

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022 / 2024

### CATEGORIA DIFERENCIADA

**FEDERAÇÃO N TRAB M M GERAUX A C CAFE GER A AD ARM GER**, CNPJ n. 34.123.208/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAIMUNDO FIRMINO DOS SANTOS;

E

**SINDICATO DOS ARMAZENS GERAIS NO ESTADO DO PARANÁ**, CNPJ n. 75.086.637/0001-41, neste ato representado(a) por seu Membro da Junta Governativa, Sr(a). ROSÂNGELA CANISSO;

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

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2022 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de julho.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos "Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral"**, conforme Portaria 3.204/88, integrantes do 3º grupo **"Trabalhadores no Comércio Armazenador"**, do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, com abrangência territorial em PR.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos dos integrantes da categoria, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados a partir de **01 DE AGOSTO DE 2022**, com a aplicação do percentual de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) para salários até R\$ 3.000,00; de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) para salários de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00; 3,5% (três vírgula cinco por cento) para - salários de R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00; 2,5% (dois vírgula cinco por cento) para salários de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 e reajuste no valor fixo de R\$ 250,00 para salários acima de R\$ 6.001,00 e a partir de **01 DE NOVEMBRO DE 2022**, com a aplicação do percentual de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) para salários até R\$ 3.000,00; de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) para salários de R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00; 3,5% (três vírgula cinco por cento) para - salários de R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00; 2,5% (dois vírgula cinco por cento) para salários de R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00 e reajuste no valor fixo de R\$ 250,00 para salários acima de R\$ 6.001,00.

§ 1º. Aos empregados, admitidos após 01 de julho de 2021, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

| INDICE DO REAJUSTE SALARIAL A PARTIR DE 01.08.2022 |                              |  |  |  |
|--|------------------------------|--|--|--|
| MÊS DE ADMISSÃO                                    | Salários até R\$<br>3.000,00 | Salários entre R\$<br>3.001,00 a R\$<br>4.000,00 | Salários entre R\$<br>4.001,00 a R\$<br>5.000,00 | Salários entre R\$<br>5.001,00 a R\$<br>6.000,00 |
| JULHO/2021   | 5,5%                         | 4,50%  | 3,50%  | 2,50%  |
| AGOSTO /2021                                       | 5,05%                        | 4,05%  | 3,05%  | 2,05%  |
| SETEMBRO/2021                                      | 4,60%                        | 3,60%  | 2,60%  | 1,60%  |
| OUTUBRO/2021                                       | 4,15%                        | 3,15%  | 2,15%  | 1,15%  |
| NOVEMBRO/2021                                      | 3,70%                        | 2,70%  | 1,70%  | 0,70%  |
| DEZEMBRO/2021                                      | 3,25%                        | 2,25%  | 1,25%  | 0,25%  |
| JANEIRO/2022                                       | 2,80%                        | 1,80%  | 0,80%  | 0%   |
| FEVEREIRO/2022                                     | 2,35%                        | 1,35%  | 0,35%  | 0%   |
| MARÇO/2022   | 1,90%                        | 0,90%  | 0%   | 0%   |
| ABRIL/2022   | 1,45%                        | 0,45%  | 0%   | 0%   |
| MAIO/2022  | 1,00%                        | 0%   | 0%   | 0%   |
| JUNHO/2022   | 0,55%                        | 0%   | 0%   | 0%   |

INDICE DO REAJUSTE SALARIAL A PARTIR DE 01.11.2022 (sobre salário do mês de junho/2022)

| MÊS DE ADMISSÃO | Salários até R\$<br>3.000,00 | Salários entre R\$<br>3.001,00 a R\$<br>4.000,00 | Salários entre R\$<br>4.001,00 a R\$<br>5.000,00 | Salários entre R\$<br>5.001,00 a R\$<br>6.000,00 |
|-----------------|------------------------------|--|--|--|
| JULHO/2021      | 5,5%                         | 4,50%  | 3,50%  | 2,50%  |
| AGOSTO /2021    | 5,05%                        | 4,05%  | 3,05%  | 2,05%  |
| SETEMBRO/2021   | 4,60%                        | 3,60%  | 2,60%  | 1,60%  |
| OUTUBRO/2021    | 4,15%                        | 3,15%  | 2,15%  | 1,15%  |
| NOVEMBRO/2021   | 3,70%                        | 2,70%  | 1,70%  | 0,70%  |
| DEZEMBRO/2021   | 3,25%                        | 2,25%  | 1,25%  | 0,25%  |
| JANEIRO/2022    | 2,80%                        | 1,80%  | 0,80%  | 0%   |
| FEVEREIRO/2022  | 2,35%                        | 1,35%  | 0,35%  | 0%   |
| MARÇO/2022      | 1,90%                        | 0,90%  | 0%   | 0%   |

