - A Companhia, a FUP e os Sindicatos, na vigência do presente Acordo, promoverão o acompanhamento mensal da evolução dos gastos com os procedimentos relativos ao Grande Risco da AMS, assim entendidas as internações hospitalares de beneficiários, na forma estabelecida nos critérios normativos do Programa da AMS.

Parágrafo 5º - Devido à modificação dos custos do Programa de AMS, decorrente das novas ações implementadas, atendimento às sugestões da Comissão de Acompanhamento e, ainda, em razão de outros fatores, a Companhia revisará, até abril/2005, os valores da tabela de Grande Risco, de forma a manter em 70% e 30% a participação da Companhia e dos beneficiários, respectivamente, no custeio da AMS, mediante entendimentos com a comissão prevista na cláusula 40 do presente acordo.

Cláusula 47– Diária Hospitalar de Acompanhante

A diária de um acompanhante terá cobertura financeira de acordo com os critérios normativos do Programa AMS, nos casos de internação de beneficiários descritos abaixo:

- a) empregados, aposentados e pensionistas que sejam beneficiários da AMS, com idade superior a 55 anos;
- b) beneficiários com até 15 anos de idade (inclusive);
- c) beneficiários com idade superior a 55 anos; e
- d) doentes terminais.

Cláusula 48 – Participação Odontologia

A participação dos empregados, aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio do tratamento odontológico será a mesma aplicada para os procedimentos de Pequeno Risco, descrita na Cláusula 44 do presente Acordo. AMS, portadores de vírus HIV, a mesma assistência proporcionada aos portadores de outras doenças.

Cláusula 49 – Participação Ortodontia

A participação dos empregados, aposentados e pensionistas no custeio dos serviços de Ortodontia será de 50% (cinquenta por cento), independentemente de faixa salarial. As a eles vinculados, o atual sistema de concessão e custeio dos medicamentos, de acordo com as orientações e Normas da Companhia.

Cláusula 50 – Tratamento Odontológico aos empregados Recém-Admitidos

A Companhia concederá a cobertura da AMS para tratamento odontológico ao empregado recém-admitido e a seus beneficiários inscritos na AMS, independentemente de carência.

CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**Cláusula 51 – Regra Específica**

A todos os inscritos no Programa de AMS, com desconto integral do titular, não se aplicam as regras de participação previstas neste Acordo.

Na hipótese de proposição de dispensa, sem justa causa, o seguinte procedimento deverá ser observado, no âmbito do Órgão:

Cláusula 52– Negociação e Credenciamento

A Companhia manterá gestões junto às sociedades médicas e odontológicas, excetuando-se as de finalidade comercial, no sentido de analisar a composição das tabelas de procedimentos, bem como desenvolverá esforços para credenciamento de profissionais para o atendimento dos empregados pela AMS, com ênfase naquelas localidades onde as carências de atendimento sejam mais acentuadas.

Cláusula 53 – Participação Programa de Assistência Especial - PAE

A participação dos empregados, aposentados, bem como de pensionistas a eles vinculados, no custeio do Programa de Assistência Especial - PAE, será feita de acordo com a tabela a seguir:

CLASSE DE RENDA	% DE PARTICIPAÇÃO
até 1,3 MSB	2,0
até 2,4 MSB	3,5
até 4,8 MSB	6,5
até 9,6 MSB	11,0
até 19,2 MSB	17,0
acima de 19,2 MSB	19,0

MSB = Menor Salário Básico

Cláusula 54 – Programa de Assistência Especial - PAE – Orientação aos Empregados

A Companhia manterá, na vigência do presente instrumento, programa destinado à orientação dos empregados quanto ao PAE. Para realização dos programas de orientação, os Sindicatos darão o seu apoio e participação.

Cláusula 55 – Portadores de Outras Doenças

A Companhia continuará assegurando aos beneficiários da AMS, portadores do vírus HIV, a mesma assistência proporcionada aos portadores de outras doenças.

Cláusula 56 – Custeio de Medicamentos

Fica ainda assegurado, para os empregados, aposentados, bem como aos pensionistas e eles vinculados, o atual sistema de concessão e custeio dos medicamentos, de acordo com as orientações e Normas da Companhia.

CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**Cláusula 57 – Dispensa sem Justa Causa**

Na hipótese de proposição de dispensa, sem justa causa, o seguinte procedimento deverá ser observado, no âmbito do Órgão:

- a) Encaminhamento à chefia mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- b) O Titular do Órgão designará comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar num prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo um representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não-gerente;
- c) O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à comissão;
- d) A comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
 - 1) A efetivação da dispensa; ou
 - 2) A reconsideração da proposta de dispensa.

Cláusula 58 – Excedente de Pessoal

A Companhia assegura, nos casos em que haja excedente de pessoal decorrente de reestruturações e redução de atividades, buscar realocar o pessoal em outros Órgãos da Companhia, na região preferencialmente, ou fora dela, promovendo retreinamento quando necessário.

Parágrafo único - A Companhia manterá os incentivos previstos em norma para facilitar a mobilização dos empregados de uma região para outra.

Cláusula 59 – Gestante - Garantia de Emprego

A Companhia garante emprego e salário à empregada gestante, até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, Inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Cláusula 60 – Acidente de Trabalho - Garantia de Emprego

A Companhia assegura emprego e salário, por 1 (um) ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Cláusula 61 – Portador de Doença profissional - Garantia de Emprego

A Companhia assegura as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo Órgão de saúde da Companhia ou pelo Órgão competente da Previdência Social.

**CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO
E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL****Cláusula 62 – Provimento de Funções de Direção**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

Cláusula 63 – Afastamento para Encargos Públicos

A Companhia assegura que o afastamento do emprego, em virtude de encargos públicos, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho do empregado.

Parágrafo único - Quando do retorno do empregado, do referido afastamento, o mesmo será lotado no órgão de origem, desde que haja função vaga no seu cargo.

Cláusula 64 – Homologação de Rescisão Contratual

Acordam a Companhia e os Sindicatos que, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, quando exigidas por Lei, deverão ser realizadas nos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado nesse sentido.

Parágrafo único - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho no Sindicato respectivo, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade, no prazo de uma semana.

Cláusula 65 – Movimentação de Pessoal - Informações

A Companhia informará mensalmente, a FUP e a cada Sindicato, a movimentação de pessoal ocorrida em sua base territorial.

Cláusula 66 – Divulgação de Processos Seletivos

A Companhia assegura, nos casos de abertura de processos seletivos públicos, ampla divulgação, respeitada sua área de abrangência.

Parágrafo 1º - As fases de recrutamento e seleção dos processos seletivos públicos serão realizadas conjuntamente de forma interna e externa.

Parágrafo 2º - A Companhia fornecerá aos empregados todas as informações sobre as condições e andamento de processos seletivos, visando a garantir a sua absoluta transparência.

Parágrafo 3º - A Companhia garante a divulgação da lista de aprovados, em ordem de classificação, no final dos processos seletivos públicos.

Cláusula 67 – Política de Admissão de Novos Empregados

A Companhia se compromete a praticar uma política de admissão contínua de novos empregados, assegurando que restringirá tais admissões ao atendimento das demandas dos seus negócios, não promovendo rotatividade de pessoal.

Parágrafo Único – A Companhia continuará praticando os programas de ajuste da capacitação de seus efetivos às exigências de suas atividades empresariais.

Cláusula 68 – Contratação de Prestadoras de Serviços

A Companhia compromete-se a aperfeiçoar o processo de contratação das prestadoras de serviço, visando a dar maior ênfase, aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

Cláusula 69 – Prestadoras de Serviços – Aperfeiçoamento na Contratação

A Companhia manterá a FUP e os Sindicatos atualizados com relação a eventuais mudanças que venham a ser feitas em decorrência do aperfeiçoamento do processo de contratação de empresas prestadoras de serviços.

Cláusula 70 – Efetivo de Pessoal – Fórum para Discussão

A Companhia se compromete a manter um fórum corporativo para discutir, com a FUP e Sindicatos, questões envolvendo o efetivo de pessoal.

CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**Cláusula 71 – Faltas Acordadas**

A Companhia, a FUP e os Sindicatos acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

Parágrafo 1º - Será indispensável o entendimento do empregado com a chefia imediata. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

Parágrafo 2º - O citado entendimento deverá ser prévio. Essa condição poderá ser relevada sempre que impossível anterior contato com a chefia. O motivo da impossibilidade do contato deverá ser submetido à chefia imediata no dia subsequente à falta.

Parágrafo 3º - Ocorrendo falta que não tenha sido objeto de entendimento do empregado com a chefia imediata, a mesma será considerada para todos os efeitos legais, inclusive desconto no salário.

Cláusula 72 – Jornada nas Atividades de Entrada de Dados

A Companhia garante que o tempo efetivo de entrada de dados não excederá o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o empregado poderá exercer outras atividades inerentes ao seu cargo.

Parágrafo único - A Companhia garante, nas atividades de entrada de dados, um intervalo de 10 (dez) minutos de repouso, para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

Cláusula 73 – Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no esquema de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias e carga semanal de 33,6 horas, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

Parágrafo 1º - Nas unidades onde sejam praticadas cargas diárias ou semanais diferentes da estabelecida no "caput", a Companhia compromete-se a respeitar, enquanto os empregados não manifestarem desejo de modificá-la.

Cláusula 74 – Jornada de Trabalho – Regime Especial de Campo

A Companhia concederá aos empregados engajados no Regime Especial de Campo – REC, a relação de dias de trabalho para dias de folga de 1 x 1,5, jornada diária de 12 (doze) horas, com intervalo para repouso e alimentação e a carga semanal de 33,6 (trinta e três vírgula seis) horas.

Parágrafo 1º - O regime de que trata o caput será aplicado aos empregados engajados em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso, exercidas em locais confinados em áreas terrestres e/ou em atividades de equipes sísmicas.

Parágrafo 2º - O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

Parágrafo 3º – Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

Parágrafo 4º - A Companhia e a FUP/Sindicatos acordam que a alteração da jornada diária para 12 horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho/folga de 1x1 para 1x1,5.

Cláusula 75 – Jornadas de Trabalho

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas na tabela a seguir.

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Relação Trabalho X Folga
Administrativo	8 h	40 h	200 h	5 x 2
Especial de Campo	12 h	33h 36min	168 h	1 x 1,5
Sobreaviso	12 h	33h 36min	168 h	1 x 1,5
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	6 h	33h 36min	168 h	4 x 1
	8 h	33h 36min	168 h	3 x 2
	12 h	33h 36min	168 h	1 x 1,5

Cláusula 76 – Trabalho Eventual em Regimes Especiais

A Companhia garante que o trabalho eventual, realizado nos regimes de Turno Ininterrupto de Revezamento, Sobreaviso ou Especial de Campo, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

Parágrafo Único – Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no caput, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

Cláusula 77 – Comissão de Regimes de Trabalho

A Companhia se compromete a manter, em conjunto com a FUP/Sindicatos, a Comissão de Regimes de Trabalho com o objetivo de analisar as questões, relativas aos diversos regimes existentes, bem como as relativas à horas extras.

Parágrafo Único – A Companhia, em conjunto com a FUP/Sindicatos, se compromete a analisar os ajustes necessários no Horário Flexível, no prazo de até 90 (noventa) dias após a assinatura do acordo.

Cláusula 78 – Horário Flexível

A Companhia continuará praticando o sistema de horário flexível, conforme instruções normativas internas, para os empregados do regime administrativo, de acordo com as características operacionais locais de cada Unidade, admitindo-se a prorrogação e a compensação de horas.

Cláusula 79 – Licença Adoção

A Companhia concederá licença adoção às empregadas que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção e nas instruções emitidas pela Companhia a respeito deste assunto.

Cláusula 80 – Jornada de Trabalho - Administrativo

A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas Unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

Cláusula 81 – Compensação de Jornada Administrativa

A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo, não abrangidos pela Cláusula 78, a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das Unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.

