

**Convenção Coletiva de Trabalho  
2003/2004**

Convenção Coletiva de trabalho que, entre si celebram de um lado o **Sindicato da Indústria da Extração de Mármore Calcários e Pedreiras no Estado do Paraná**, e do outro lado a **Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná**. Mediante as seguintes cláusulas:

**INDICE**

01 – Vigência.....	pg.02
02 –Categorias Abrangidas.....	pg.02
03 – Processo de Prorrogação e Revisão.....	pg.02
04 – Compensação.....	pg.02
05 – Salário Normativo.....	pg.02
06 – Reajuste Salarial e Aumento Real.....	pg.02
07 – Adiantamento de Salário – vale.....	pg.03
08 – Empregados Novos Admitidos.....	pg.03
09 – Salário Admissão.....	pg.03
10 – Empregados Aprendizizes.....	pg.03
11 – Salário Substituição.....	pg.03
12 – Alteração de Função.....	pg.03
13 – Horas Extras.....	pg.04
14 – Compensação da Jornada de Trabalho.....	pg.04
15 – Flexibilização da Jornada de Trabalho (Banco de Horas).....	pg.04
16 – Comissão Conciliação Previa.....	pg.05
17 – Compensação do Sábado Quando Feriado.....	pg.05
18 – Escala de Folgas.....	pg.05
19 – Horas Disposição da Empresa.....	pg.06
20 – Registro de Ponto.....	pg.06
21– Atestados Médicos.....	pg.06
22 – Exames Médicos.....	pg.06
23 – Faltas.....	pg.06
24 – Auxílio Funeral.....	pg.07
25 – Abono por Aposentadoria.....	pg.07
26 – Anotações na Carteira de Trabalho.....	pg.07
27 – Estabilidade Previa.....	pg.07
28 – Autenticação Documental.....	pg.08
29 – Comprovante de Pagamento.....	pg.08
30 – Contratos de Experiência.....	pg.08
31 – Diferença Salarial.....	pg.08
32 – Uniformes.....	pg.08
33 – Fornecimento de Ferramentas e Epis.....	pg.08
34 – Pedra.....	pg.08
35 – Fornecimento de Formulários.....	pg.08
36 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.....	pg.09
37 – Férias Proporcionais.....	pg.09
38 – Justa Causa.....	pg.09
39 – Pagamento das Verbas Rescisórias.....	pg.09
40 – Contribuição Sindical.....	pg.09
41 – Contribuição Negocial.....	pg.10
42 – Subvenção Patronal.....	pg.10
43 – Contribuição das Empresas ao Sindicato Patronal.....	pg.10
44 – Seguro de Vida em Grupo.....	pg.10
45 – Comissão Paritaria.....	pg.10
46 – Direito de Afixão.....	pg.10
47 – Penalidades.....	pg.10
48 – Rescisão.....	pg.11
49 – Foro.....	pg.11

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2003/2004

Convenção Coletiva de Trabalho que, entre si celebram de um lado o **Sindicato da Indústria da Extração de Mármore Calcários e Pedreiras no Estado do Paraná**, e do outro lado a **Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná**, mediante as seguintes cláusulas:

### 01. VIGÊNCIA

A vigência desta convenção coletiva de trabalho é de 1º de maio de 2003 a 31 de abril de 2004.

### 02. CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as seguintes categorias econômicas e profissionais das Indústrias de Extração de Mármore Calcários e Pedreiras em todo o Estado do Paraná.

### 03. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de nova convenção coletiva de trabalho, para o período de 1º de maio de 2004 a 31 de abril de 2005, deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta convenção.

A presente convenção poderá ser revista que necessária.

### 04. 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 ou função, estabelecimento ou localidade, e equiparação Salarial determinada por sentença transitada em julgada.

### 05. SALÁRIO NORMATIVO

Para os trabalhadores que estejam cumprindo contrato de experiência R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais);

Para os trabalhadores após 90 (noventa) dias será garantido o salário de R\$ 322,00 (trezentos e vinte e dois reais);

Para os marleteiros – todos aqueles que tem função próprias do marleteiro, o salário depois de terminada a experiência será de R\$ 366,00 (trezentos e sessenta e seis reais);

### 06. REAJUSTE SALARIAL E AUMENTO REAL

Os salários dos empregados serão reajustados no mês de maio de 2003 com o percentual de 18% (dezoito por cento) sobre os salários de abril de 2003, desde que já reajustados com o percentual de 4,34% (quatro virgula trinta e quatro por cento) referentes a CCT anterior.