|                   |              |              |           |           |
|-------------------|--------------|--------------|-----------|-----------|
| <b>ABRIL/2022</b> | <b>1,45%</b> | <b>0,45%</b> | <b>0%</b> | <b>0%</b> |
| <b>MAIO/2022</b>  | <b>1,00%</b> | <b>0%</b>    | <b>0%</b> | <b>0%</b> |
| <b>JUNHO/2022</b> | <b>0,55%</b> | <b>0%</b>    | <b>0%</b> | <b>0%</b> |

§ 2º. Ficam compensadas todas as antecipações salariais espontâneas e compulsórias, havidas no período de 01/07/2021 a 30/06/2022.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159 do TST). Parágrafo único: Ficando esclarecido que férias parciais ou totais e afastamento temporário não caracterizam eventualidade.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas deverão fornecer aos empregados, comprovantes de pagamentos e salários, com sua identificação, discriminação das verbas, descontos efetuados e o valor de recolhimento ao FGTS. Parágrafo Único – Fica reconhecido que os pagamentos de verbas salariais, realizados através de depósitos bancários, em condições que atendam os dispositivos da Portaria n.º.245 de 28/07/71, serão dispensados da obtenção de assinatura nos respectivos recibos de pagamentos.

#### **CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTOS**

Quando o pagamento do empregado houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido e quando o pagamento for efetuado por cheque, as empresas oferecerão condições para que os empregados possam descontar os mesmos.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas dentro de sua política de Recursos Humanos poderão efetuar qualquer tipo de desconto nos salários dos empregados, desde que por ele previamente autorizado por escrito discriminar o valor a ser descontado. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado o salário efetivo de R\$ 1.287,10 (um mil, duzentos e oitenta sete reais e dez centavos), mensais, a partir de 01 DE AGOSTO DE 2022 e de R\$ 1.354,20 (um mil, trezentos e cinquenta e quatro reais e vinte centavos) a partir de 01 DE NOVEMBRO DE 2022.

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras, quando realizadas como prorrogação de jornada de trabalho com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação às horas normais. As horas extras quando realizadas em domingos e feriados, serão remuneradas com o adicional de 100% (Cem por cento), em relação às horas normais.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de óbito do empregado a Empresa concederá um auxílio funeral correspondente a 01 (um) salário mínimo a ser pago ao herdeiro legal daquele assim considerado perante a Previdência Social. Parágrafo único: Ficam dispensadas do Auxílio Funeral as Empresas enquadradas no (Art. 04 – parágrafo A) ou, concederem 100% (cem por cento) do seguro de vida em grupo aos seus empregados.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA**

As empresas manterão apólice de seguro de vida, na forma de pecúlio individual ou em grupo para seus empregados, sendo o plano e o tipo de apólice adotados a critério de cada empresa isoladamente, sendo o custo do prêmio do seguro pago 50% pela empresa e os outros 50% pelo empregado. b) As Entidades Profissionais desde já manifestam sua anuência com o valor de desconto em folha de pagamento do empregado.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, entregando uma via para o empregado, e remetendo outra para o sindicato dos empregados.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