Cláusula 82 – Exame Pré-Natal

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do Órgão de saúde da Companhia.

CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**Cláusula 83 - Exames Periódicos**

A Companhia isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, relacionados com o trabalho ou explicitados em normas.

Cláusula 84 - Comissões de SMS de empregados Próprios e de Empresas Contratadas e CIPAs

A Companhia compromete-se a manter a comissão em sua Sede, e implantar nas suas Unidades, com reuniões bimestrais, ou em periodicidade inferior caso acordado entre as partes, com a FUP e os Sindicatos, com o objetivo de discutir as questões de SMS de empregados próprios e empregados de empresas contratadas, bem como relativas ao funcionamento das CIPAs.

Parágrafo único - A Companhia se compromete a apresentar e discutir nestes fóruns as informações e análise dos dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho.

Cláusula 85 - Supervisão do Programa de Alimentação

A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

Parágrafo 1º - a Companhia compromete-se a discutir este tema no âmbito das comissões de SMS estabelecidas nas Unidades.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a aprimorar o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

Cláusula 86 - Funcionamento das CIPAs

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA, aos respectivos Sindicatos, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo aos mesmos, sempre que solicitada, a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

Parágrafo 1º - A CIPA terá acesso, mediante prévio entendimento, a todos os locais de trabalho e às informações e dados estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho necessários ao bom exercício de suas atividades.

Parágrafo 2º - A CIPA indicará 1(um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

Parágrafo 3º - A Companhia assegurará a participação do presidente da CIPA nos comitês de gestão de SMS das Unidades.

Parágrafo 4º - A companhia se compromete a proporcionar aos membros de CIPA, os meios necessários e o tempo suficiente para a realização de suas obrigações, enquanto cipista, compatível com seus planos de trabalho.

Cláusula 87 – Representante Sindical na CIPA

A Companhia assegura a presença, às reuniões da CIPA, de um representante sindical indicado pelo respectivo Órgão de Classe, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

Cláusula 88 - CIPA em Plataformas

A Companhia se compromete a tratar na base de Macaé a composição de grupos de cipistas nas plataformas da Petrobras que operam na área geográfica da Bacia de Campos e nas plataformas auto-elevatórias que operam no país.

Parágrafo 1º - A Petrobras se compromete a estabelecer, na Bacia de Campos, a formação de CIPAs distintas, 1(uma) para as atividades de perfuração e 2(duas) para as atividades de produção, sendo uma para a UN-BC e outra para a UN-RIO.

Parágrafo 2º - A Petrobras se compromete a estabelecer uma comissão conjunta com FUP e sindicato, com o objetivo de proceder estudos relativos a configuração e mecanismos de funcionamento de grupo de cipistas nas plataformas marítimas, apresentando seus resultados em prazo de 120 dias, após a composição da comissão, sem prejuízo do que venha a ser decidido em ação judicial em curso.

Cláusula 89 - Comunicação de Acidente de Trabalho

A Companhia assegura o encaminhamento ao Sindicato, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (C.A.T.).

Cláusula 90 – Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho

A Companhia se compromete a manter, em articulação com as CIPAs, os Sindicatos e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 91 - Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes

A Companhia se compromete a assegurar, mediante prévio entendimento, o acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e a participação de 1 (um) sindicalista na apuração de fatalidades e acidentes graves.

Cláusula 92 - Condições de Segurança e Saúde Ocupacional

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

Parágrafo 1º - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

Parágrafo 2º - A Companhia assegura o direito dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos.

Parágrafo 3º - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

Parágrafo 4º - A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento à LER/DORT, onde aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho garantindo a implantação de práticas preventivas à doenças.

Parágrafo 5º - A Companhia se compromete a implementar melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

Parágrafo 6º - A Companhia compromete-se a dar continuidade aos programas de gerenciamento da saúde, tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas e ginástica laboral, utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

Parágrafo 7º - A companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais.

Cláusula 93 - Plano Emergencial de Segurança Operacional

A Companhia manterá a FUP, os sindicatos e os empregados informados sobre o andamento do seu Plano Emergencial de Segurança Operacional.

Cláusula 94 - Uniformidade de Ações entre SESMTs

A Companhia compromete-se a elaborar um programa de reuniões específicas entre os Serviços especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências.

Cláusula 95 - Acesso aos locais de Trabalho

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

Cláusula 96 - Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais

A Companhia, nos termos e limites estabelecidos na legislação, permitirá que representantes dos empregados da mesma base territorial acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

Cláusula 97 - Primeiros Socorros

A Companhia manterá em seus Órgãos Operacionais material e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim.

Parágrafo 1º - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

Parágrafo 2º - A Companhia se compromete a implantar, onde aplicável, e a manter, onde já existirem, unidades de resgate aeromédicos para as áreas de confinamento, conforme portaria específica do Ministério da Saúde sobre padronização de veículo de resgate e transporte.

Cláusula 98 - Acesso ao Resultado do Exame Médico

A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pelo seu órgão de Saúde Ocupacional, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido.

Parágrafo único - O Órgão de Saúde Ocupacional da Companhia fornecerá, mediante autorização expressa do empregado, ao médico por este indicado, os resultados dos exames e informações sobre a saúde relacionados com suas atividades ocupacionais.

Cláusula 99 - Exames Médico-Odontológico para Aposentados

A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação do Órgão de saúde da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

Cláusula 100 - Equipe de Combate a Incêndios

A Companhia comporá, onde couber, a primeira equipe de combate a incêndios de suas Organizações de Controle de Emergências, exclusivamente, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, a Companhia se compromete a fornecer o treinamento adequado.

Cláusula 101 - Monitoramento Ambiental e Biológico

A Companhia compromete-se a manter a realização da avaliação dos riscos ambientais de acordo com a legislação de Segurança e Saúde no trabalho, considerando a presença ou não de agentes físicos, químicos ou biológicos. Manterá, à disposição dos empregados, os dados desta avaliação, relativos à sua área de trabalho.

Cláusula 102 - Política de Saúde

A Companhia compromete-se a manter a atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoamento das ações corretivas e busca de ciclos de melhoria na assistência aos empregados.

Cláusula 103 - Direito de Recusa

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho, se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência

da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

Parágrafo único - A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

Cláusula 104 - Profissionais de Enfermagem

A Companhia manterá em seus Órgãos Operacionais, onde couber, até 2 (dois) profissionais de nível médio da área de enfermagem, por grupo de turno e condutor habilitado e treinado para a condução de veículos de urgência.

Cláusula 105 - Prevenção de Doenças

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados, comprometendo-se a se articular com a PETROS para que o mesmo ocorra nos informativos daquela Fundação.

Cláusula 106 - Doenças Infecto-Contagiosas e Tropicais

A Companhia informará aos Sindicatos, quando solicitada, o número de casos de doenças infecto-contagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas (com elevada incidência).

Parágrafo único - A Companhia considerará as doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências denexo causal, como acidente ou doença do trabalho.

Cláusula 107 – Acordo do Benzeno

A Companhia se compromete a cumprir a Norma Técnica COREG/ DSST 07/2002 integrando as plataformas e demais Unidades pertinentes, no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15.

Cláusula 108 – Jateamento de Areia

A Companhia se compromete a adaptar seus métodos e práticas, de modo a não utilizar-se de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/MTE, respeitando os prazos estabelecidos na mesma.

CAPÍTULO VIII - DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Cláusula 109 – Implantação de Novas Tecnologias

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da eficiência, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

Parágrafo único - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

Cláusula 110 – Realocação de Pessoal

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

Cláusula 111 – Programas de Treinamento – Novas Tecnologias

A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

CAPÍTULO IX - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 112 – Comissão de Acompanhamento do ACT

A Companhia, a FUP e os Sindicatos promoverão a instalação e funcionamento de Comissão Mista, para acompanhamento e interpretação das cláusulas do presente instrumento, em reuniões a cada 2 (dois) meses, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

Parágrafo único - Essa comissão, além de acompanhar as condições estabelecidas no presente Acordo, terá a incumbência de discutir outras questões de interesse dos empregados.

Cláusula 113 – Reuniões Regionais Periódicas

A Companhia se compromete a realizar reuniões periódicas entre as Gerências dos Órgãos e os respectivos Sindicatos, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

Cláusula 114 – AMS aos Dirigentes Sindicais

A Companhia se compromete a estender os benefícios da Assistência Mutidisciplinar de Saúde aos dirigentes sindicais liberados sem remuneração, para cumprimento de mandato sindical, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e nos limites da Lei.

Parágrafo Único - A parcela relativa à participação no custeio da AMS dos dirigentes sindicais, citados no “caput” e beneficiários a eles vinculados, será ressarcida mensalmente pelos Sindicatos a que estiverem filiados, mediante dedução nos seus respectivos créditos junto à Companhia.

Cláusula 115 – Contribuição Assistencial

A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembléias Gerais, como Contribuição Assistencial aos Sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição expressa e por escrito do empregado no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento, pela Companhia, da comunicação do sindicato.

Parágrafo 1º – O empregado que por motivo alheio a sua vontade não conseguir manifestar sua oposição ao desconto no prazo previsto no caput desta cláusula, poderá solicitar a devolução do valor descontado junto ao sindicato.

Parágrafo 2º - Sendo a Companhia somente fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Cláusula 116 – Liberação de Dirigente - CLT

A Companhia manterá em folha de pagamento, para efeitos contábeis, até 2 (dois) dirigentes sindicais liberados sem remuneração, nas condições do art. 543, da CLT, segundo a indicação de cada sindicato.

Parágrafo 1º - A Companhia assegura que absorverá as suas parcelas dos encargos, relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS dos dirigentes liberados, na forma do caput.

Parágrafo 2º - A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo a cada sindicato ressarcir todos esses custos, com exceção das parcelas a que se refere o parágrafo anterior.

Parágrafo 3º - O ressarcimento dos salários e encargos de que trata o parágrafo anterior será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos dos sindicatos junto à Companhia. O não ressarcimento, pelos sindicatos, qualquer que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

Parágrafo 4º – Os períodos de liberação, de que trata a presente cláusula, excepcionalmente, serão considerados para efeito de contagem do tempo de serviço para fins de ATS e de período aquisitivo de férias.

Parágrafo 5º - Acordam a Companhia e os sindicatos que as condições pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso.

Cláusula 117 – Liberação de Dirigente com Remuneração

A Companhia assegura a liberação de 1 (um) dirigente sindical, para cada Sindicato, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único - Caberá a cada Sindicato a indicação do dirigente a ser liberado.

Cláusula 118 – Liberação de Dirigente com Remuneração pela Base Territorial

A Companhia assegura, ainda, aos Sindicatos, a liberação de mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando à Entidade vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2400 (dois mil e quatrocentos) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01.09.04.

Cláusula 119 – Dias de Liberação por Ano

A Companhia assegura que cada Sindicato signatário terá direito a 24 (vinte e quatro) dias por ano, a serem utilizados para a liberação de dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único – Não se aplica esta cláusula aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

Cláusula 120 – Liberação de Dirigente - FUP

A Companhia assegura a liberação para a Federação Única dos Petroleiros - FUP, de 5 (cinco) dirigentes daquela Federação, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo 1º – Adicionalmente, fica assegurada a concessão de mais 5 (cinco) liberações, a serem utilizadas a critério da FUP.

Parágrafo 2º - A destinação das liberações, de que trata o parágrafo 1º, deverá ser formalizada à Companhia.

CAPÍTULO X - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

Cláusula 121 – Motoristas

A Companhia garante que seus motoristas profissionais, ou condutores autorizados, não serão obrigados a ressarcir os danos causados, em qualquer tipo de viatura que dirigirem, ficando, apenas, sujeitos, como todos os empregados, às Normas de Relações no Trabalho.