**Parágrafo único** - Serão deduzidos os reajustes e antecipações espontâneas ou legais, concedidos no período, à exceção dos resultantes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgada.

### 07. ADIANTAMENTO DE SALARIO – VALE:



2

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

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

b) o pagamento do vale será efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o pagamento normal;

#### **08. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS:**

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

#### **09. SALÁRIO ADMISSÃO:**

O trabalhador admitido para exercer a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido por qualquer motivo, será garantido, após a efetivação na função, o mesmo salário deste, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **10. EMPREGADOS APRENDIZES:**

Aos menores aprendizes e caracterizados na correspondente legislação, as empresas assegurarão o pagamento de 50% do salário normativo de efetivação, na primeira etapa do respectivo aprendizado; e, 75% do salário normativo de efetivação na segunda fase do aludido aprendizado.

#### **11. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:**

O trabalhador que venha substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, inclusive por rescisão de contrato, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, a partir da data da substituição, enquanto este perdurar.

A substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarreta efetivação na função, salvo se o trabalhador substituído sob amparo da previdência social;

Enquanto não se efetivar na função, o trabalhador substituído fará jus à diferença salarial, que lhe será paga sob título de gratificação.

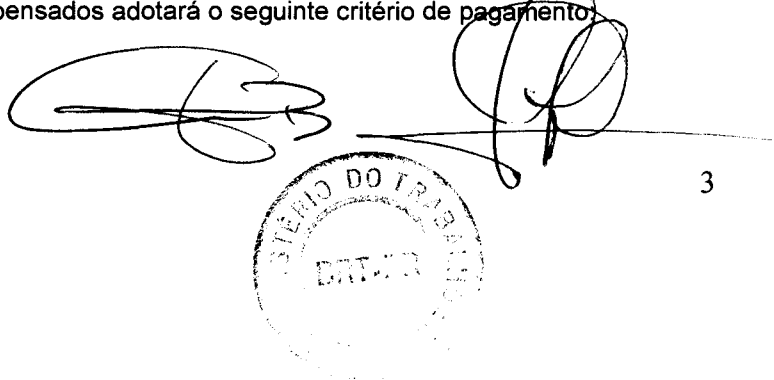
#### **12. ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO:**

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

#### **13. HORAS EXTRAS:**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte forma:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal;
- quando as empresas exigirem de seus empregados trabalhos aos domingos, feriados civis ou religiosos ou sábados já compensados adotará o seguinte critério de pagamento:



The image shows two handwritten signatures in black ink. Below the signatures is a circular stamp with the text "MINISTÉRIO DO TRABALHO" around the perimeter and "DIRETORIA" in the center. The stamp is partially obscured by the signatures and a horizontal line.

a)- quando der folga aos empregados em outro dia da semana, pagará como horas extras somente as que excederem da jornada normal (7 horas e 20 minutos), com acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que o trabalhador fez jus;

b)- quando não der folga em outro dia da semana, todas as horas trabalhadas em sábados compensados, domingos, feriados civis ou religiosos, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **14. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

1)- extinção completa de trabalho aos sábados - às quatro horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segundas às sextas-feiras, com acréscimo de até, no máximo, 2 (duas horas diárias, de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando os intervalos de lei);

2)- extinção parcial de trabalho aos sábados - as horas correspondentes à redução de trabalho aos sábados serão da mesma forma, compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segundas às sextas-feiras, observadas as coordenadas básicas referidas na hipótese anterior.

3)- Nenhum acréscimo salarial será devido sobre horas excedentes trabalhadas no decurso da semana, para a compensação das horas aos sábados, pela extinção total ou parcial do expediente neste dia da semana.

4)- Competirá a cada empresa, em consenso com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas básicas aqui traçadas. Nesta consonância e para a devida formalização, incumbilher-á também firmar os pertinentes acordos de prorrogação compensação da jornada de trabalho com os empregados, com assistência e homologação do Sindicato dos Trabalhadores, promovendo seu posterior registro na DRT, observadas, ainda quando for o caso, as disposições de proteção do trabalho da mulher e do menor.

