

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 76.593.920/0001-22, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ARY GIN;

SINDICATO DOS TRAB NAS IND EXTRATIVAS DE CURITIBA, CNPJ n. 78.736.121/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JABES AGIBERT PINHEIRO; E

SINDICATO DA IND DE EXTR DE MINERAIS N/METAL DE P.GROSSA, CNPJ n. 78.603.958/0001-64, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO PIRES LEAL;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de julho de 2012 a 30 de junho de 2013 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de Extração de Minerais não Metálicos**, com abrangência territorial em PARANÁ.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

a) Para os trabalhadores admitidos será garantido o salário de R\$ 780,00 (setecentos e oitenta reais), como mínimo da categoria sindical;


b) Para os marteleteiros - todos aqueles que têm função própria do marteleteiro, o salário inicial será de R\$ 880,35 (oitocentos e oitenta reais e trinta e cinco centavos);

c) Para os marteleteiros, será garantido mais 30% de periculosidade.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, serão reajustados com a aplicação do percentual de **7,0%** (sete por cento), sobre os salários de 30.06.2012.





## **CLÁUSULA QUINTA – COMPENSAÇÕES**

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

a) As empresas poderão conceder aumentos lineares superiores aos aqui estabelecidos, ficando acordado que será considerado como adiantamento salarial, portanto podendo ser descontado na próxima data base;

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

## **CLÁUSULA SEXTA - ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO**

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE OU DINHEIRO**

Quando o pagamento for efetuado em cheque, as empresas estabelecerão condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de trabalho ou refeições, não sendo este período considerado como falta ao serviço, ficando também observadas as demais condições previstas na Portaria 3.281, de 07.12.84, do Mtb. e art 464 e 465 da C.L.T.

As empresas que adotam o sistema de pagamento semanal adotarão providências para que o mesmo ocorra até as dezoito horas devendo o referido pagamento ser em dinheiro.

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

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL - VALE**

As empresas concederão aos seus empregados, que assim optarem, adiantamento salarial nas seguintes condições:

a) O Adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

b) O pagamento deverá ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

## **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO**

As empresas garantirão ao empregado que esteja ou que venha a ser afastado pela Previdência Social, por acidente do trabalho o recebimento da complementação do 13º salário proporcional ao salário a que tiver direito e cujo valor não tenha sido pago integralmente pelo órgão operador pelo prazo de 1 (um) ano.



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

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

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

As horas extras quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

**Parágrafo primeiro** - As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos e feriados) ou em dias pontes compensados, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus.

**Parágrafo segundo** - O limite máximo diário não poderá exceder a 10 horas.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade a ser pago aos trabalhadores que fizerem jus será calculado sobre o valor do piso da categoria.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS**

As empresas fornecerão mensalmente a todos os seus trabalhadores, independentemente da existência de faltas, gozo de férias ou afastamento previdenciário por acidente de trabalho ou doença laboral, cesta básica de alimentos no valor mínimo de R\$ 60,00 (sessenta reais).

**Parágrafo primeiro:** Tal procedimento não poderá ser acumulado com refeição diária do empregado concedida pelo empregador, seja ela em ticket refeição, vale refeição, "marmitex" ou procedimento similar.

**Parágrafo segundo:** Este benefício é concedido em caráter indenizatório, não sendo considerado como salário "in natura" e não se incorporando a remuneração dos trabalhadores para efeito algum.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIOS POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE**

No caso de falecimento do empregado que receba até 10 (dez) vezes o salário mínimo, como salário nominal, a empresa pagará a título de auxílio por morte, em parcela única, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) salários nominais (base).



Se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente do trabalho, será pago o valor equivalente a 03 (três) salários nominais (base).

**Parágrafo primeiro:** Os valores estabelecidos nesta cláusula, para os empregados que percebam salário nominal (base) acima de 10 (dez) vezes o salário mínimo será de 1 (um) e 2 (dois) salários nominais, respectivamente.

**Parágrafo segundo:** A Empresa que assim o desejar, poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade.

**Parágrafo terceiro** - O estabelecido nesta cláusula ("caput" e parágrafos primeiro e segundo) aplica-se aos casos de infortúnio dos quais venham a decorrer invalidez permanente.