Cláusula 122 – Revisão, Denúncia, Revogação

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único - A Companhia efetuará o depósito deste Acordo no Ministério do Trabalho, de conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da CLT.

Cláusula 123 – Contribuição para a PETROS

A Companhia se compromete a divulgar as situações em que seja possível a manutenção do nível de contribuição para a PETROS, com recursos do próprio empregado.

Cláusula 124 – Comissão de Terceirização

A Companhia compromete-se a manter, em sua sede, comissão conjunta Petrobras/FUP e Sindicatos para tratar das questões relativas às condições de trabalho dos empregados das empresas prestadoras de serviços, contratadas pela Companhia, realizando reuniões trimestrais, ou em periodicidade inferior, caso acordado entre as partes.

Cláusula 125 – Plano de Classificação e Avaliação de Cargos - PCAC

A Companhia se compromete a realizar estudo técnico sobre o atual Plano de Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC, no prazo de até 18 (dezoito) meses, a contar da assinatura do acordo, promovendo os ajustes que se fizerem necessários nos cargos e carreiras, considerando as descrições, que consistem nas atribuições, responsabilidades, requisitos básicos e específicos dos cargos, bem como análise dos pisos e tetos salariais e outras especificidades.

Parágrafo único - A Companhia se compromete a realizar, trimestralmente, um fórum corporativo com a FUP e Sindicatos, sobre os aspectos que envolvam a revisão a que se refere o caput desta cláusula.

XI - DA VIGÊNCIA

Cláusula 126 – Vigência

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2004 até 31 de agosto de 2005, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

Rio de Janeiro, 05 de novembro de 2004

P/PETRÓLEO BRASILEIRO S/A – Petrobras

P/FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO E
DERIVADOS DO ESTADO DA AMAZONAS

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO DOS
ESTADOS DO PARÁ, AMAZONAS, MARANHÃO E AMAPÁ

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO
E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO NO ESTADO DO CEARÁ

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO
E REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO
PETRÓLEO NOS ESTADOS DE ALAGOAS E SERGIPE

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO QUÍMICO/PETROLEIRO
DO ESTADO DA BAHIA

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E
REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E
REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DE DUQUE DE CAXIAS

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E
REFINAÇÃO DO PETRÓLEO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

P/ SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

P/SINDICATO UNIFICADO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DE SÃO PAULO

P/SINDICATO DOS PETROLEIROS DO LITORAL PAULISTA

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO E
REFINAÇÃO DO PETRÓLEO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFINAÇÃO,
DESTILAÇÃO, EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO DO PETRÓLEO NOS ESTADOS DO
PARANÁ E SANTA CATARINA

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA DESTILAÇÃO DO
PETRÓLEO DO RIO GRANDE DO SUL

P/SINDICATO DOS PETROLEIROS NA INDÚSTRIA E COMERCIALIZAÇÃO DE
PETRÓLEO E GÁS NATURAL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

P/SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PETRÓLEO
DO ESTADO DE PERNAMBUCO

TABELA SALARIAL DE TERRESTRES

Vigência: 01/09/2004

Nível Médio

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
201	425,22
202	442,23
203	459,95
204	478,37
205	497,52
206	517,42
207	538,14
208	559,70
209	582,11
210	605,41
211	629,65
212	654,88
213	681,10
214	708,39
215	736,74
216	766,24
217	796,92
218	828,84
219	862,02
220	896,53
221	932,43
222	969,76
223	1.008,61
224	1.048,96
225	1.090,98
226	1.134,65
227	1.180,10
228	1.227,34
229	1.276,48

Nível Médio

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
230	1.327,63
231	1.380,77
232	1.436,06
233	1.493,56
234	1.553,37
235	1.615,55
236	1.680,25
237	1.747,54
238	1.817,53
239	1.890,30
240	1.965,96
241	2.044,68
242	2.126,56
243	2.211,73
244	2.300,29
245	2.392,40
246	2.488,19
247	2.587,80
248	2.691,47
249	2.799,22
250	2.911,29
251	3.027,88
252	3.149,11
253	3.275,20
254	3.406,33
255	3.542,74
256	3.684,59
257	3.832,12

TABELA SALARIAL DE TERRESTRES

Vigência: 01/09/2004

Nível Superior - Linha Administrativa		Nível Superior - Linha Engenharia	
NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO
613	2.296,62	713	2.583,54
614	2.399,95	714	2.686,97
615	2.507,94	715	2.794,56
616	2.620,81	716	2.906,47
617	2.738,74	717	3.022,87
618	2.861,97	718	3.143,88
619	2.990,80	719	3.269,78
620	3.125,36	720	3.400,70
631	3.125,36	731	3.400,70
632	3.266,01	732	3.529,95
633	3.412,97	733	3.664,08
634	3.583,62	734	3.803,31
635	3.762,78	735	3.947,84
636	3.950,93	736	4.097,84
651	4.253,55	751	4.253,55
652	4.415,20	752	4.415,20
653	4.582,99	753	4.582,99
654	4.757,14	754	4.757,14
655	4.937,90	755	4.937,90
656	5.125,54	756	5.125,54
671	5.125,54	771	5.125,54
672	5.320,33	772	5.320,33
673	5.522,49	773	5.522,49
674	5.732,33	774	5.732,33
675	5.950,14	775	5.950,14

TABELA DE ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

ANUÊNIO	
Nº DE ANOS COMPLETOS	PERCENTUAL
01	1
02	2
03	3
04	4,6
05	6,2
06	8
07	9,3
08	10,6
09	12
10	13,3
11	14,6
12	16
13	17,3
14	18,6
15	20
16	21,6
17	23,2
18	25
19	26,6
20	28,2
21	30
22	31,6
23	33,2
24	35
25	36,6
26	38,2
27	40
28	41,6
29	43,2
30	45
31	45
32	45
33	45
34	45
35 ou mais	45

**HORA EXTRA PELA TROCA DE TURNO
TABELA DE TEMPO MÉDIO PARA O PAGAMENTO**

UNIDADE	TEMPO MÉDIO (minutos)
CENPES	23
COMPARTILHADO/NSM - TERRA	20
COMPARTILHADO/NSM - PLATAFORMA	20
COMPARTILHADO/RNNE (FAFEN-BA, RLAM, TRANSPETRO MADRE DE DEUS e UN/BA)	30
COMPARTILHADO/RNNE (LUBNOR)	20
COMPARTILHADO/RSPS (Vigilância)	20
COMPARTILHADO/RSUD (Operação)	20
COMPARTILHADO/RSUD (Segurança Patrimonial)	22
ENGENHARIA/SIMA/BGL-1	20
GAPRE (Segurança)	22
GAS-NATURAL/TELECOM./NF - TERRA	20
GAS-NATURAL/TELECOM./NF - PLATAFORMA	20
GAS-NATURAL/TELECOM./RJ	20
TI/NF	20
TI/RJ	20
E-P-CORP	20
E-P/NNE (E-P-SERV/US-SAE-BA)	20
E-P-SERV/NF	20
E-P-SERV/NF - PLATAFORMA	20
E-P-SERV/US-SAE (BA)	20
E-P/SSE (E-P-SERV/NF)	20
UN-BA – MIRANGA/FAZENDA BALSAMO	40
UN-BA – DEMAIS LOCALIDADES	30
UN-BC/PLATAFORMAS	20
UN-BSOL	30
UN-ES - TERRA	30
UN-ES - PLATAFORMAS	20
UN-EXP	20
UN-RIO/NF - TERRA	20
UN-RIO/NF - PLATAFORMA	20
UN-RNCE	20
UN-SEAL	30

	TEMPO MÉDIO (minutos)
FAFEN-BA (CAMAÇARI)	30
FAFEN-BA (ARATU)	20
FAFEN-SE	30
LUBNOR	20
RECAP	30
REDUC	36
REFAP	27
REGAP	28
REMAN	27
REPAR	25
REPLAN	25
REVAP	28
RLAM	30
RPBC	30
SIX	20
TRANSPETRO/ANGRA DOS REIS (RJ)	25
TRANSPETRO/BARUERI (SP)	25
TRANSPETRO/BELÉM (PA)	20
TRANSPETRO/CABIÚNAS (NF)	20
TRANSPETRO/CAMPOS ELÍSEOS (RJ)	30
TRANSPETRO/CANOAS E OSÓRIO (RS)	21
TRANSPETRO/CARMÓPOLIS (SE)	30
TRANSPETRO/CCO - SEDE	24
TRANSPETRO/COARI (AM)	29
TRANSPETRO/CUBATÃO – GUARULHOS – GUARAREMA - (SP)	20
TRANSPETRO/GUAMARÉ (RN)	20
TRANSPETRO/ILHAS D'ÁGUA E REDONDA (RJ)	50
TRANSPETRO/MACEIO (AL)	25
TRANSPETRO/MADRE DE DEUS (BA)	20
TRANSPETRO/MANAUS (AM)	32
TRANSPETRO/PARANAGUA (PR)	20
TRANSPETRO/RIO GRANDE (RS)	21
TRANSPETRO/RIO PARDO (SP)	20
TRANSPETRO/SÃO FRANCISCO DO SUL (SC)	20
TRANSPETRO/SÃO LUIS (MA)	20
TRANSPETRO/SÃO SEBASTIÃO (SP)	40
TRANSPETRO/SANTOS – SÃO CAETANO DO SUL (SP)	30
TRANSPETRO/SUAPE (PE)	30
TRANSPETRO/VITÓRIA, REGÊNCIA (ES)	30
TRANSPETRO/VOLTA REDONDA (RJ)	28

ANEXO 5 – ACORDO DE TRABALHO COLETIVO 2004/2005 SINDIMON

FONTE: SINDIMON



Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2004/2005

Por este instrumento particular, de um lado o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ENGENHARIA DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL DO ESTADO DO PARANÁ** CNPJ 72.415.078/0001-88 e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NAS ÁREAS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANÁ** CNPJ: 81.398.794/0001-95, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ** CNPJ 76.703.347/0001-62, e os

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARAPONGAS; CNPJ: 77.540.839/0001-47;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS HIDRÁULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO, DE ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DE MÁRMORES E GRANITOS, OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DE CASCAVEL E REGIÃO CNPJ: 78.674.090/0001-93;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE CNPJ: 77.941.284/0001-45;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL DE FOZ DO IGUAÇU CNPJ: 77.813.764/0001-20;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS HIDRÁULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO, DE ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, MÁRMORES E GRANITOS, OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS E HIDRÁULICAS DE FRANCISCO BELTRÃO CNPJ: 75.560.821/0001-81;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA CNPJ: 75.643.619/0001-13;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE IRATI CNPJ: 03.749.691/0001-19;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE JATAZINHO E IBIPORÃ; CNPJ: 80.921.513/0001-74;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA CNPJ: 78.635.885/0001-92;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON CNPJ: 77.804.961/0001-83;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARINGÁ CNPJ: 79.147.005/0001-00;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MEDIANEIRA CNPJ: 77.817.336/0001-76;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAGUÁ E LITORAL CNPJ: 78.179.009/0001-07;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAVÁ; CNPJ: 77.188.571/0001-26;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PATO BRANCO CNPJ: 80.872.153/0001-68;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS HIDRÁULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, MÁRMORES E GRANITOS, DE CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLANAGEM EM GERAL DE PONTA GROSSA CNPJ: 77.025.575/0001-93;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TELÊMACO BORBA CNPJ: 03.653.187/0001-10;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TOLEDO CNPJ: 78.684.560/0001-08;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBIATÁ CNPJ: 78.681.483/0001-24;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UNIÃO DA VITÓRIA CNPJ: 81.646.564/0001-06.

Por seus presidentes adiante firmados, estabelecem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as Cláusulas e condições que seguem:





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

CLÁUSULA 01 - PRAZO DE VIGÊNCIA:

O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 01 (um) ano, a contar de 1º de junho de 2004 a 31 de maio de 2005.