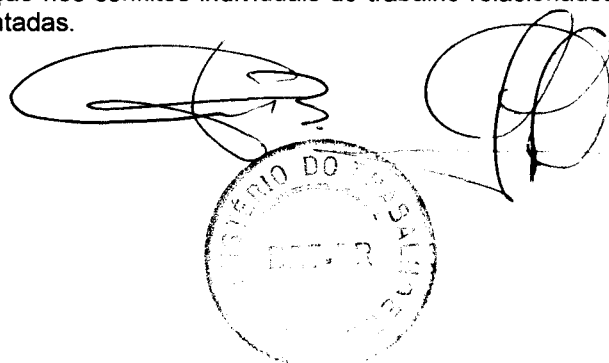
#### **15. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS):**

As empresas que optarem em flexibilizar a jornada de trabalho deverão contatar com o sindicato a fim de fazer assembleia com os trabalhadores da Empresa para a viabilização da mesma. Não serão aceitas pela entidade listagem de trabalhadores assinada sem a presença do representante dos trabalhadores.

#### **16. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:**

As entidades convenientes ratificam todas cláusulas do Termo Aditivo a Presente Convenção Coletiva de Trabalho, o qual institui a Comissão de Conciliação Prévia Trabalhista Intersindical, passando a referida Comissão a vigor pôr prazo indeterminado, pôr força normativa da presente Convenção Coletiva de Trabalho, estabelecendo-se complementarmente as seguintes cláusulas:

16.1 – A comissão de Conciliação prévia trabalhista Intersindical é formada pôr CONCILIADORES indicados pelo Sindicato profissional, e, pelo Sindicato Patronal, com a finalidade exclusiva de tentar conciliação nos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas.



The image shows two handwritten signatures in black ink. Below the signatures is a circular stamp with the text "SINDICATO DOS TRABALHADORES" around the perimeter and "DEPARTAMENTO" in the center. The stamp is partially obscured by the signatures.

16.2 – A Comissão instalada na sede da Federação e do Sindicato Profissional, atenderá aos trabalhadores e as empresas sediadas em Curitiba e Região Metropolitana, podendo também realizar sessões em qualquer município das bases territoriais das Entidades convenentes.

16.3 – Nenhuma Ação Trabalhista poderá ser protocolada diretamente na Justiça do Trabalho, sem antes passar pela Comissão para a tentativa de acordo. Se isto ocorrer, a empresa poderá arguir preliminar, requerendo a sumaria extinção do processo sem julgamento do mérito, hipótese em que o empregado será obrigado a submeter à reclamação à conciliação prévia de comissão.

16.4 – Havendo acordo, na ata de Conciliação constará: Presença das partes, condições e valor do acordo, eventuais ressalvas e multas para o caso de descumprimento, tornando-se a ata, título executivo judicial, tendo eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ali ressalvadas, ou seja, aquilo que foi objeto do acordo nunca mais poderá ser reclamado pelo empregado. O acordo celebrado na comissão tem o mesmo efeito de uma sentença judicial.

16.5 – O empregado que for expressamente informado, ainda que através do seu procurador, do local, data e horário da audiência de conciliação e a ela deixar de comparecer sem motivo comprovadamente justificado, terá a reclamação arquivada pôr um prazo de 30 (trinta) dias, ficando impedido de ajuizar reclamatória trabalhista na Justiça do Trabalho até nova audiência de conciliação seja realizada.

16.6 – Das empresas regularmente notificadas quando não comparecem á sessão conciliatória designada pela Comissão de Conciliação Previa Trabalhista Intersindical, será cobrada multa no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) cujo valor será destinado em partes iguais de 50% (cinquenta pôr cento) para a manutenção da comissão, e 50% (cinquenta pôr cento) para o empregado prejudicado.

16.7 – As empresas que não venham a satisfazer a multa no prazo de dez dias após a sessão serão considerados em mora e poderão ter restringindo o direito de acesso à comissão de Conciliação, enquanto perdurarem em mora.

#### **17. COMPENSAÇÃO DO SÁBADO QUANDO FERIADO:**

Quando o feriado coincidir com sábado compensado, durante a semana, as empresas deverão reduzir as horas diárias de trabalho em numero correspondente àquela compensação, ou paga-las com horas extraordinárias.