No caso de demissão do empregado sem justa causa, motivada pelo empregador, será acrescido ao aviso prévio 03 (três) dias para cada ano de trabalho na mesma empresa, a partir do primeiro ano completo de trabalho, com limite de 90 (noventa) dias, conforme tabela: Até 01 ano 30 dias de 01 ano e 1 dia até 2 anos 33 dias de 02 anos e 1 dia até 3 anos 36 dias de 03 anos e 1 dia até 4 anos 39 dias de 04 anos e 1 dia até 5 anos 42 dias de 05 anos e 1 dia até 6 anos 45 dias de 06 anos e 1 dia até 7 anos 48 dias de 07 anos e 1 dia até 8 anos 51 dias de 08 anos e 1 dia até 9 anos 54 dias de 09 anos e 1 dia até 10 anos 57 dias de 10 anos e 1 dia até 11 anos 60 dias de 11 anos e 1 dia até 12 anos 63 dias de 12 anos e 1 dia até 13 anos 66 dias de 13 anos e 1 dia até 14 anos 69 dias de 14 anos e 1 dia até 15 anos 72 dias de 15 anos e 1 dia até 16 anos 75 dias de 16 anos e 1 dia até 17 anos 78 dias de 17 anos e 1 dia até 18 anos 81 dias de 18 anos e 1 dia até 19 anos 84 dias de 19 anos e 1 dia até 20 anos 87 dias de 20 anos e 1 dia até 21 anos 90 dias O cumprimento pelo empregado do prazo de aviso prévio, nos termos do artigo 488 da CLT e de seu parágrafo único, será limitado a 30 (trinta) dias de serviço, devendo ser indenizado os demais dias.

**Parágrafo Único:** Conforme as Leis nº 6.708/79 e 7238/84, no artigo 9º de ambas e Enunciado do TST

nº 306, o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base de sua categoria, terá direito à indenização adicional de 1 (um) salário mensal. O aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado, integra o tempo para todos os efeitos legais (art. 487 CLT); portanto, se sua projeção, acrescida pelos termos da Lei 12.506/11 (a cada ano trabalhado, acresce 3 (três) dias de aviso prévio), terminar dentro dos 30 (trinta) dias antecedentes à data base, será devida a indenização adicional.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ESTUDANTE**

As empresas liberarão seus empregados estudantes que estudem fora do domicílio da empresa, com trinta minutos de antecedência do término de sua jornada de trabalho para prestar provas sem que aja prejuízo, nestes dias de realização de provas, desde que comunicado expressamente com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e sujeita à comprovação. Parágrafo único: As empresas liberarão seus empregados durante a prova para prestação de exame vestibular, desde que comprovem a inscrição respectiva com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Aposentadoria

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

As empresas que utilizarem trabalhadores para a realização dos serviços de trabalhador avulso na movimentação de mercadorias, ficam obrigadas a anotar na CTPS a função correta de movimentador de mercadorias, conforme código específico: CBO 7832-10 e 7832-15.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIPENSA ANTES DA APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados durante os 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, desde que com mais de 20 (vinte) anos de serviço na empresa, ressalvados os casos de acordo e justa causa. Sendo certo que os empregados com direito a esta estabilidade provisória deverão informar as empresas quando estiverem nesta condição.

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

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCANSO INTRAJORNADA**

As empresas que interessar em obter autorização ministerial para redução de descanso intrajornada, as entidades profissionais, desde logo manifestam sua expressa concordância relativamente a esta

pretensão.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO PARA O CAFÉ**

As empresas que adotarem a concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos ao café, será considerado tal período como duração da jornada de trabalho.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA**

Para as empresas que optarem pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário será o seguinte: 02 - extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados, serão compensadas no decurso da semana de Segunda a Sexta-feira, com acréscimo de até, no máximo, 02 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos da Lei; a) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes à redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de Segunda a Sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior; b) Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetividade a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas com a manifestação expressa de comum acordo entre o empregador e empregado.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FALTAS AO TRABALHO**

a) Quando ocorrer falta ao serviço, o empregado perderá a remuneração do dia, não perdendo, contudo, a remuneração de seu repouso semanal, desde que a empresa, através de sua chefia imediata, avalie e justifique e abone a falta. b) Para hospitalização por um dia ao ano a fim de possibilitar ao empregado acompanhar o filho (a) ou esposa (a) em internação hospitalar mediante comprovação.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas deverão instalar em locais apropriados, mantendo limpo e higienizado conforme estabelecido em legislação específica, água potável, devendo ainda ser submetida à análise bacteriológica com periodicidade anual, o resultado do exame deverá ser afixado nos quadros de aviso da empresa.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÃO DA CIPA**