CLÁUSULA 02 - CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todas as EMPRESAS E TRABALHADORES na atividade de Engenharia de Montagem, Manutenção Industrial e Serviços Relativos à Instalação e Manutenção do Gasoduto do Estado do Paraná. Exceituando-se os Municípios de Londrina, Itaipuzinho, Ibitiporã, Assaí, Cornélio Procopio, Bandeirantes, André, Cambará, Santo Antônio da Platina, Jacarezinho, Ribeirão Claro, Caríópolis, Siqueira Campos, Wenceslau Braz, Ivaiporã Jardim Alegre, São José do Ivaí, Faxinal, Apucarana, Arapongas, Rolândia, Cambé, Santana do Itararé, Uraí, Sertãozinho e Bela Vista do Paraíso, integram a base territorial das entidades convenentes os municípios adiante relacionados:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NAS ÁREAS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANÁ: Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Altamira do Paraná, Alvorada do Sul, Ângulo, Antonio Olinto, Arapuã, Araucária, Ariranha do Ivaí, Balsa Nova, Bocaiuva do Sul, Brasilândia do Sul, Cafeeira, Campina Grande do Sul, Campo do Tenente, Campo Largo, Campo Magro, Caríópolis, Centenário do Sul, Cerro Azul, Colombo, Colorado, Contenda, Cruzmaltina, Curitiba, Doutor Ulysses, Fazenda Rio Grande, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Iguaçu, Itaguapé, Itaperuçu, Jaguapitã, Lapa, Laranjal, Lidianoópolis, Lupionópolis, Mandrituba, Mirassol, Nossa Senhora das Graças, Nova Santa Bárbara, Novo Itacolomi, Piên, Pinhais, Pinhalão, Piraquera, Porecatú, Porto Amazonas, Prado Ferreira, Primeiro de Maio, Quatro Barras, Quitandinha, Ramilândia, Ribeirão Claro, Rio Branco do Sul, Rio Negro, Salto do Itararé, Santa Inês, Santa Lucia, Santa Mariana, Santana do Itararé, Santo Inácio, São José da Boa Vista, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul, Sulina, Tamarana, Tijucas do Sul e Tunes do Paraná.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ: Barbosa Ferraz, Borrazópolis, Califórnia, Corumbatai do Sul, Farol, Fênix, Godoy Moreira, Grandes Rios, Kaloré, Lunardelli, Luisiana, Manoel Ribes, Marilândia do Sul, Marumbi, Mauá da Serra, Nova Tebas, Quinta do Sol, Rio Bom, Rosário do Ivaí, Rio Branco do Ivaí e São Pedro do Ivaí.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARAPONGAS: Pitanguieras e Sebaudia.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS HIDRÁULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO, DE ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DE MÁRMORES E GRANITOS, OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DE CASCAVEL E REGIÃO: Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leonidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Sul, Diamante do Oeste, Guaraniçu, Ibema, Lindoeste, Nova Aurora, Palmital, Palotina, Quedas do Iguaçu, Santa Tereza do Oeste, Três Barras do Paraná, Maripá, Espigão Alto do Iguaçu e Vera Cruz do Oeste.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE: Cianorte, Cidade Gaúcha, Cruzeiro do Oeste, Francisco Alves, Indaialópolis, Iporã, Japurá, Jussara, Maria Helena, Nova Olímpia, Pérola, Rondon, São Tomé, Tapejara, Terra Boa, Tunes do Oeste, Xambê, Araruna, Cafezal Do Sul, Guaporema, Altônia, Douradina, Iocalma, Ivaté, São Jorge do Patrocínio, Tapira, São Manoel do Paraná e Esperança Nova.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL DE FOZ DO IGUAÇU: Foz do Iguaçu.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS HIDRÁULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO, DE ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DE MÁRMORES E GRANITOS, OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DE FRANCISCO BELTRÃO: Ampère, Barracão, Bos Esperança do Iguaçu, Cruzeiro do Iguaçu, Dois Vizinhos, Entes Marques, Capanema, Flor da Serra do Sul, Francisco Beltrão, Itapejara D'Oeste, Marmeleiro, Nova Esperança do Sudoeste, Nova Prata do Iguaçu, Pérola do Oeste, Pinhal de São Bento, Planalto, Salto do Lontra, Pranchita, Realiza, Renascença, Selgado Filho, Santa Izabel do Oeste, Santo Antônio do Sudoeste, São Jorge do Oeste, Bela Vista do Coroba, Bom Jesus do Sul, Manfredópolis e Verê.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA: Prudentópolis, Chopinzinho, Manguelinho, Honório Serpa, Saudade do Iguaçu, Inácio Martins, Pitanga, Laranjeiras do Sul, Pinhão, Cantagelo, Turvo, Guarapuava, Santa Maria do Oeste, Cândói, Mato Rico, Virmond, Nova Laranjeiras, Foz do Jordão, Boa Ventura de São Roque, Campina do Simão, Goioxim, Porto Barreiro, Reserva do Iguaçu, Marquinho e Rio Bonito do Iguaçu.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE IRATI: Irati, Ivaí, Imbituva, Palmeira, Rebouças, Rio Azul, São João do Triunfo, Fernandes Pinheiro, Guarniranga e Teixeira Soares.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE JATAIZINHO E IBIPORÃ: Barra do Jacaré, Itambaracá, Leopoldo, Rancho Alegre e Sertaneja.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA: Abatiã, Congonhinhas, Conselheiro Mairinck, Jaboti, Japira, Jundiá do Sul, Nova América da Colina, Nova Fátima, Quatiguá, Ribeirão do Pinhal, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santo Antônio do Paraíso e São Sebastião da Amoreira.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON: Guaira, Marechal Cândido Rondon, Mercedes, Quatro Pontes, Pató Bragado, Entre Rios do Oeste, Terra Roxa e Nova Santa Rosa.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARINGÁ: Astorga, Atalaia, Bon





Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

Sucesso, Campo Mourão, Presidente Castelo Branco, Doutor Camargo, Engenheiro Beltrão, Fiorai, Floresta, Flórida, Iguaçu, Itambé, Ivatuba, Lobato, Mandaguapé, Peabiru, São Carlos Do Ivaí, São Jorge Do Ivaí, Santa Fé, Unifor, Maringá, Marialva, Mandaguari, Sarandi, Cambira, Jandaia do Sul, Munhoz de Mello, Ourizona e Paçandu.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MEDIANEIRA: Medianeira, Matelândia, Missal, Santa Terezinha do Itaipu, Serranópolis do Iguaçu, São Miguel do Iguaçu e Itaipulândia.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO E NAS EMPRESAS DE MONTAGENS INDUSTRIAIS DE PARANAGUÁ E LITORAL: Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes, Pontal do Paraná e Paranaguá.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAVÁ: Alto Paraná, Anapórn, Cruzeiro do Sul, Diamante do Norte, Guairaçá, Inajá, Itauna do Sul, Jardim Olinda, Loanda, Mirador, Marilena, Nova Aliança do Ivaí, Nova Esperança, Nova Londrina, Paraíso do Norte, Paranavai, Paranaicity, Paranaoema, Planaltina do Paraná, Porto Rico, Querência do Norte, Santa Cruz do Monte Castelo, Santa Isabel do Ivaí, Santa Mônica, Santo Antônio do Caiuá, São João do Caiuá, São Pedro do Paraná, Tomboara e Terra Rica.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PATO BRANCO: Pato Branco, Coronel Vivida, Vitorino, São João e Bom Sucesso do Sul.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DE CIMENTO, CAL E GESSO, LADRILHOS HIDRÁULICOS, DE PRODUTOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DE MÁRMORES E GRANITOS E DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL DE PONTA GROSSA: Arapoti, Castro, Jaguariaiva, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Sengés, Carambel e Tomazina.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TELÉMACO BORBA: Telémaco Borba, Curiúva, Ibaít, Cândido de Abreu, Ipiranga, São Jerônimo da Serra, Sapopema, Ortigueira, Reserva, Tibagi, Ventania, Imbaú e Figueira.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TOLEDO: Toledo, Ouro Verde do Oeste, São Pedro do Iguaçu, São José das Palmeiras, Santa Helena e Tupéssi.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBITATÁ: Boa Esperança, Campina da Lagoa, Formosa do Oeste, Goio-erê, Iretama, Janiópolis, Jesuítas, Juranda, Mariluz, Moreira Sales, Momborê, Nova Cantu, Roncador, Ubitatá, Iracema do Oeste, Quarta Centenário e Rancho Alegre do Oeste.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UNIÃO DA VITÓRIA: União da Vitória, Bituruna, Palmas, General Carneiro, Paula Freitas, Paulo Frontin,

Clevelândia, Mariópolis, Mallet, Porto Vitória, Coronel Domingos Soares e Cruz Machado.

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

Parágrafo Segundo: Os novos municípios oficialmente criados em função de desmembramento de outro município, são então pertencente a base territorial de qualquer sindicato obreiro convenente, nela se compreendem.

03 - REAJUSTE SALARIAL "Livre Negociação":

A partir de 1º de junho de 2004, aos empregados da categoria, será concedido o seguinte reajuste salarial:

a) Sobre o salário do mês de junho de 2003, já reajustado de acordo com a cláusula 3ª da CCT homologada pelo MTE dia 28/07/2003, será aplicado o percentual mínimo de 7% (sete por cento) a título de livre negociação entre as Entidades Obreiras e Patronal.

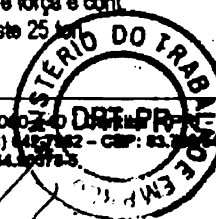
b) Os empregados admitidos após 01/07/2003, terão os seus reajustes de salários proporcional de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, no percentual acima descrito, considerando para este efeito a fração igual ou superior a 14 (quatorze) dias, como mês integral, observados os pisos salariais descritos na cláusula 04.

c) Ficam compensadas todas as antecipações salariais espontâneas e computáveis hevidas no período, ressalvados, porém, os aumentos decorrentes de promoção, implemento de idade, equiparação, término de aprendizagem e aumento real.

CLÁUSULA 04 - PISO SALARIAL:

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para as categorias profissionais adiante relacionadas, a partir de 1º de junho de 2004.

Ajudante	2,21 por hora
Meio oficial	2,33 por hora
Apontador	2,63 por hora
Isolador	2,98 por hora
Pintor	2,98 por hora
Montador	3,12 por hora
Lubrificador	3,12 por hora
Almoxarife	3,14 por hora
Montador de Andaime	3,14 por hora
Op. de Munk	3,31 por hora
Jatista	3,45 por hora
Mecânico montador	3,45 por hora
Mecânico	3,45 por hora
Eletricista	3,45 por hora
Refratarista	3,45 por hora
Caldeireiro	3,75 por hora
Funilheiro	3,75 por hora
Encanador	3,75 por hora
Soldador chaparia (2F/3F)	3,75 por hora
Op. de Guindaste 18 ton.	3,80 por hora
Soldador 6G/RX/Carvoeiro	4,37 por hora
Instrumentista	4,37 por hora
Mecânico manutenção	4,37 por hora
Eletricista man. e força e cont.	4,37 por hora
Op. de Guindaste 25 ton.	4,66 por hora
Soldador mig.	4,69 por hora





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

Encarregado adm. de obras	4,74 por hora
Torneiro mecânico manutenção	5,09 por hora
Mecânico ajustador	5,09 por hora
Op. de Guindaste de 26 a 50 ton.	5,10 por hora
Soldador TIG	5,50 por hora
Supervisor Adm. de obras mestre	5,74 por hora
Op. de Guindaste de 51 ton. a 100 ton. encarregado	5,83 por hora
Op. de Guindaste acima de 100 ton.	6,42 por hora

Parágrafo Primeiro: Caso haja mudança na política salarial em vigor, as partes poderão promover adequação às normas que venham a ser estabelecidas na nova legislação.