#### **18. ESCALA DE FOLGAS:**

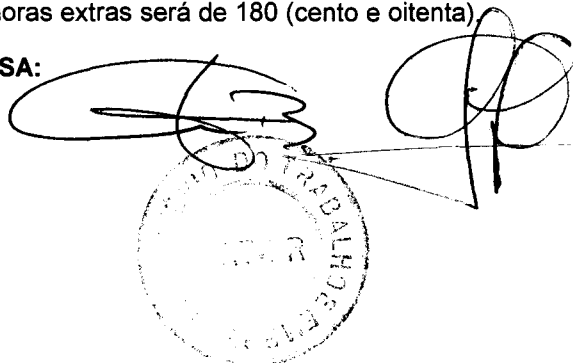
Aplicam-se as escalas de folgas a todos os trabalhadores nas empresas que mantenham locais 24 (vinte e quatro) horas de funcionamento por dia. As empresas poderão estabelecer as seguintes escalas de folgas para trabalhadores, mediante acordo assinado com os mesmos juntamente com a presença do sindicato representante.

1 – 3/1 – 3 (três) dias de trabalho em turnos alternados, havendo posteriormente 1 (um) dia de descanso, observadas as demais disposições contidas no item 2;

2 – 6/2 – 6 (seis) dias de trabalho em 3 (três) turnos alternados havendo posteriormente 2 (dois) dias de descanso, garantindo-se folga mínima de 48 (quarenta e oito) horas consecutivas e respeitando o intervalo previsto pelo Artigo 66 da CLT (onze horas entre duas jornadas) sendo divisor 180 para calculo das horas extras. Os turnos deverão ser de 08 (oito) horas cada;

3 – 12/48 – Doze horas de trabalho seguidas de 48 (quarenta e oito) consecutivas de folga, sendo o trabalho máximo permitido de 12 horas por turno de 144 (cento e quarenta e quatro) ao mês. O divisor para efeito de calculo de horas extras será de 180 (cento e oitenta).

#### **19. HORAS A DISPOSIÇÃO DA EMPRESA:**



The image shows a handwritten signature in black ink over a circular stamp. The stamp contains the text 'SINDICATO PROFISSIONAL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA' around the perimeter. The signature is a large, stylized cursive mark.

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

estudantes, desde que os mesmos expressem desinteresse pela citada prorrogação.

## **20. REGISTRO DE PONTO:**

Fica admitida a não marcação mecânica do intervalo no respectivo cartão, com reconhecimento do tempo máximo de 1 (uma) hora para os trabalhadores que exerçam a função nos seguintes locais: Pedreiras, Estradas, Matos e Fornos, desde que estejam localizados fora da sede da empresa.

## **21. ATESTADOS MÉDICOS:**

A falta ao serviço por motivo de doença, será comprovada 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 medico. Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço, e se houver contestação à mesma deverá ser por escrito.

## **22. EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissionais, demissionais ou periódicos serão de responsabilidade das empresas, devendo ser realizados preferencialmente por médicos do trabalho, não coincidindo com o gozo de férias do empregado.

## **23. FALTAS:**

As empresas considerarão como faltas justificadas no serviço, para efeito legal, as que ocorrerem pelos seguintes motivos:

### **a) Para hospitalização:**

a 1) Por um dia para possibilitar ao empregado acompanhar o cônjuge, companheira, filhos e pais, quando dependentes, em internação hospitalar que requeira cirurgia, mediante comprovação;

### **b) Do estudante:**

b 1) Por motivo de prestação de exames em cursos regulares do 1º e 2º grau, vestibulares ou universidades, 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;

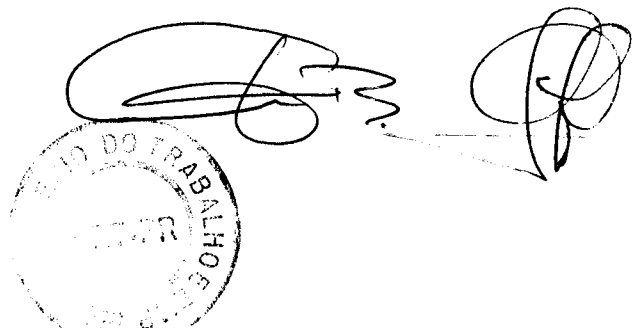
c) Além das faltas enumeradas pelo artigo 473 da CLT, inciso I, também serão abonadas as faltas por um dia, motivadas pelo falecimento de sogro, sogra, avó ou neto, devidamente comprovado com a apresentação da cópia de certidão de óbito.

## **24. AUXILIO FUNERAL:**

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, um salário de ingresso da categoria.

## **25. ABONO POR APOSENTADORIA :**

Ressalva as situações mais favoráveis já existentes aos empregados com 10 anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se



6

definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a um salário nominal do empregado.

