

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022 / 2024

ARMAZENS GERAIS

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

E

SINDICATO DOS ARMAZÉNS GERAIS NO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ n. 75.086.637/0001-41, neste ato representado por seu Membro da Junta Governativa, Sra. 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" e "Auxiliares de Administração de Armazéns Gerais"**, 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 Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado a partir de **01 de AGOSTO de 2022**, os seguintes pisos salariais:

- a) Empregados que exercem função de copa cozinha, portaria, vigilância, office-boy, serventes artífices e auxiliares de serviços gerais: R\$ 1.430,51 (um mil, quatrocentos e trinta reais e cinquenta e um centavos).
- b) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial R\$ 1.461,56 (um mil, quatrocentos e sessenta e um reais e cinquenta e seis centavos).

E, a partir de **01 de NOVEMBRO DE 2022**, os seguintes pisos salariais:

- a) Empregados que exercem função de copa cozinha, portaria, vigilância, office-boy, serventes artífices e auxiliares de serviços gerais: R\$ 1.505,09 (um mil, quinhentos e cinco reais e nove centavos).
- b) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial R\$ 1.537,76 (um mil, quinhentos e trinta e sete reais e setenta e seis centavos).



Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários 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

INDICE DO REAJUSTE SALARIAL A PARTIR DE 01.08.2022

cláusula, proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	Salários até R\$ 3.000,00	Salários entre R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00	Salários entre R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00	Salários entre R\$ 5.001,00 a R\$ 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%

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

MÊS DE ADMISSÃO	Salários até R\$	Salários entre R\$	Salários entre R\$	Salários entre R\$
	3.000,00	3.001,00 a R\$ 4.000,00	4.001,00 a R\$ 5.000,00	5.001,00 a R\$ 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%

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos**CLÁUSULA QUINTA - 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.

Isonomia Salarial**CLÁUSULA SEXTA - IGUALDADE ENTRE OS SEXOS:**

Garantia de igualdade de salário e das condições de trabalho ao do homem, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

Descontos Salariais**CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS 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

CLÁUSULA OITAVA - SALARIO 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.

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO / PAGAMENTO DE SALÁRIO

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 Segundo – 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 DÉCIMA - PAGAMENTO DE DIFERENÇA SALARIAL

Na ocorrência de erro no pagamento motivado pelo empregado como esquecimento da entrega na Empresa de atestados legais para o abono de faltas ou horas, as empresas corrigirão e efetuarão o seu pagamento no envelope de pagamento do mês subsequente, caso o erro ou diferença tenha sido motivada pela empresa está efetuará o pagamento em 3 dias úteis no máximo, da data da reclamação.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

As empresas que mantiverem serviços de regime de escala na forma da lei estão isentas do cumprimento desta cláusula.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO

Fica garantido aos colaboradores da empresa, **A PARTIR DE 01 DE AGOSTO DE 2022, vale alimentação no valor de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais)** por mês, sem desconto em folha, independentemente dos benefícios já fornecidos, exemplos: refeição, cesta básica, ou outros benefícios de qualquer natureza.

Terão direito ao benefício acima os empregados que não tiverem falta injustificada, qualquer tipo de advertência, falta disciplinar ou falta grave.

Os empregados afastados à Previdência Social, superior a 30 dias, exceto quando se tratar de licença maternidade e acidente de trabalho, não farão jus ao pagamento do benefício.



Na admissão os empregados farão jus ao benefício do Vale Alimentação proporcional aos dias trabalhados.

Em caso de adequação desta cláusula o assunto será dirimido em Acordo Coletivo de Trabalho.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO DOENÇA

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio-doença, decorrente de doença típica, acidente de trabalho ou doença profissional, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 30º (trigésimo) dia de afastamento, uma complementação do salário, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado ao teto previdenciário.

b) Quando o empregado com mais de 90 (noventa) dias na Empresa não tiver direito ao auxílio-doença por não ter ainda complementado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 30º (trigésimo) dia de afastamento, respeitando o limite máximo de Contribuição previdenciária.

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio-doença no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

d) Pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado em folha de pagamento do empregado

Parágrafo primeiro – Na hipótese de o empregado permanecer afastado, nas condições desta cláusula, após o 30º (trigésimo) dia, cessa a obrigação da complementação pelas empresas, permanecendo apenas os recebimentos direitos pelo INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social.

Parágrafo segundo – Aplica-se aos empregados acima de 5 (cinco) anos de efetivo registro.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 que concederem seguro de vida em grupo aos seus empregados ou benefício equivalente.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SEGURO

a) 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.

Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA 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 por escrito as empresas quando estiverem nesta condição.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA ESPONTÂNEA

As empresas pagarão um salário nominal por ocasião de aposentadoria espontânea a todos os empregados desde que com mais de 30 (trinta) anos de empresa, ressalvados os casos de acordo e justa causa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO DE CONTRATO 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 VIGÉSIMA - 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:

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio (nº de dias)
00	30
01	33
02	36
03	39
04	42
05	45
06	48
07	51
08	54
09	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20 ou mais	90

Tabela atualizada em conformidade com a Nota Técnica 184/2012 MTE aprovada em 07/05/2012

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.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO DE MENORES

Os menores serão sempre admitidos com vínculo empregatício, a exceção dos casos previstos em legislação específica.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local visível e de boa circulação relógio de ponto para fixação do quadro de avisos, editais, notícias de entidade profissional mediante prévia autorização da Diretoria da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Ficam as Empresas asseguradas o direito de contratarem Trabalhadores Avulsos – Lei 12.023/2009 ou por Prazo Determinado, respeitada as disposições da Lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998.

Parágrafo Primeiro- As empresas que optarem por esta Cláusula, solicitarão Trabalhadores Avulsos ao Sindicato ou comunicarão expressamente por escrito ao mesmo com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

Parágrafo Segundo - Em havendo necessidade de suplementação de trabalhadores para o atendimento dos serviços, as empresas requisitarão ao Sindicato Obreiro conveniente, força supletiva (avulsa), cuja remuneração será com base na tabela de preços de cada entidade, aplicada nos serviços realizados pelos trabalhadores avulsos aglutinados nas entidades profissionais signatárias.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA A GESTANTE

Fica assegurado a empregada gestante o direito a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, contudo deverá fazer a comprovação de seu estado gravídico ao empregador até o vencimento do prazo do aviso prévio ou, na ausência, até a rescisão contratual, mediante recibo ou qualquer outro meio de prova admitido em lei.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO- BANCO DE HORAS

I - JUSTIFICATIVA

As partes demonstrando interesses comuns na manutenção dos postos de trabalho, de um lado, as empresas armazenadoras em geral de movimentação de materiais e bens que geram atividade sazonal, e de outro lado, as Entidades Profissionais, propiciando suporte aos empregados em diversas áreas, tais como: jurídica e assistencial, resolvem acordar a presente Cláusula de BANCO DE HORAS, de acordo com as seguintes disposições:

- a) Fundamentam e amparam as disposições desta, na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no código Civil Brasileiro e nos Usos e costumes, Lei 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98.
- b) Consequentemente, as partes, entidade econômica e profissionais, admitem que a flexibilização da jornada seja um meio importante de manutenção da competitividade e, por consequência dos postos de trabalho em cada empresa, e, desta forma caberão as empresas determinarem quais os setores e/ou departamento onde será aplicado o sistema do Banco de Horas em relação a cada tipo de jornada de trabalho em seus respectivos turnos, segundo as regras a seguir expostas:

III - DISPOSIÇÕES GERAIS

- a) Este acordo de FLEXIBILIZAÇÃO-BANCO DE HORAS é facultativo para as empresas, aquelas que quiserem aderir, deverão comunicar expressamente ao Sindicato.
- b) Comporão o "Banco de Horas" a diminuição ou aumento das jornadas e acumuladas, transformando-se em horas-crédito ou horas débito para o empregado, e serão controladas individualmente".
- c) Para os casos de diminuição ou aumento da jornada normal de trabalho, as empresas comunicarão todos os seus empregados envolvidos por meio de circular a ser afixada nos quadros de avisos dos diversos setores, ou então individualmente, quando a situação assim o exigir.
- d) Por ocasião da Compensação das horas em débito será respeitado o limite máximo de duas horas adicionais diárias, além da jornada normal de trabalho.
- e) Os trabalhadores poderão utilizar suas horas-crédito para abatimento de faltas por motivo particular, desde que estas faltas sejam avisadas com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência. Estas faltas não acarretarão a perda do DSR, e da Cesta básica para as empresas que concedem este benefício.
- f) Para os efeitos da letra "e", será permitido 1 (uma) ocorrência a cada mês".
- g) A compensação das horas em débito no Banco de Horas poderá ser realizada conforme a necessidade das Empresas sujeita aos efeitos desta Convenção, e de acordo com o tipo de jornada de trabalho e seus respectivos turnos, caso em que poderá exceder a 02 (duas) horas e estará limitado em 10 (dez) horas que não serão consideradas como extras.
- h) As compensações diárias de horas débito ou a necessidade das Empresas convocarem seus empregados para realizarem horas a crédito (segunda a sexta-feira) e aos sábados, inclusive os sábados já compensados, poderão ser convocados a qualquer tempo.
- i) Em hipótese alguma as compensações e os créditos com relação a este Banco de Horas, serão consideradas como horas-extras.
- j) O total de horas que deverão ser acrescidas ou diminuídas da jornada normal de trabalho será igual ao total de horas acrescidas ou reduzidas nos termos da letra "b".

k) Fica estabelecido, o limite de 180 (cento e oitenta) horas débito e de 180 (cento e oitenta) horas crédito e dentro destes limites poderá haver compensações entre débitos e créditos de horas durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

l) As horas que excederem ao número de 180 (cento e oitenta) serão pagas como extras, nos termos da Legislação em vigor caso haja horas e crédito ao termino de 01 (um) ano e a clausula não for renovada.