Parágrafo Segundo: Fica a assinatura da presente CCT ter ocorrido após o pagamento dos salários e pisos do mês de Junho de 2004, acordam as partes que eventuais diferenças entre os valores pagos e o valor ora acordado, deverão ser pagas aos trabalhadores, juntamente com o pagamento dos salários do mês de julho de 2004.

CLÁUSULA 05 - CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL:

Além das categorias citadas na cláusula 04, enquadram-se na presente convenção, na categoria de meio oficial, os empregados em escritórios de empresas de engenharia de montagem, manutenção industrial e Serviços Relativos à Instalação e Manutenção do Gesoduto que, não pertencendo a outros sindicatos por se tratar de categoria específica, exerçam as funções de datilógrafo, vigia e cozinha. Quaisquer outros empregados de escritório, que exerçam funções subalternas, receberão os salários correspondentes aos da categoria de ajudante.

CLÁUSULA 06 - JORNADA DE TRABALHO:

Durante a vigência desta convenção as empresas poderão prorrogar, nos termos da lei, a jornada de trabalho estipulada em contrato com os empregados. Assim sendo, as horas laboradas além do horário normal, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ressalvada a hipótese de haver acordo para compensação conforme estabelecem as Cláusulas 09 e 10 desta convenção.

Parágrafo único: Havendo hipótese de trabalho em domingos e feriados, sem que haja folga compensatória em outro dia, as horas trabalhadas em tais dias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor/hora normal.

CLÁUSULA 07 - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras, desde que habituais, deverão ser computadas no cálculo do 13º (décimo terceiro) salário, férias, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado e FGTS.

CLÁUSULA 08 - ADICIONAL NOTURNO:

O trabalho noturno, compreendido entre os horários das 22:00 horas e 5:00 horas de outro dia, será pago com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 09 - COMPENSAÇÃO DO SÁBADO

Para compensação do trabalho não realizado aos sábados, as empresas e os empregados poderão firmar acordos estabelecendo prorrogação de jornada nos dias úteis imediatamente anteriores, desde que não exceda 44 horas semanais.

CLÁUSULA 10 - COMPENSAÇÃO DE DIA ÚTIL - ENTRE FERIADOS

Para compensação de trabalho não realizado em dia útil compreendido entre dias de feriados ou de descanso semanal obrigatório, as empresas e os empregados poderão firmar acordos de prorrogação de jornada de trabalho para os demais dias.

CLÁUSULA 11 - COMISSÃO PARITÁRIA:

Fica criada a Comissão Paritária, que é constituída por 02 (dois) membros, representantes de cada entidade convenente - Sindicato dos empregados (incluindo a Fetraconspar) e Entidade Patronal, com a seguinte finalidade:

- Examinar e promover estudos sobre o enquadramento profissional, decidindo as pendências apresentadas;
- Examinar e decidir outras pendências de caráter trabalhista ou técnico de interesse das partes;
- Realizar mesas redondas de forma permanente buscando aprimorar a CCT;
- Esta Comissão reunir-se-á quando se fizer necessária a sua ação, em data a ser marcada entre as partes acordantes.

CLÁUSULA 12 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO:

As empresas concederão adiantamento de salário, de 40% (quarenta por cento) referente ao salário base do mês anterior, acrescido dos respectivos adicionais, após quinze dias corridos do pagamento a que se refere o artigo 459, parágrafo único. Quando o décimo quinto dia coincidir com o repouso semanal (domingo e feriado), o adiantamento previsto nesta cláusula, será pago no primeiro dia útil seguinte.

CLÁUSULA 13 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

Quando o pagamento for efetuado em cheque, a empresa assegurará ao empregado horário que permita o desconto imediato do cheque e transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija sua utilização.

Parágrafo Primeiro: Todo pagamento de salários deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao que gerou o crédito.

Parágrafo Segundo: O pagamento ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas.

Parágrafo Terceiro: Quando houver acordo entre o Sindicato Obreiro e a Empresa, em débito de salários, sobre a data do pagamento, e caso a empresa não cumpra, estabelece-se multa de 15% (quinze por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de mais 0,75% (zero vírgula setenta e cinco por cento) por dia no período subsequente.

CLÁUSULA 14 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO:

As empresas fornecerão aos seus empregados, comprovantes de pagamento (envelopes ou recibos), especificando o nome da firma, o nome do empregado, as parcelas pagas discriminadamente e, de igual modo, os recolhimentos efetuados, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.

Parágrafo Primeiro: Quando o salário do empregado for pago através de tarefa, por volume, metro ou outra unidade estipulada entre empregado e empregador, as empresas fornecerão documentos de comprovação, com timbre da firma e nome do empregado, estipulando a quantidade de serviços que está sendo paga, seu valor e data do início da tarefa.

Parágrafo Segundo: Quando o serviço for contratado por produção, a remuneração não poderá ser inferior à diária correspondente ao salário normativo.

CLÁUSULA 15 - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência será de no mínimo 30 (trinta) dias, sendo vedada sua prorrogação. Ultrapassando este prazo sem que o empregado



Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

tenha sido dispensado ou tenha ele pedido demissão, o contrato vigorará por prazo indeterminado

CLÁUSULA 16 - CONTRATO POR OBRA CERTA E PRAZO DETERMINADO:

Os contratos intitulados de "obra certa" e "prazo determinado" serão contratados pelo prazo máximo de 06 (seis) meses, sendo vedada a sua prorrogação. Ultrapassado esse prazo, os contratos passarão a vigorar por prazo indeterminado.

Parágrafo Único: Os trabalhadores alojados às expensas da empresa, quando dispensados pela mesma, continuarão a ter direito ao alojamento e refeições, até a data do pagamento da rescisão contratual.

CLÁUSULA 17 - TRABALHO EM SUB-EMPREGADA:

É vedada a contratação de sub-empregados sem personalidade jurídica própria. A empregadora principal, se assim proceder, se obriga a efetuar diretamente o pagamento dos salários dos empregados do sub-empregado, desde que relativos à obra.

CLÁUSULA 18 - DAS FÉRIAS:

O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderão coincidir com sábado, domingo ou feriado. Quando ocorrer reajuste salarial durante o período de gozo das férias, o empregado tem direito a esta complementação, devendo ser-lhe paga a diferença relativa aos dias, a partir da data do reajuste, no primeiro mês subsequente ao mês de gozo das férias.

CLÁUSULA 19 - FÉRIAS PROPORCIONAIS:

Ao empregado com mais de 06 (seis) meses ininterruptos na empresa e que rescinda seu contrato laboral, será devido o pagamento das férias proporcionais, inclusive a proporcionalidade do acréscimo deferido pelo artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

CLÁUSULA 20 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

I - DA ORGANIZAÇÃO, COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO

20.1 - A presente Norma da Comissão de Conciliação Prévia, instituída por esta Convenção Coletiva de Trabalho, disciplina sua organização, composição e funcionamento.

20.2 - A Comissão de Conciliação Prévia tem por objetivo propor a solução de conflitos de natureza trabalhista existentes entre trabalhadores e empregadores, no âmbito dos contratos individuais de trabalho.

20.3 - A Comissão de Conciliação Prévia será instalada na sede do Sindicato operário, sendo composta de no mínimo um representante do Sindicato dos Trabalhadores e um representante do Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e Manutenção Industrial do Estado do Paraná.

20.4 - As reuniões de conciliação prévia serão realizadas na sede do Sindicato dos Trabalhadores no Município base, ou em local determinado pelas partes, dentro de 10 (dez) dias contado do protocolo da reclamatória perante a Comissão.

II DO PROCESSO DE CONCILIAÇÃO

20.5 - A reclamação será apresentada, por escrito, em 03 (três) vias, à Comissão de Negociação Prévia, sendo imediatamente designada data da reunião de conciliação.

Parágrafo Único: A reclamação deverá conter nome, qualificação e endereço das partes, breve exposição dos fatos e pedido.

20.6 - Recebida e protocolada a reclamação, será remetida à parte contrária cópia da mesma, com indicação da data de reunião de conciliação, em correspondência registrada, pessoalmente ou ainda

através de fax desde que a Comissão obtenha comprovante de recebimento.

20.7 - A parte contrária será convidada e apresentar à Comissão, mediante protocolo, no prazo de 7 (sete) dias, suas justificativas por escrito.

Parágrafo Primeiro: O reclamante poderá, a qualquer tempo, obter cópia da justificativa à Comissão.

Parágrafo Segundo: O prazo a que se refere este artigo será contado a partir de 48 (quarenta e oito) horas da data de postagem da correspondência, do protocolo ou fax.

20.8 - Nas reuniões de conciliação será obrigatória a presença das partes, sob pena de arquivamento da reclamatória.

Parágrafo Primeiro: É facultado ao empregador fazer-se substituir por representante legal ou preposto que tenha conhecimento dos fatos e que tenha autonomia para conciliar.

Parágrafo Segundo: Se por doença ou motivo relevante, devidamente comprovado, não for possível à qualquer das partes comparecerem à reunião de conciliação, será designada nova data de conciliação.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregador não compareça na audiência designada, e se não houver pedido por parte do reclamante para transferência de mesma, será fornecida pela Comissão de Conciliação Prévia, ao reclamante, declaração de tentativa conciliatória frustrada.

Parágrafo Quarto: Caso o empregado não compareça na audiência designada, e se não houver pedido por parte do reclamado para transferência de mesma, a reclamatória será arquivada, não podendo o reclamante entrar novamente com ação perante a Comissão de Conciliação Prévia num prazo inferior a 30 (trinta) dias.

20.9 - Não havendo acordo entre as partes, perante a Comissão de Conciliação Prévia, as mesmas poderão dirimir a questão por meio de mediação e arbitragem, de acordo com o regulamento do Instituto de Mediação e Arbitragem do Paraná - IMAPAR. Caso não seja aceita pelas partes, será fornecida declaração de tentativa conciliatória sem sucesso.

20.10 - Encerrada a reunião de conciliação, os trâmites serão reduzidos a termo constando as propostas apresentadas pelas partes, os itens conciliados e a reserva daquilo que não foi possível conciliar, entregando-se cópia do termo de solução do conflito às partes e arquivando-se a reclamação.

Parágrafo Único: Caso haja parcelamento de pagamentos das verbas conciliadas a eficácia liberatória das mesmas só terá validade após o pagamento final do acordado, inclusive despesas administrativas da Comissão.

III - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

20.11 - A sessão de conciliação será presidida em forma de revezamento, sendo este não superior a 30 (trinta) dias.

20.12 - Nos conflitos submetidos à Comissão de Conciliação Prévia, será cobrada taxa de mediação de 10% (dez por cento) sobre o valor do acordo.

Parágrafo Primeiro: O valor a que se refere o caput será custeado integralmente pelo empregador.

Parágrafo Segundo: A taxa de mediação, após paga as despesas administrativas da comissão, e não tendo outras despesas, será rateada, em partes iguais, entre os Sindicatos signatários.

Parágrafo Terceiro: Caso as despesas sejam superiores ao valor de honorários recebidos, as mesmas serão rateadas entre os Sindicatos signatários.

20.13 - A presente norma somente poderá ser modificada mediante consenso dos signatários.

20.14 - A Comissão de Conciliação Prévia não entrará no mérito quanto as contribuições previdenciárias e fiscais.

20.15 - O SINDICATO DAS EMPRESAS DE ENGENHARIA DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL DO ESTADO DO PARANÁ, juntamente com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMOM

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NAS
ÁREAS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANÁ, mantendo instalada a
Comissão de Conciliação prévia, na sede do Sindicato Profissional. Quanto
às demais, serão instaladas se possível, no decorrer desta CCT em comum
acordo com as entidades Signatárias.