As eleições da CIPA deverão ser comunicadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, antes do término do mandato e serão notificadas ao Sindicato Profissional.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas ao serviço, por motivo de doença, com atestados médicos ou odontológicos constando o CID (Código Internacional de Doenças) deverão ser abonadas pelos médicos e dentista das empresas, SUS – Sistema Único de Saúde ou pelos que as Empresas estiverem conveniadas.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ATIVIDADES DA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIA DA CATEGORIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as "atividades da movimentação de mercadorias em geral", conforme dispõe a Lei 12.023 de 27 de agosto de 2009, e os serviços consoantes definição do art. 2º da mencionada lei. " I - cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlombamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova devagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras; II - operações de equipamentos de carga e descarga; III - pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ENTIDADES DE TRABALHADORES ABRANGIDAS E SUAS RESPECTIVAS BASES**

O Sindicato dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral, constante da relação abaixo, com suas respectivas bases territoriais, estão abrangidos pela presente convenção, com sede nos seguintes Municípios: APUCARANA, ARAPONGAS, ARAUCARIA, ASSAI, ASSIS, CHATEAUBRIAND, ASTORGA, ALVORADA DO SUL, BELA VISTA DO PARAISO, CAFELANDIA, CASCAVEL, CAMBARÁ, CAMBÉ, CAMPO MOURÃO, CIANORTE, CORNELIO PROCOPIO, CURITIBA, GUARAPUAVA, GUAIRA, GOIOERÉ, IBIPORA, IVAIPORA, JACAREZINHO, JANDAIA DO SUL, LONDRINA, MANDAGUARI, MARIALVA, MARINGA, MARECHAL CANDIDO RONDON, MAUA DA SERRA, NOVA ESPERANCA, PARANAGUA, PARANAVAI, PINHAIS, PONTA GROSSA, PORECATU, PRIMEIRO DE MAIO, ROLANDIA, SANTA CECILIA DO PAVÃO, SÃO SEBASTIÃO DA AMOREIRA, SÃO JOSÉ DOS PINHAIS, SERTANOPOLIS, TAMARANA, TOLEDO, UIRATA, UMUARAMA. Parágrafo único. A denominação dos Sindicatos sediados em Guarapuava, Jacarezinho e Curitiba é: Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Armazenador e os demais: Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO A CATEGORIA**

As atividades abrangidas pelo art. 2º da Lei 12.023/2009, devem ser realizadas por empregados próprios da empresa vinculada a presente convenção, conforme artigos 1º e 3º da Lei citada, parágrafo único.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais investidos nos cargos de Presidente, Secretário ou Tesoureiro para exercerem suas funções no próprio Sindicato Profissional, pelo prazo máximo de 10 (dez) dias durante a vigência desta convenção, sem perda da remuneração percebida na empresa, devendo a liberação, no entanto ser precedida de solicitação por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**

A Assembleia Geral Extraordinária aprovou a Contribuição Associativa e a tabela que incidirá sobre a folha de pagamento do mês de novembro de 2022, conforme segue: folha de pagamento de até R\$ 500,00 será de R\$ 59,00 no mínimo, de R\$ 500,01 até R\$ 1.000,00 será de R\$ 88,00, de R\$ 1.000,01 até R\$ 2.000,00 será de R\$ 175,00, de R\$ 2.000,01 até R\$ 5.000,00 será de R\$ 409,00, de R\$ 5.000,01 até R\$ 10.000,00 será de R\$ 875,00, de R\$ 10.000,01 até R\$ 20.000,00 será de R\$ 1.750,00, de R\$ 20.000,01 até R\$ 50.000,00 será de R\$ 4.084,00, acima de R\$ 50.000,01 pagará um valor fixo de R\$ 6.685,00) - A Contribuição Confederativa Patronal, que será paga em boleto próprio até dia 30/11/2022.