A empresa que mantenha seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares, por ela inteiramente custeados, está isenta desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as empresas cobrirão a diferença.

## **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais. Em nenhuma hipótese poderá o empregado mais novo, perceber salário superior ao do mais antigo na função.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JUSTA CAUSA**

As empresas, quando julgarem que qualquer trabalhador incorreu na prática de falta grave, para caracterizá-la, sob pena de ineficácia do ato, deverão proceder das seguintes formas:

a) A empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do conhecimento do ato, deve comunicar ao trabalhador envolvido por escrito, informando pormenorizadamente às atitudes que justifiquem seu entendimento;

b) O trabalhador é obrigado a tomar conhecimento do documento, apondo data e assinatura na cópia destinada à empresa. Na falta desta, colher assinaturas de duas testemunhas;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Para o empregado demitido ou demissionário, as empresas disporão dos seguintes prazos para efetuar o pagamento das verbas rescisórias:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou término de contrato de experiência ou por prazo determinado;

- até o décimo dia corrido, quando do aviso prévio indenizado ou pedido de dispensa do cumprimento do mesmo.



Decorridos estes prazos, considerar-se-ão como dias trabalhados o período compreendido entre o último dia efetivamente trabalhado até a data do referido pagamento.

Na hipótese de não ser efetuado o mencionado pagamento, motivado pela ausência do empregado, a empresa fará comunicação, por escrito, à Entidade dos Trabalhadores. Persistindo a ausência, ficará a empresa dispensada de qualquer sanção.

**Parágrafo único** - na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de percepção das seguintes verbas: saldo de salários, férias vencidas e 13º salário, dentro dos prazos estabelecidos no "caput" desta cláusula.

É mantido o vínculo de emprego com todas as garantias inerentes ao empregado que trabalhe em condições insalubres enquanto não for realizado o exame médico demissional, com cópia ao interessado.

### **ABONO RESCISÓRIO**

Fica garantido a todo empregado que contar com mais de 10(dez) anos de serviço na mesma empresa da categoria o recebimento de Abono Rescisório correspondente a meio salário base do empregado em seu Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, desde que o afastamento tenha se efetivado sem justa causa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO ANTES DA DATA BASE**

Assegura-se ao empregado demitido sem justa causa nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, uma indenização equivalente a um mês de salário, nos termos da Lei nº 7.238/84, em seu Artº 9.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado, sendo vedado cumpri-lo em casa.

A redução de duas horas diárias, ou de sete dias corridos, será utilizada atendendo a conveniência do empregado e por ele escolhida no ato do recebimento do aviso prévio.

Quando cumprido o aviso prévio em 23 dias, o pagamento das verbas rescisórias será efetuado no 24º (vigésimo quarto) dia.

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

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Garantia de emprego à gestante até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, não podendo ser concedido, neste período o aviso prévio.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**



Os trabalhadores que sofrem acidente de trabalho, ou venham a adquirir doença profissional devidamente comprovada, terão garantido seu contrato de trabalho na empresa pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

FICAM GARANTIDOS EMPREGO E SALÁRIO NAS SEGUINTE SITUAÇÕES:

Para os trabalhadores que estejam a mais de 10 anos em serviço contínuo na mesma empresa e estejam a 12 (doze) meses ou menos para completarem o tempo necessário para aposentadoria terão garantido o emprego ou salário até a data que completarem o tempo necessário. Para ter direito a esta garantia o empregado comprovará através de prova documental o tempo faltante não superior a 12 (doze) meses. Completado o tempo faltante cessa esta garantia convencional.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – FÉRIAS**

Garantia de emprego ou salário, pelo período de 30 dias após o retorno de férias.

**Parágrafo primeiro:** Fica vedada a concessão do aviso prévio antes do término do período de estabilidades provisórias aqui acordadas.