20.16 - O aprimoramento das normas da Comissão poderão ser debatidas
e acrescentadas através de termo aditivo a esta Convenção.

CLÁUSULA 21 - DESCONTOS DE FALTAS NAS FÉRIAS:

Não será deduzido no período de gozo das férias e indenizações
respectivas, o descanso semanal remunerado perdido por ter ocorrido falta
 injustificada ao trabalho.

**CLÁUSULA 22 - DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO)
SALÁRIO:**

As empresas deverão adiantar a primeira parcela do 13º (décimo terceiro)
salário, entre os meses de fevereiro até o último dia do mês de novembro,
de uma só vez, a metade do salário recebido pelo empregado no mês
anterior, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro, ao qual está
sendo feito referido adiantamento de acordo com o que dispõe a Lei nº
4.749/65.

Parágrafo Único: As empresas não estão obrigadas a proceder ao
adiantamento referido nesta cláusula a todos os seus empregados, no
mesmo mês.

CLÁUSULA 23 - AUSÊNCIAS LEGAIS:

A ausência a que alude o artigo 473, I, da CLT, por força da presente
Convenção, fica assim ampliada:

De 02 (dois) para 03 (três) dias úteis em caso de falecimento do cônjuge,
ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva
sob sua dependência econômica, devendo o favorecido apresentar
atestado de óbito.

Parágrafo Único: Fica esclarecido que será tido como pessoa que
comprovadamente viva sob dependência econômica, quando o empregado
apresentar comprovação, através de documento oficial, que tal pessoa é
sua beneficiária junto ao INSS.

CLÁUSULA 24 - ATRASOS:

Atendido o regulamento já existente na empresa, quando for possível pela
contratação da obra, a empresa tolerarão atraso de até, 60 (sessenta)
minutos, 01 (uma) hora, ao mês, desde que descontinuados e inabituais.

**CLÁUSULA 25 - GARANTIA A PERCEÇÃO DE SALÁRIOS NA
OCORRÊNCIA DE FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS OU OUTROS:**

Fica assegurado o pagamento das horas normais da jornada de trabalho a
todos os empregados que, estando a disposição do empregador, fiquem
impossibilitados de exercer suas atividades em razão de fatores climáticos
adversos, falta de material ou maquinário danificados, desde que se
apresentem e permaneçam no local de trabalho durante toda jornada
laboral ou sejam dispensados por ordem escrita.

CLÁUSULA 26 - GARANTIAS ESPECIAIS DO EMPREGADO:

A empregada gestante é assegurada a licença maternidade, com a
duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

CLÁUSULA 27 - AUXÍLIO FUNERAL:

Na hipótese de falecimento do empregado durante a vigência do contrato
laboral e que conte com mais de 06 (seis) meses de serviço na empresa,
será assegurado a 01 (um) único dependente designado pela Previdência

Social, o pagamento de um salário normativo a título de auxílio funeral.
Ficam excecionadas as empresas que mantêm seguro de vida em grupo.

CLÁUSULA 28 - ABONO APOSENTADORIA:

Reservadas as situações mais favoráveis existentes, aos empregados que
contarem com mais de 02 (dois) anos ininterruptos na mesma empresa,
quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, será pago
um abono equivalente a 30 (trinta) dias de remuneração percebida.

**CLÁUSULA 29 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE
APOSENTADORIA:**

Aos que possuírem 05 (cinco) ou mais anos de serviços ininterruptos na
mesma empresa, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores a
aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço, fica garantido o
emprego até, o implemento do tempo aqui referido, ou seja, 12 (doze)
meses.

CLÁUSULA 30 - ABONO DE FALTA - INTERNAMENTO:

Ao empregado, no caso de necessidade de internamento de filho de até 10
(dez) anos de idade, será concedido abono de falta de 01 (um) dia, assim
entendido o do próprio internamento, mediante comprovação do hospital.
Sendo inválido o filho, não haverá limite de idade.

**CLÁUSULA 31 - ABONO DE FALTAS PARA EMPREGADO
ESTUDANTE:**

Fica convenionado que, em relação aos empregados estudantes do 1º e 2º
graus e de cursos universitários, na hipótese da ocorrência de prestação de
exames escolares feitos em horários diferentes das atividades escolares,
coincidindo com o horário de trabalho, terá o empregado justificado a sua
falta ao serviço, quando tiver que fazer exames nessas condições, e após,
comprovar sua participação na prova escolar.

CLÁUSULA 32 - AUXÍLIO ESCOLAR:

Recomenda-se às empresas, consoante sua disponibilidade, que
concedam por ocasião do início do ano letivo, um adiantamento de até 30%
(trinta por cento) do salário básico, para fins de aquisição de material
escolar, aos empregados com filhos estudantes, até, o segundo grau,
desde que solicitado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e
mediante a apresentação de comprovante de matrícula.

Parágrafo Único: A fixação de condições e eventual parcelamento, para
fins de pagamento do adiantamento fica a critério de negociação entre
empregado e empregador.

CLÁUSULA 33 - PRIORIDADE DE MÃO DE OBRA:

As empresas se comprometem a priorizar a mão de obra local em suas
novas contratações.

CLÁUSULA 34 - DO VALE TRANSPORTE:

As empresas fornecerão vale transporte a todos os trabalhadores, de
acordo com a Lei, podendo descontar até no máximo R\$ 1,00 (um real) por
mês.

**CLÁUSULA 35 - TRANSPORTE - EMPREGADO RECRUTADO FORA
DO MUNICÍPIO:**

O empregado recrutado fora do município onde está localizada a obra, que
tenha tido sua passagem até esta, paga pela empresa, tem garantido o
pagamento da passagem de retorno ao mesmo local do recrutamento, por
ocasião da extinção do contrato de trabalho, ou por ocasião da rescisão do
pacto laboral, desde que esta não ocorra por justa causa.





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

CLÁUSULA 36 - HOTEL E ALOJAMENTO:

Quando o empregado for contratado fora do Estado do Paraná, ou em localidades que distem mais de 100 (cem) quilômetros do local da obra, as empresas arcarão com as despesas hevidas com hotel, pelas mesmas indicados, ou fornecerão alojamento gratuito.

Parágrafo Primeiro: Durante o período em que o funcionário estiver lotado na obra acima descrita, instalado tanto em hotel quanto em alojamento, as refeições em local indicado ou fornecido pelas empresas, deverão ser subsidiadas pelas mesmas, na forma determinada pela cláusula 37 desta CCT.

Parágrafo Segundo: Fica certo e ajustado que a concessão disposta nesta cláusula, por ser feita para o trabalho, não integrará os salários dos empregados, para quaisquer efeitos.

CLÁUSULA 37 - REFEIÇÃO E CAFÉ DA MANHÃ:

Ressalvadas condições mais favoráveis já existentes, as empresas fornecerão refeição a todos os trabalhadores do canteiro de obras, comprometem-se a fazê-lo através do PAT, e que desde já fica esclarecida a não integração ao salário de acordo com a lei. Fornecerão ainda a todos os seus empregados, em todos os dias em que os mesmos trabalharem, café da manhã composto de:

- 01 (um) copo grande (250 ml) de café com leite;
- 01 (um) pão (50g) francês ou similar, com margarina;
- a) O café da manhã será fornecido em horário e local determinado pela empresa;
- b) Pelo fornecimento da refeição diária e café da manhã, a empresa poderá descontar do salário do empregado, no máximo R\$ 1,00 (um real) por mês.

CLÁUSULA 38 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS:

A empresa prestará assistência jurídica a seu empregado que no exercício de função de vigia estiver trabalhando armado (com arma regulamentada e cedida pela empresa), praticar ato que o leve a responder a ação penal.

CLÁUSULA 39 - LANCHES EM CONTRATOS DE "PARADA":

Em sendo o contrato de "parada", assim entendidos aqueles que têm tal conotação junto a categoria, as empresas fornecerão aos seus empregados, em todos os dias em que os mesmos trabalharem em jornada que exceder à normal praticada, ao final do expediente, quando da saída, lanche composto de:

- 01 (um) suco, equivalente a 200 ml;
- 01 (um) pão (50g) francês (ou similar) com mortadela (ou similar);
- 01 (um) chocolate ou bolachas ("lanchinho").

CLÁUSULA 40 - PRIMEIROS SOCORROS:

As empresas manterão em suas instalações, material de primeiros socorros. Quando a empresa se utilizar mão de obra feminina, o material de primeiros socorros deverá conter absorventes higiênicos, para situações de emergência.

CLÁUSULA 41 - EXAMES MÉDICOS:

As empresas, nos termos da lei, providenciarão exames médicos, na admissão ou demissão de empregados, arcando com as despesas correspondentes, devendo, da mesma forma, submeter os trabalhadores a exame médico, pelo menos uma vez ao ano, sendo a escolha do profissional e/ou entidade uma faculdade da empregadora.

CLÁUSULA 42 - ATESTADOS MÉDICOS:

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20/02/84, publicada no DOU de 21/02/84, a concessão de atestados médicos para dispensa dos serviços por doenças com incapacidade de até 15 (quinze)

dias será fornecido ao segurado no âmbito dos serviços de Previdência Social, por médicos do INSS, das EMPRESAS, Instituições Públicas e Para-Estatais, e Sindicatos urbanos, que mantenham contrato e/ou convênio com a Previdência Social e por odontólogos nos casos específicos e, em idênticas situações.

CLÁUSULA 43 - ATESTADOS:

As empresas ficam expressamente proibidas de consignar na CTPS do empregado, o afastamento do serviço por motivo de doença, devendo este ser de conformidade com a CLT.

CLÁUSULA 44 - CIPA:

A eleição de CIPA será convocada no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso. (NR 5 item 5.38).

A empresa remeterá ao sindicato profissional em três dias após a convocação cópia do edital que convocou a eleição da CIPA (NR 5 item 5.38.1).

O presidente e o vice-presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco), dias antes do término do mandato em curso, a comissão eleitoral (CE), que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral (NR 5 item 5.39).

Nos estabelecimentos onde não houver CIPA a comissão eleitoral será constituída pela empresa. (NR 5 item 5.39.1).

O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- publicação e divulgação de edital em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45(quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;
- garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;
- Realização da eleição no prazo mínimo de 30(trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;
- Realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados;
- Voto secreto;
- Apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;
- Faculdade de eleição por meios eletrônicos;
- Guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos. (NR 5 item 5.40).

Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias (NR 5 item 5.41).

As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários deverão constituir CIPA, de acordo com o dimensionamento previsto no quadro I da NR 5.

As empresas com menos de 20 (vinte) funcionários o empregador deverá designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR 5.

Parágrafo Único: As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, após a eleição, cópia da ata de posse, bem como o calendário anual das reuniões ordinárias, no prazo de 15 (quinze) dias. Aquelas em que a lei não exige a CIPA, deverão encaminhar o nome do designado, no mesmo prazo acima.



[Handwritten signature]



Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

CLÁUSULA 45 - CAGED:

As empresas fornecerão ao Sindicato Obreiro, mensalmente, cópia do CAGED, (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da elaboração do mesmo.

Parágrafo Único: As entidades sindicais obreiras poderão instar as empresas a comprovar a remessa das relações de que trata esta cláusula.

CLÁUSULA 46 - GARANTIA DE EMPREGO AOS MEMBROS DA CIPA:

Os empregados eleitos para cargos de direção nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, desde o registro da candidatura até um ano após o final de seu mandato.

CLÁUSULA 47 - SESMT:

As empresas estão obrigadas a constituir serviços especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, segundo o disposto no quadro do inciso II do SE SMT da NR 4 do MTB.