**Parágrafo único:** Todos as Empresas da Categoria que efetuarem o pagamento da Contribuição acima, passarão a ser automaticamente considerados como Associados.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA DE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A empresa contribuirá a título de taxa de comissão de conciliação prévia, sem qualquer desconto aos trabalhadores o valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), por cada trabalhador, a ser recolhida até 30/09/2022, a favor da FENTRAMACAG, em guia própria ( a ser solicitada pelo e-mail: edmara@fentramacag.org), como mês base agosto/2022. As empresas que necessitarem, poderão parcelar o valor da contribuição em duas parcelas, devendo haver quitação dos valores até o dia 30/09/2022, mediante solicitação de guia à FENTRAMACAG.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO**

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas desta convenção, aplicar-se-á a multa de 40% (quarenta por cento) do salário normativo da categoria profissional para cada cláusula violada, que reverterá em favor da parte prejudicada. Por assim convencionada, assim a presente, em cinco vias de igual teor, para o mesmo efeito e direito, sendo uma delas para depósitos e registro na Delegacia Regional do Trabalho do Paraná, de conformidade com instituído na C.L.T. Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME JURÍDICO DO TRABALHO AVULSO**

Constitui regime jurídico de trabalho avulso, por prazo indeterminado, a prestação de serviços urbano ou rural, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria.

**Parágrafo primeiro:** Considera-se movimentação de mercadorias para efeito do regime de trabalho avulso, aquelas atividades elencadas no artigo 2º da lei 12.023/2009, e todas as atividades que demandam



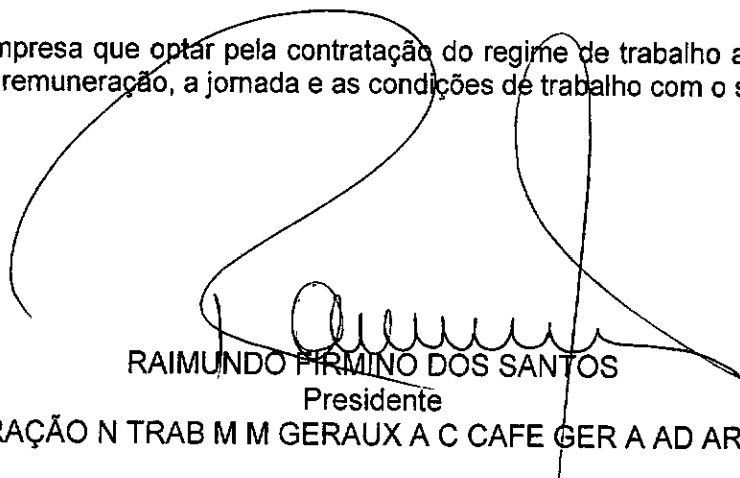
concurso humano ou na sua multifuncionalidade, com a utilização de máquinas e equipamentos tecnológicos em geral.

**Parágrafo segundo:** Trabalhador avulso para efeito desta norma coletiva, é aquele que realiza multifuncionalidades na cadeia produtiva do tomador nas áreas urbanas ou rurais, sem vínculo empregatício com o sindicato ou tomador de serviços, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria, cuja remuneração de cada serviço será fixada entre o sindicato e o tomador, com os direitos previstos no art. 4º da lei 12023/2009, as alíneas "a,b,c,d,e,f".

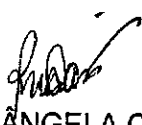
**Parágrafo terceiro:** Os sindicatos poderão fazer as escalas de rodizio entre os trabalhadores avulsos, por meio eletrônico, de modo que os interessados possam habilitar-se sem comparecer ao posto de escalação, quando ocorrer excesso de trabalho e desde que haja necessidade de novos trabalhadores e manifestação do interessado pelas escalas devendo demonstrar capacidade para as atividades requisitadas sem qualquer vinculação ou responsabilidade das empresas.

**Parágrafo quarto:** Os sindicatos divulgarão amplamente os meios eletrônicos permitindo que os trabalhadores interessados possam habilitar-se, indicando os dias, horários e a forma das escalas.

**Parágrafo quinto:** A empresa que optar pela contratação do regime de trabalho avulso, quando solicitado os serviços, ajustarão a remuneração, a jornada e as condições de trabalho com o sindicato local.



RAIMUNDO FIRMINO DOS SANTOS  
Presidente  
FEDERAÇÃO N TRAB M M GERAUX A C CAFE GER A AD ARM GER



ROSÂNGELA CANISSO  
Membro da Junta Governativa  
SINDICATO DOS ARMAZÉNS GERAIS NO ESTADO DO PARANÁ