**Parágrafo segundo:** Não se aplica o disposto nesta cláusula para os casos de:

- rescisão de contrato de trabalho por justa causa;
- término de contrato de trabalho por prazo determinado e/ou experiência;
- pedido de demissão; e,
- acordo com assistência da Entidade Sindical.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para as empresas e empregados que optarem pelo regime de compensação de jornada e trabalho, o horário de trabalho será o seguinte:

**a)Extinção completa de trabalho aos sábados:** As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira com o acréscimo de até 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias se completem 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando os intervalos de lei;

**b)Extinção parcial de trabalho aos sábados:** As horas correspondentes a redução de trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada



de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

**Competirá a cada empresa, de comum acordo por escrito com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito da compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados dentro das normas aqui estabelecidas.** Com a manifestação do acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais sem outra formalidade, observados os dispositivos de proteção da mulher e do menor;

c) **Compensação de sábado quando feriado:** Quando o feriado coincidir com sábado compensado, durante a semana, as empresas deverão reduzir as horas diárias de trabalho em número correspondente àquela compensação, ou pagá-las como extraordinárias;

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE PONTO**

Fica admitida a não marcação mecânica do intervalo no respectivo cartão, com reconhecimento do tempo máximo de 01 (uma) hora para os trabalhadores que exerçam funções nos seguintes locais: moinhos, usinas de beneficiamento, pedreiras, matos e fornos, desde que estejam localizados fora da sede da empresa.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS**

As empresas considerarão como faltas justificadas ao serviço, para todos os efeitos legais, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

a) para hospitalização: por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar, mediante comprovação.

b) do estudante: por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º graus, supletivo, vestibular ou universitário, se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho, e desde que haja aviso antecipado de 72 (setenta e duas) horas, com posterior comprovação documental.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA**

Havendo convocação do empregado enquanto em seu horário de intervalo entre jornadas assegurado pelo artigo 382 da CLT, com duração de onze horas, a empresa Acordante concederá abono extraordinário de uma hora, sem prejuízo quanto ao pagamento das horas extras laboradas.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo a convocação do empregado para jornada extraordinária nas condições acima previstas e sendo o empregado dispensado deste trabalho quando de sua apresentação, a empresa Acordante concederá o abono extraordinário, na forma expressa do caput desta Cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Os valores recebidos a título de abono extraordinário têm caráter meramente indenizatório e não integram a remuneração do obreiro para quaisquer fins.



## **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FÉRIAS**

As empresas concederão a seus funcionários o gozo de férias anuais remuneradas com um abono de 40% (quarenta por cento) sobre o salário nominal.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SAÚDE DO TRABALHADOR**

a) Destinar um valor que venha a garantir a empresa investir nas áreas de saúde e segurança do trabalho;

b) As empresas deverão garantir uma carga mínima de 1 (uma) hora semanal para cada cipeiro (titulares e suplentes) para que possam exercer suas funções de forma adequada ou seja 4 (quatro) horas mensais;

c) As empresas aceitarão sem contestar os atestados médicos dos serviços públicos;

d) Será feita a CAT pela Federação dos Trabalhadores ou Sindicato da categoria, órgão ou pessoa competente, quando a empresa se negar;

e) As empresas deverão estabelecer o Acordo de Proteção de Máquinas de forma biparte (trabalhador e empregador), através de ata com fotos.

## **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E UNIFORME**

A empresa fornecerá gratuitamente uniforme a ser utilizado na área de produção, sempre que seu uso for exigido pela empresa, bem como os equipamentos de proteção individual - EPI. Tal fornecimento não será considerado salário-utilidade, e o empregado devolvê-lo-á ao término do contrato, autorizando a empresa ao desconto pela não devolução:

a) Será considerada falta grave, ensejando justa causa à negativa do empregado em usar os EPI.