CLÁUSULA 48 - QUEBRA DE MATERIAL:

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

Parágrafo Único: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

CLÁUSULA 49 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DO TRABALHO E UNIFORMES:

As empresas abrangidas deverão obedecer aos dispositivos constantes na legislação vigente com relação à segurança do trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual, gratuitamente, nos casos em que a lei o obrigue, tais como: Óculos de segurança, luvas, máscaras, capacetes, cintos de segurança, botinas e outros, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores.

a) Quando se constituir exigência da empresa a utilização de uniformes, ela os concederá nas mesmas condições e com os mesmos requisitos legais que se aplicam aos equipamentos de segurança obrigatórios, sendo obrigatório, de igual forma, o seu uso pelo empregado,

b) Em conformidade com os dispositivos legais pertinentes obrigam-se os empregados a usar e zelar, tanto em relação aos EPI's, quanto aos uniformes que, quando fornecidos aos empregados, são de uso restrito e exclusivo em horário de trabalho, em serviço.

CLÁUSULA 50 - PROTEÇÃO AO TRABALHO:

No primeiro dia de trabalho do empregado, as empresas acordantes destinarão o tempo suficiente ou necessário com treinamento e instrução do uso de EPI(s), do conhecimento dos riscos das atividades a serem exercidas pelo empregado e do local de trabalho, sendo acompanhado por técnico designado pela empresa.

CLÁUSULA 51 - AUTOMAÇÃO:

Quando a empresa adotar ou vier a adotar inovações no sistema de trabalho, determinando sua racionalização, na atividade desenvolvida pelo empregado, assume compromisso de promover treinamento para que os empregados adquiram qualificação adequada aos seus novos métodos de trabalho, às suas expensas.

CLÁUSULA 52 - COMISSÃO DE SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO:

Será instituída uma comissão paritária, formada por membros das entidades conveniadas, objetivando estudos relacionados com a segurança, higiene e medicina do trabalho.

CLÁUSULA 53 - REFETÓRIOS E SANITÁRIOS:

Os refetórios e sanitários deverão atender o disposto na legislação, bem como o que dispõe a NR-18, da Portaria n.º 3.214/78.

CLÁUSULA 54 - AVISO PRÉVIO:

O aviso prévio será comunicado por escrito, contra recibo, e sempre esclarecendo a data, horário e local da homologação da rescisão contratual.

Parágrafo Único: No início do período do aviso prévio, o empregado dispensado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 55 - DEMISSÕES:

As empresas poderão demitir seus funcionários às sextas-feiras, mas se assim procederem fica garantido ao trabalhador o pagamento do Descanso Semanal Remunerado, excetuando-se as justas causas e pedidos de demissão do empregado.

Parágrafo Único: Esta cláusula somente se aplica aos empregados contratados por prazo indeterminado.

CLÁUSULA 56 - RESCISÃO CONTRATUAL:

Por ocasião da rescisão ou extinção do contrato de trabalho, o pagamento das verbas decorrentes deverá atender às seguintes condições, de acordo com o disposto no artigo 477 da CLT:

- Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato (extinção do contrato de trabalho ou aviso prévio trabalhado);
- Até o 10º (décimo) dia, contado de data de notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento, devendo, em qualquer das hipóteses, a empresa comunicar ao empregado por escrito, a data de pagamento das verbas rescisórias;
- O não atendimento aos prazos acima fixados, implicará no pagamento da multa prevista no artigo 477, da CLT, alterado pela Lei nº 7.855/89, já citada, equivalente a um salário do empregado corrigido pelo índice de variação da UFIR.

CLÁUSULA 57 - HOMOLOGAÇÕES:

As homologações das rescisões de contrato de trabalho, de empregados que contem com 03 (três) meses de serviço ou mais, junto a mesma empresa, deverão ser efetuadas no Sindicato Profissional acordante.

- para viabilizar o pactuado nesta cláusula, os Sindicatos obreiros assumem a responsabilidade de manter, em todos os municípios, ou nas proximidades destes, onde haja obra da categoria abrangida, um preposto a fim de praticar as homologações.
- no ato das homologações das rescisões contratuais, as empresas deverão apresentar ao Sindicato Profissional da base territorial, as 06 (seis) últimas Guias de Recolhimento do INSS, bem como a Relação dos Salários de Contribuição do INSS, contendo mês, ano, valor do salário de contribuição e data do recolhimento, ainda as 06 (seis) últimas guias do recolhimento do FGTS, ou extrato atualizado, mês a mês e da multa, se devida, nos termos do § 1º do artigo 9º do Decreto 2.430/97 que regulamentou a Lei 9.491/97 e da Lei Complementar nº 110 de





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

29/06/2001, sob pena de não se efetuar a homologação, recaiando a multa sobre a empresa.

c) Em caso de descumprimento da letra "b", o empregador pagará multa, em favor do empregado despedido, equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial, sem prejuízo da homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho

CLÁUSULA 58 - DISPENSA DE DIRETORES SINDICAIS:

Fica assegurada aos diretores sindicais não licenciados, a dispensa de 03 (três) dias por mês, para que possam participar de atividades sindicais, mediante ofício do sindicato, no mínimo com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, ofício este que deverá ser encaminhado à empresa a qual se vincula o empregado

Parágrafo Único: O dia dispensado, de acordo com o estipulado nesta cláusula, será remunerado como se trabalhado fosse

CLÁUSULA 59 - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL:

Nos pedidos de demissão, recibos de quitação e contratos de experiência, as assinaturas dos empregados deverão ser apostas sobre a data datilografada. Todos estes documentos contarão com a assinatura de duas testemunhas, e do contrato de experiência será fornecida cópia ao empregado

CLÁUSULA 60 - DIREITO DE AFIXAÇÃO:

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do Sindicato, em locais de fácil acesso aos trabalhadores, quadros de aviso para afixação de comunicados oficiais da Entidade Obreira conveniente, de interesse da categoria, ficando expressamente vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA 61 - MENSALIDADES:

De acordo com o artigo 545 e seu parágrafo único da CLT, as empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devida e expressamente autorizadas, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por estes notificadas, salvo quanto a contribuição sindical, cujo desconto independe destas formalidades. O recolhimento ao Sindicato, do importe descontado, deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao dia que originou o desconto, mediante relação nominal

CLÁUSULA 62 - DAS CONTRIBUIÇÕES EM FAVOR DAS ENTIDADES SINDICAIS CONVENIENTES:

a) Para assegurar a unicidade jurídica, retribuir o empenho e trabalho sindical para realização do mesmo, manter as atividades sindicais, e cumprir determinação das respectivas assembleias do Sindicato Obreiro, na forma do artigo 8º da Constituição Federal, as empresas descontarão dos salários dos trabalhadores, a título de contribuição negociada, os percentuais abaixo, conforme cada base territorial:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARAPONGAS:

Desconto de 4,5% (quatro e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

Meis um desconto de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de dezembro de 2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DE CIMENTO, CAL E GESSO, LADRILHOS HIDRÁULICOS, DE PRODUTOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E MÁRMORES E GRANITOS E DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL DE CASCAVEL:

Desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho de 2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

Meis um desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de novembro de 2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE:

Desconto de 5,5% (cinco e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL DE FOZ DO IGUAÇU.

Desconto de 6,5% (seis e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS HIDRÁULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO, DE ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO DE MÁRMORES E GRANITOS, OFICIAIS ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DE FRANCISCO BELTRÃO:

Desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho de 2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

Meis um desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de novembro de 2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA;**

Desconto de 7,0% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE IRATI;**

Desconto de 7,0% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE JATAZINHO E IBIPORÁ;**

Desconto de 7,50% (sete e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA;**

Desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

Mais um desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de novembro/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON;**

Desconto de 5,5% (cinco e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MEDIANEIRA;**

Desconto de 5,5% (cinco e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAGUÁ;**

Desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas

Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

Mais um desconto de 3,5% (três e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de novembro/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAVÁ;**

Desconto de 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PATO BRANCO;**

Desconto de 4,5% (quatro e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DE CIMENTO, CAL E GESSO,**

LADRILHOS HIDRÁULICOS, DE PRODUTOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E MÁRMORES E GRANITOS E DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM GERAL DE PONTA GROSSA;

Desconto de 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO TELÊMACO BORBA;**

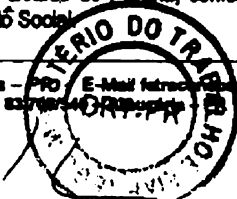
Desconto de 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TOLEDO;**

Desconto de 6,5% (seis e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBIATÁ;**

Desconto de 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.





Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e Manutenção Industrial do Estado do Paraná

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UNIÃO DA VITÓRIA;

Desconto de 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ - FETRACONSPAR

Desconto de 7% (sete por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NAS ÁREAS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANÁ - SINDIMONT;

Desconto de 2,5% (dois e meio por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador no mês de julho/2004, sendo que deste percentual será repassado 0,5% (meio por cento) a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Paraná, conforme estabelece o Inciso X, do artigo 8º do Estatuto Social.

a.1 este desconto, de acordo com as manifestações das assembleias gerais dos trabalhadores destina-se a manter as atividades sindicais dos Sindicatos Profissionais e está dentro da razoabilidade.

a.2 a importância resultante do desconto aqui referido deverá ser depositada em conta especial, em nome do Sindicato Obreiro, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto o qual assume inteira responsabilidade sobre os citados descontos e sua aplicação, de conformidade com a lei.

a.3 o pagamento das contribuições de que trata esta cláusula efetuado fora do prazo, quando espontâneo, será atualizado monetariamente com o mesmo índice de atualização do valor nominal da contribuição sindical e acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

a.4 existindo desconto parcelado e ocorrendo rescisão de contrato de trabalho por qualquer motivo antes de descontada a segunda parcela deverá ser efetuado o desconto da mesma por ocasião da rescisão, bem como do empregado que no mês do desconto estiver afastado do emprego, por qualquer motivo, sofrerá o desconto no retorno, e a parcela descontada será recolhida ao Sindicato Obreiro até o 10º dia do mês subsequente ao desconto.

a.5 Fica assegurado aos empregados o direito de oposição à referida contribuição, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato profissional em sua sede ou sub-sede até 10 (dez) dias antes de ser efetuado o desconto, sem efeito retroativo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá opor-se através de termo redigido por outrem, no qual deverá estar atestado por duas testemunhas devidamente identificadas. Recebida a oposição, o Sindicato fornecerá recibo de entrega e encaminhará ao empregador, para que não seja procedido o desconto.

b DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL: Conforme deliberação tomada em assembleia geral do Sindicato dos empregadores, fica estabelecido a taxa de reversão patronal, destinada a manter a atividade Sindical da Entidade, e que se sujeitarão todas as empresas, associadas ou não do Sindicato, e que se constitui em obrigatoriedade do recolhimento

em favor do SINDICATO DAS EMPRESAS DE ENGENHARIA DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL DO ESTADO DO PARANÁ - SINDEMON/PR., que serão recolhidos até o dia 30/07/2004, conforme tabela abaixo, de acordo com o capital social da empresa, registrado na Junta Comercial:

Capital social da empresa expresso em reais	Fórmula
1. Até R\$ 5.966,80	R\$ 47,74
2. de R\$ 5.966,81 a R\$ 11.933,61	Capital / 125
3. de R\$ 11.933,62 a R\$ 119.336,26	Capital / 500 + R\$ 71,60
4. de R\$ 119.336,27 a R\$ 11.933.626,13	Capital / 1.000 + R\$ 190,93
5. de R\$ 11.933.626,14 a R\$ 63.846.006,02	Capital / 5.000 + R\$ 9.737,83
6. Acima de R\$ 63.846.006,03	Contr. máxima R\$ 22.467,03

b.1. As empresas que vierem a se constituir, ou que se estabelecerem na base territorial da Entidade Patronal, também pagarão a contribuição em taxa.

b.2. As empresas com capital igual ou inferior a R\$ 5.966,80, recolhem o valor mínimo de R\$ 47,74, e as empresas com capital igual ou superior a R\$ 63.846.006,03 recolhem o valor de R\$ 22.467,03, de acordo com o disposto no § 3º do artigo 580 da CLT.