## **26. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO:**

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

## **27. ESTABILIDADE PROVISÓRIA:**

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes condições:

**27- 1 – GESTANTES:** Garantia de emprego ou salário a empregada gestante desde a concepção, até 60 (sessenta dias) após o término do benefício previdenciário de 120 dias; Ocorrendo a demissão sem justa causa, caberá a empregada comunicar obrigatoriamente e imediatamente a empresa o seu estado gravítico, através de atestado medico oficial, para que possa ocorrer sua readmissão e o conseqüente restabelecimento do contato de trabalho.

**27- 2 – ACIDENTADOS:** Os trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho, ou venham a adquirir doença profissional, devidamente comprovada, terão garantido seu contrato de trabalho na empresa pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

**27- 3 – APOSENTADOS:** Para os empregados que contarem ou vierem a contar durante o prazo de vigência desta convenção, 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, e estejam a 12 (doze) meses ou menos para completarem o tempo de serviço necessário para a 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 doze meses.

## **28. AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL:**

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

## **29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO:**

As empresas fornecerão os comprovantes de pagamento com sua identificação e com a discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores recolhidos do FGTS.

## **30. CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA:**

Nos casos de readmissão de empregados em prazo inferior a 12 (doze) meses, para a mesma função, não será celebrado contrato de experiência.

## **31. DIFERENÇA SALARIAL:**

O pagamento da diferença salarial em virtude do reajuste hora concedido referente ao mês de maio/2003 para as empresas que não pagaram em maio/2003 deverá ser paga juntamente com o salário de junho/2003.

## **32. UNIFORMES:**

Serão fornecidos gratuitamente dos conjuntos de uniforme e um par de calçado adequado, preferencialmente nos meses de maio e novembro, destinados exclusivamente aos funcionários cujas funções exijam sua utilização, devendo ser substituídos mediante comprovação de que pelo



uso tenham se desgastado, os quais serão devolvidas as empresas por ocasião da troca por novos conjuntos e, ou na rescisão contratual. O conjunto de uniformes será composto por duas calças e duas camisas ou dois macacões.

No caso de o empregado rescindir seu contrato de trabalho até três meses após o recebimento do uniforme, se obriga, no ato da rescisão, a restituí-lo a empresa ou reembolsar seu valor correspondente ao mesmo.

### **33. FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E EPIS:**

As empresas fornecerão gratuitamente, aos empregados, ferramentas e equipamentos de proteção individual, responsabilizando-se pela higienização e reposição periódica quanto gastos ou avariados.

### **34. PEDRA:**

Será concedido gratuitamente, pedra de produção própria da empresa a todos os empregados para fim específico de construção de sua primeira moradia, para ampliação reforma ou melhoramento necessário em sua habitação.

### **35. FORNECIMENTO DE FORMULÁRIOS:**

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

### **36. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES:**

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

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

**36.2** - O cipeiro representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos.

### **37. FÉRIAS PROPORCIONAIS:**

Para os empregados com menos de seis meses de serviço na empresa, e que rescindam seus contratos de trabalho, com aviso prévio cumprido ou dispensado pela empresa ficara assegurado o pagamento das férias proporcionais, correspondentes aos meses trabalhados, desde que não seja por justa causa;

### **38. JUSTA CAUSA:**

As empresas quando julgarem que qualquer trabalhador incorreu na prática de falta grave, para caracteriza-la sob pena de ineficácia do ato, deverão obedecer ao seguinte procedimento:

**38.1** – As empresas no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do conhecimento do ato, devem comunicar ao trabalhador envolvido por escrito informando pormenorizadamente às atitudes que justifiquem seu entendimento

**38.2** – O trabalhador e obrigado a tomar conhecimento do documento opondendo data e assinatura na copia destinada à empresa.





### 39. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

As empresas cumprirão o disposto no Art. 477 - § 6º, letra A e B da CLT.

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

Na hipótese de não ser efetuado o referido pagamento, motivado pela ausência do empregado á empresa fará comunicação por escrito à entidade profissional, que terá cinco dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficara a empresa dispensada de qualquer sanção. Ressalvando ainda, a culpa decorrente do órgão homologador.

### 40. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL:

Em caso da extinção da Contribuição obrigatória fica acordado no mês de março de 2004 será descontado de todos os trabalhadores o valor equivalente a um dia de trabalho.