## **CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As empresas que por definição legal tenham que manter a CIPA, convocarão as eleições para os preenchimentos dos seus cargos por escrito, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, fixando a data e o local para sua realização, considerando todos os trabalhadores candidatos naturais.



a) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA e deverá ser ministrado antes da posse dos membros, salvo se a empresa comprovar a impossibilidade da realização do mencionado curso por motivos alheios à sua vontade, ficando a mesma obrigada a realizá-la no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a posse dos cipeiros.

b) O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes de trabalho ocorridos.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados fornecidos pela instituição previdenciária. Nas localidades onde a mencionada instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico. Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá do visto do referido serviço, e se houver contestação à mesma deverá ser por escrito.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA DE MEDICAMENTOS E PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão em lugar adequado e de fácil acesso, caixa contendo medicamentos básicos, devidamente identificados, para atender aos serviços de primeiros socorros.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas situadas na Base territorial do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE CURITIBA – SITRAEX**, nos municípios de *ADRIANÓPOLIS, ARAUCÁRIA, BOCAIUVA DO SUL, CASTRO, CERRO AZUL, CURITIBA, IPIRANGA, JAGUARIAIVA, LAPA, PALMEIRA, PARANAGUÁ, PIRAQUARA, PONTA GROSSA, RIO NEGRO, SÃO JOÃO DO TRIUNFO, SÃO JOSÉ DOS PINHAIS, SÃO MATEUS DO SUL*, ficam autorizadas a descontar mensalmente dos salários de seus trabalhadores associados a importância correspondente a 2% (dois por cento) do salário normativo vigente, relativos à mensalidade sindical, que deverá ser recolhida na conta da entidade sindical de trabalhadores SITRAEX, CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - Agência 0369 - operação 003 c/c nº 101211-0, até o décimo dia de cada mês.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SUBVENÇÃO PATRONAL**

As empresas contribuirão com a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES – FETIEP**, a título de subvenção patronal, em guia própria enviada pela mesma, o valor de R\$26,00



(vinte e seis reais) por trabalhador, sendo R\$13,00 (treze reais) em 12 de setembro de 2012 e R\$ 13,00 (treze reais) em 12 de outubro de 2012. Na ausência de guia, os referidos valores serão depositados na conta da Federação CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - Agência 0369 - c/c 00000467-9

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL**

As empresas representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DE MINERAIS NÃO METÁLICOS DO ESTADO DO PARANÁ deverão recolher uma contribuição assistencial, até o 10º dia do mês de setembro de 2012, no valor de R\$ 625,00 (seiscentos e vinte cinco reais), diretamente na sede do Sindicato, sito à Rua Sete de Setembro nº 800, 4º Andar, Conjunto 402, CEP 84010-350, Ponta Grossa, PR.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas descontarão de seus empregados no mês de agosto/2012 a importância de R\$ 13,00 (treze reais) por trabalhador e repassarão à conta da FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES - FETIEP, em guia própria enviada pela mesma com vencimento no dia 12 de setembro de 2012. Na ausência de guia, os referidos valores serão depositados na conta da Federação CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - Agência 0369 - c/c 00000467-9.

**Parágrafo Único:** Os Trabalhadores não associados têm o direito de oposição ao referido desconto, por meio de carta escrita de próprio punho com protocolo de recebimento no prazo de 10 dias a contar da validação do presente instrumento. O empregado deverá entregar para seu empregador cópia do protocolo da referida carta ou do AR.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação de legislação ordinária ou complementar regulamentadora de preceitos constitucionais, substituirá onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta norma coletiva, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

#### **Disposições Gerais**

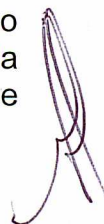
#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01.07.13 a 30.06.14 deverão ser iniciados 30 dias antes do término da vigência desta forma coletiva. Apresente Convenções poderá ser revista sempre que necessário a pedido de uma ou de ambas as partes.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FORO**





O Foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista oriunda da presente convenção será da Vara do Trabalho, ou na falta desta o Juízo de Direito da Localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – PENALIDADES**

Estabelece-se a multa de 2% (dois) por cento do piso salarial da categoria por descumprimento de qualquer das cláusulas contrатаis, deste instrumento, em favor do trabalhador, salvo erro comprovado;

LUIZ ARY GIN

Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ,

JABES AGIBERT PINHEIRO

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NAS IND EXTRATIVAS DE CURITIBA,

FABIO PIRES LEAL

Presidente

SINDICATO DA IND DE EXTR DE MINERAIS N/METAL DE P.GROSSA