CLÁUSULA 63 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA AO SINDICATO PROFISSIONAL:

De acordo com o fixado em ata de Assembleia Geral da categoria dos sindicatos, ficam as empresas obrigadas a descontar mensalmente, sobre a remuneração de todos os trabalhadores associados, a título de contribuição confederativa, o percentual abaixo descrito.

A distribuição da mesma será feita conforme orientação impressa na guia que será fornecida pelos Sindicatos Profissionais e efetuada pela Caixa Econômica Federal, sempre obedecendo aos percentuais e serem distribuídos para o Sindicato, Federação e Confederação.

Sindimont	1,0% (um por cento)
Casoevel	2,0% (dois por cento)
Cianorte	2,0% (dois por cento)
Foz do Iguaçu	1,5% (um e meio por cento)
Guapivava	1,5% (um e meio por cento)
Iratí	1,0% (um por cento), exceto nos meses de julho/2004 e março de 2005.
Jataizinho e Iporã	1,5% (um e meio por cento)
Londrina	2,0% (dois por cento)
Mai. C. Rondon	2,0% (dois por cento)
Fco Beltrão	1,5% (um e meio por cento)
Paranaguá	1,5% (um e meio por cento)
Paranavaí	2,0% (dois por cento)
Palo Branco	1,5% (um e meio por cento)
Telêmaco Borba	1,5% (um e meio por cento)
Toledo	2,0% (dois por cento)
Ubiratã	2,0% (dois por cento)
União da Vitória	1,5% (um e meio por cento)
Medianeira	2,0% (dois por cento)
Ponta Grossa	2,0% (dois por cento)
Maringá	9,0% (nove por cento) e ser descontado nos meses de julho e dezembro/2004.
Fetraconspar	1,5% (um e meio por cento)





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

a) este desconto é estabelecido de acordo com a manifestação das Assembleias Gerais dos Sindicatos Obreiros, de conformidade com os artigos 462 e 545 da C.L.T.

b) o recolhimento dos valores resultantes do desconto fixado nesta cláusula será efetuado ao Sindicato, através de guia própria, fornecida às Empresas pelo Sindicato, até o 10º dia útil, após ter sido efetuado o referido desconto.

c) o Sindicato Obreiro convenente assume, integralmente, toda e qualquer responsabilidade em quaisquer pendências, sejam judiciais ou não, que possam vir a ser suscitadas por empregados, decorrentes do disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA 64 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS:

O comprovante de depósito da contribuição sindical e confederativa será remetido ao respectivo Sindicato Obreiro, discriminando-se juntamente com aquele, a relação de trabalhadores (nome, função e salário base) contribuintes.

CLÁUSULA 65 - DEFICIENTE FÍSICO:

As empresas, com 100 (cem) ou mais empregados, fornecerão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 de dezembro de cada ano, o total de empregados e quais as vagas preenchidas por trabalhadores reabilitados e ou deficientes habilitados perante o INSS.

Parágrafo Único: Em caso de abertura de novas vagas destinadas a estes trabalhadores, ou para substituição daqueles que já estejam trabalhando, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional, esclarecendo em qual atividade estará aberta a vaga.

CLÁUSULA 66 - SEGURO DE VIDA:

Em favor de cada empregado a empresa manterá seguro de vida em grupo, custeado integralmente pela empresa, cujo benefício deverá observar a seguinte cobertura:

Um capital básico de R\$ 9.700,00 (nove mil e setecentos reais), por morte acidental do empregado.

CLÁUSULA 67 - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO:

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 72 (setenta e duas) horas, a contar do início efetivo ao trabalho.

CLÁUSULA 68 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:

Todos os trabalhadores que desempenham suas atividades em área de risco, devidamente comprovada como perigosa por meio de laudo pericial, fornecido por órgão competente ao proprietário da área onde serão executados os serviços, receberão um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre sua remuneração.

CLÁUSULA 69 - COMISSÃO ESPECÍFICA:

Será formada uma Comissão, composta de um representante patronal e um representante do Federação dos trabalhadores para analisar e convocar, se necessário, a empresa que não esteja cumprindo a Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Único: Esta Comissão será constituída no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a celebração desta CCT.

CLÁUSULA 70 - REMESSA DA CAT:

Ocorrendo acidente de trabalho com o empregado, obriga-se a empresa a encaminhar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, cópia da CAT ao Sindicato Profissional e em caso de morte, de imediato.

CLÁUSULA 71 - DO DEPÓSITO:

A presente convenção coletiva de trabalho entrará em vigor após a assinatura das entidades convenentes e, posteriormente será feito o registro e arquivado na Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de acordo com o parágrafo 1º do artigo 614 da C.L.T.

CLÁUSULA 72 - COMISSÃO INTERSINDICAL:

Os Sindicatos convenentes formarão Comissões para conjuntamente desenvolverem e encaminharem os seguintes assuntos:

- Fazer levantamento e cadastramento dos trabalhadores que ainda não possuem casa própria;
- Fazer levantamento e cadastramento dos empregados não alfabetizados existentes na categoria;
- Estabelecer critérios para orientação a fim de evitar a contratação de mão-de-obra informal na categoria.

CLÁUSULA 73 - TRABALHO INFORMAL

O Sindicato Profissional e Patronal, caso tenham conhecimento da existência de trabalhadores sem o registro em CTPS, convocarão imediatamente as empresas para acertarem essas irregularidades, sob pena do enquadramento das mesmas no inciso II do § 3º do artigo 297 da Lei N° 9.983, de 14 de julho de 2000.

CLÁUSULA 74 - PRORROGAÇÃO E REVISÃO:

Somente será possível a prorrogação e revisão deste instrumento, caso isto seja do interesse dos signatários e após aprovação nas respectivas assembleias gerais dos Sindicatos, tudo na forma da legislação aplicável.

CLÁUSULA 75 - DIREITOS E DEVERES:

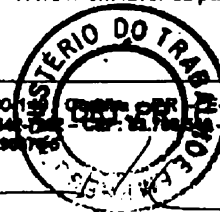
Todos os trabalhadores e empresas abrangidos por este instrumento, deverão acatar e aplicar as normas nele contidas, na forma da legislação em vigor.

CLÁUSULA 76 - DAS DIVERGÊNCIAS:

As divergências na aplicação da presente convenção serão solucionadas, pelas diretorias das Entidades Convenentes. Na impossibilidade de solução, no modo pactuado as partes poderão recorrer aos órgãos competentes.

CLÁUSULA 77 - MULTA:

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento, o infrator pagará multa correspondente a 5% (cinco por cento) do salário básico, considerando para tanto o menor piso da categoria em casos genéricos, ou o salário básico do empregado envolvido em casos específicos, por cláusula descumprida, por empregado, a cada mês do descumprimento, revertido em favor da parte prejudicada.





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

Parágrafo Único: Esta multa não se aplica às cláusulas em que haja previsão de penalização específica, ficando claro que, em hipótese nenhuma poderá ocorrer a acumulação de multas por infringência de uma mesma cláusula.

E assim, por haverem convencionado, assinam em 06 (seis) vias de igual teor e forma e para os fins de registro e arquivo junto à Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, de conformidade com o estatuído pelo artigo 614 da CLT.

Curitiba, 05 de julho de 2004.

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE ENGENHARIA DE MONTAGEM E
MANUTENÇÃO INDUSTRIAL DO ESTADO DO PARANÁ**

Sérgio da Cruz - Diretor Jurídico
CPF: 010.789.038-08

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ**

Gerardo Ramalho - Presidente
CPF: 339.538.809-34

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE MONTAGEM
E MANUTENÇÃO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NAS ÁREAS
INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANÁ**

Antonio Lemos do Prado - presidente
CNPJ: 81.398.794/0001-95

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE LONDRINA**

Denilson Pestana da Costa - Presidente
CPF: 734.067.399-41

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PARANAÍ**

Reinaldim Barboza Pereira - Presidente
CPF: 424.226.809-25

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO
CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS HIDRÁULICOS E
PRODUTOS DE CIMENTO, DE ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO, DE
CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DE MÁRMORES E GRANITOS, OFICIAIS
ELETRICISTAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES
ELÉTRICAS, GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DE CASCAVEL E REGIÃO**

Adão Ribeiro dos Santos - Presidente em Exercício
CPF: 300.479.279-68

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CIANORTE**

Sebastião Lima da Silva - Presidente
CPF: 526.741.659-53

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO CIVIL E NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO DE
ESTRADAS, PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAPLENAGEM EM
GERAL DE FOZ DO IGUAÇU**

Antonio Barros França - Presidente
CPF: 284.485.029-49

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DO CAL E GESSO, DE LADRILHOS
HIDRÁULICOS E PRODUTOS DE CIMENTO, DE ARTEFATOS DE
CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DE
MÁRMORES E GRANITOS, OFICIAIS ELETRICISTAS E
TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÕES ELÉTRICAS,
GÁS, HIDRÁULICAS E SANITÁRIAS DE FRANCISCO BELTRÃO**

Oemar Kriger - Presidente
CPF: 394.906.029-49

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE GUARAPUAVA**

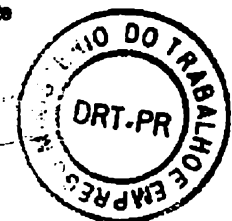
Sirlene César de Oliveira - Presidente
CPF: 647.537.869-00

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE IRATI**

Ronaldo Winkler - Presidente
CPF: 632.192.989-15

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE JATAIZINHO DE BIPORÁ**

Ricardo Vieira - Presidente
CPF: 526.933.919-15





Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias da Construção e do
Mobiliário do Estado do Paraná

SINDEMON

Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e
Manutenção Industrial do Estado do Paraná

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE ARAPONGAS**
Manoel Francisco da Silva - Presidente
CPF: 323.414.449-53

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON**
Lotário Claas - Presidente
CPF: 211.855.229-72

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MARINGÁ**
Dorvalino Lopes de Macedo - Presidente em Exercício
CPF: 283.491.368-47

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE MEDIANEIRA**
Antonio Gomes dos Santos - Presidente em Exercício
CPF: 411.087.109-30

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E
DO MOBILIÁRIO E NAS EMPRESAS DE MONTAGENS INDUSTRIAIS DE
PARANAGUÁ E LITORAL**
José Avido Pacheco - Presidente
CPF: 390.075.029-72

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE PATO BRANCO**
Nildo Luiz Saiton - Presidente em Exercício
CPF: 804.885.609-34

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND. DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE
OLARIA, DE CIMENTO, CAL E GESSO, LADRILHOS HIDRÁULICOS, DE
PRODUTOS DE CIMENTO ARMADO, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E
MÁRMORES E GRANITOS E DA CONSTRUÇÃO DE ESTRADAS,
PAVIMENTAÇÃO E OBRAS DE TERRAP. EM GERAL DE PONTA GROSSA**
Ademir Dias - Presidente
CPF: 286.811.509-87

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TELÉMACO BORBA**
Celso Domingues Lopes - Presidente
CPF: 007.445.998-81

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE TOLEDO**
Anacir Antonio de Andrade - Presidente
CPF: 839.434.989-72

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UBIATÁ**
Joaquim Francisco da Silva - Presidente
CPF: 279.331.729-20

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA
CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE UNIÃO DA VITÓRIA.**
José Orlando dos Santos - Presidente
CPF: 177.734.749-15

OCT-MONTAGEM/2004-2008.doc



Ministério do Trabalho
46212 00 9364/2004-01
Delegacia Regional do Trabalho de
Curitiba, nos termos do art. 614 da
C. L. T., o presente Instrumento Coletivo
de Trabalho foi recebido para fins
exclusivamente administrativos,
não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 15 de julho de 2004

Vera Lúcia Ferreira de Souza
Seção de Relação de Trabalho/DRT/PR
Mat. 103700