### 41. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:

As empresas descontarão de seus empregados no mês de julho/2003 a importância de R\$ 8,00 (oito reais) por trabalhador; e repassara aos cofres das entidades até o dia 10 de agosto de 2003 em guia própria enviada pelas mesmas

### 42. SUBVENÇÃO PATRONAL:

As empresas contribuirão com as entidades representativas dos trabalhadores, a titulo de subvenção patronal o valor de R\$20,00 (vinte reais) pôr trabalhador, em uma única parcela a ser pago até o dia 10 de agosto de 2003 em guia própria enviadas pelas mesmas, sem qualquer desconto dos empregados relativos a esta subvenção.

### 43. CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL:

As empresas representantes pelo sindicato das Industrias de Extração de Mármore e Calcários e Pedreiras no Estado do Paraná e, não estão associados ao referido sindicato deverão recolher uma contribuição assistencial, conforme tabela a seguir junto ao Banco Brasil S/A, conta nº 31.311-4, Agencia Cento, em Curitiba, até o 10º dia do mês agosto/2003

FAIXA	CONTRIBUIÇÃO
De 01 até 10 empregados	1 pisos
De 11 até 30 empregados	2 pisos
De 31 até 60 empregados	3 pisos
acima de 60 empregados	5 pisos

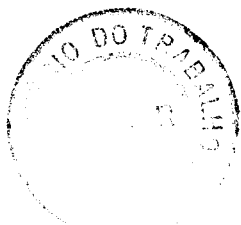
### 44. SEGURO DE VIDA EM GRUPO:

A empresa providenciará seguro de vida em grupo para seus empregados, sendo o prêmio pago metade pela empresa e, metade pelo empregado. Tal seguro deverá abranger acidente de trabalho e acidentes pessoais.

As empresas que não tiverem seguro de vida em grupo: Em caso de sinistro: Por morte acidental, ou natural, ou incapacidade total; deverão indenizar os beneficiários em 25 salários mínimos.

### 45. COMISSÃO PARITARIA:

Fica estabelecido uma comissão partiria, de no máximo 6 (seis) membros designados em igual numero pelo sindicato patronal e pelo sindicato profissional, para orientar e acompanhar o desenvolvimento da presente convenção coletiva, devendo reunir-se a cada dois meses, a partir da segunda quinzena de agosto/2003 quando definira a pauta a ser discutida, podendo inclusive



propor modificações e aditivos a este instrumento normativo. Os assuntos pautados para discussão na Comissão Paritária não poderão ser levados a juízo por nenhuma das partes.

#### 46. DIREITO DE AFIXAÇÃO:

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

#### 47. PENALIDADES:

Fica estabelecida a multa correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial do servente por cláusula descumprida em favor da parte prejudicada, em caso de descumprimento das cláusulas deste instrumento, salvo erro comprovado.

#### 48. RESCISÃO:

Por ocasião da rescisão contratual fica estabelecido que a empresa além da documentação exigida por Lei, deverá apresentar os comprovantes de depósitos das contribuições ao sindicato patronal e de trabalhadores.

#### 49. FORO

O Foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista, oriunda da presente convenção será o da Vara da Justiça do Trabalho ou o Juízo de Direito da localidade onde o empregado prestar seus serviços ao empregador, desde que o trabalhador não tenha conseguido êxito na Comissão da Conciliação; ou a referida comissão não opere na localidade em que o trabalhador preste serviço.

Por assim haverem convencionado, assinam esta em cinco vias de igual teor e para os mesmos efeitos, sendo duas delas depositadas na Delegacia Regional do Trabalho, de conformidade com o estatuído pelo art. 614, da CLT.

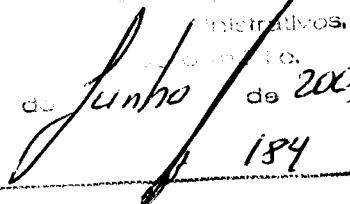
Curitiba, 30 de maio de 2003.

  
Luiz Angelo  
Presidente da FETIEP

  
Lourenço Alberto Buzatto  
Presidente SINDEMCA



Ministério do Trabalho  
46212 007449/2003-65  
Delegacia Regional do Trabalho de  
Curitiba, 10 de Junho de 2003  
CLT, art. 614, inciso I, alínea b, da  
Constituição Federal de 1988, e  
art. 614, inciso I, alínea c, da  
CLT, e demais dispositivos legais  
em vigor.

  
Vete Lucia Feteira de Souza  
Ag. Administrativo  
CURITIBA, 10 de Junho de 2003