m) Havendo horas débito ao final da vigência desta Convenção Coletiva, estas horas serão zeradas.

n) Para efeito da compensação das horas-crédito as Empresas poderão, a seu critério, optar pela concessão de um período de descanso ao trabalhador até o limite de seu crédito, podendo este período ser consecutivo ou não.

o) Cada Empresa estabelecerá os controles de débitos e créditos, sendo que estes dados deverão estar disponíveis para consulta individual de seus trabalhadores.

p) A ausência dos trabalhadores nas compensações será considerada como falta normal para todos os fins, acarretando todos os descontos previstos em lei, executando-se as ausências legais e afastamentos (auxílio doença, acidente do trabalho, doença profissional, etc.).

q) No caso de desligamento do trabalhador, por pedido de demissão, na vigência desta cláusula, as horas não compensadas até então não serão descontadas por ocasião da rescisão e as horas crédito, pagas com base no último salário, com os acréscimos previstos na legislação em vigor.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

01 - 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.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO - CARTÃO PONTO

Para cômputo das jornadas de trabalho do empregado, o Empregador utilizará de controles manuais ou eletrônicos de apuração, ficando autorizado a adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho obedecendo os termos contidos no Art. 3º da Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e

Emprego.

Os empregados assinarão os controles mensalmente, onde constarão os horários de trabalho.

Parágrafo único: Com a finalidade de permitir a realização do pagamento de salários dentro dos prazos legais, o mesmo antecipadamente quando for o caso, a Empresa efetuará o fechamento do cartão ponto antes do final do mês.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTAS AO SERVIÇO

Serão atendidas conforme determina a Lei 605-1949 - Art. 6º.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado for convocado em sua residência, dentro do intervalo de 11 (onze) horas, para atender uma solicitação de emergência sem prévio conhecimento, independente do tempo que ele levar para a execução do trabalho, estas horas deverão ser acrescidas de mais duas horas, que a critério da empresa, poderão ser lançadas em Banco de Horas a crédito ou pagas como horas extraordinárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO INTRAJORNADA, TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS

As empresas que interessar em obter autorização ministerial para redução de descanso intrajornada, trabalhos aos domingos e feriados as entidades profissionais, desde logo manifestam sua expressa concordância relativamente a esta pretensão.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES 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 TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As faltas ao serviço, pôr 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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÃO INTERSINDICAL

Fica estabelecida entre os sindicatos convenientes uma reunião intersindical para a 2ª quinzena de janeiro/2023, a ser convocada pelo Representante dos Empregados, com a finalidade de discutir interesses comuns das classes envolvidas neste instrumento.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS

Esta Convenção Coletiva do Trabalho abrange todos empregados e trabalhadores em Armazéns Gerais e todas as classes compreendidas neste setor no Estado do Paraná, na forma do enquadramento sindical, definida pela Consolidação das Leis do Trabalho, nos limites da representatividade territorial das entidades sindicais. A presente convenção coletiva de trabalho é extensiva a todos os empregados sediados no estado do Paraná, que compõem a categoria de profissional de Auxiliares de Administração no Comércio de Café em Geral e Auxiliares de Administração em Armazéns Gerais, integrante do 3º (terceiro) grupo do Plano de Enquadramento Sindical da CNTC, sendo estes: gerente e assemelhados, subgerentes, fiéis, sub-fiéis, conferentes e seus ajudantes, comissários e consignatários de café, funcionários de escritórios, escriturários, assistentes administrativos, chefes, supervisores, encarregados, coordenadores de armazéns, maquinistas e operadores de máquinas em geral, operadores de painel informatizados, eletrônico ou mecânico, operadores de secadoras em geral, operadores de empilhadeira, pá carregadeira, balanceiros, auxiliares administrativos e serviços gerais, pessoal de serviços burocráticos ou serviços gerais da matriz, unidades, entre postos e filiais das empresas da categoria Armazenadora em Geral pertencente ao 4º (quarto) da Confederação Nacional do Comércio, excluindo as categorias diferenciadas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – PENALIDADES

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 cláusulas 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 QUADRAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de nova convenção para o período de 01 de julho de 2022 a 30 de junho de 2024 deverão ser iniciados 60 (sessenta) dias antes do término de sua vigência.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES

Todos os empregados e trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não das entidades convenientes, deverão acatar e aplicar as normas nelas contidas, na forma da legislação em vigor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE DO SINDICATO

Fica fixado o valor da mensalidade sindical em R\$ 12,00 (doze reais), por associado, devendo ser reajustado toda vez que o salário sofrer reajustes na data base, devendo o desconto ser repassado à Entidade Profissional no 5º (quinto) dia útil de cada mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUICAO 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 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.


CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA PATRONAL PARA A COMISSÃO PRÉVIA

Fica conveniado que cada uma das Entidades participantes desta Convenção deverá contribuir com um valor à Comissão de Conciliação Prévia, de acordo com o regimento da mesma o qual deverá ser depositado na conta corrente da comissão.



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