

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

SINDICATO T I P C P C B T M C P D N M M RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 31.925.423/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RONALDO SALES LIMA;

E

SINDICATO DA IND DE PANIF E CONF DO MUN DO RIO JANEIRO, CNPJ n. 34.054.700/0001-80, neste ato representado(a) por sua Presidente, Sr(a). MARIA FERNANDA HIPOLITO CHAVES;

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 maio de 2017 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores das Indústrias de Panificação, Confeitaria e Similares**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais devidos aos empregados das empresas representadas pelo SIPC – RJ passam a ser os seguintes:

**PADEIRO, CONFEITEIRO E MESTRINHO: R\$ 1.380,00 (Mil, Trezentos e oitenta Reais), no período de maio de 2017 a abril de 2018, passando a R\$ 1.420,00 (Mil, quatrocentos e vinte Reais), a partir de 1º de maio de 2018.**

**DEMAIS FUNÇÕES: R\$ 1.178,41 (Mil, cento e setenta e oito Reais e quarenta e um centavos), no período de maio de 2017 a abril de 2018, passando a R\$ 1.220,00 (Mil, duzentos e vinte Reais), a partir de 1º de maio de 2018.**

**§ Único: SALÁRIO HORA – PISO PROPORCIONAL** – As empresas que optarem por contratar funcionários mediante pagamento por hora deverão considerar os valores e percentuais previstos nas cláusulas da presente convenção coletiva e o divisor 220 (duzentos e vinte) horas mensais para apuração do salário hora a ser pago.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

As empresas representadas pelo SIPC-RJ se obrigam a conceder, os seguintes reajustes salariais para funcionários que recebem acima do piso:

A –4% (Quatro por cento) a partir de 1º de maio de 2017, calculado sobre o salário de abril de 2017:

B –3% (Três por cento) a partir de 1º de maio de 2018, calculado sobre o salário de abril de 2018, já corrigido conforme letra A desta cláusula.

**§ 1º:** A correção salarial acima corresponde ao resultado da livre negociação para recomposição salarial do período de 01/05/2016 à 30/04/2018.

**§ 2º:** Poderão ser compensados, para os fins e efeitos de direito, a critério das empresas representadas pelo SIPC-RJ, todos e quaisquer aumentos salariais legais e/ou espontaneamente concedidos entre maio de 2016 e abril de 2018, inclusive aquele decorrente de legislação estadual.

**§ 3º:** Para os empregados admitidos após o mês de maio de 2016 e para as empresas constituídas e/ou em funcionamento depois da data acima especificada, serão as determinações fixadas nesta cláusula (reajuste salarial) e seus parágrafos, levadas a efeito pro rata temporis, isto é, de forma proporcional às datas de admissão de cada funcionário e/ou de constituição e funcionamento de cada empresa.

### **Isonomia Salarial**

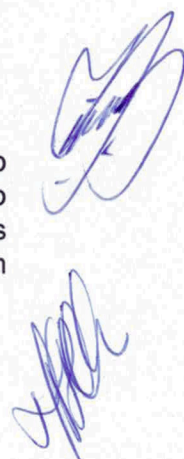
#### **CLÁUSULA QUINTA – SUBSTITUIÇÃO**

Garantia ao empregado substituto de valor salarial igual ao do substituído, desde que a substituição não seja eventual e com exclusão das vantagens pessoais relativas ao empregado substituído.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS SALARIAIS**

As empresas representadas pelo SIPC fornecerão comprovante de pagamento salarial com a indispensável identificação da empresa, constando obrigatoriamente a remuneração individualizada e discriminação dos descontos, bem como o total de dias e/ou horas efetivamente trabalhadas, com



indicação do total líquido resultante, como também especificação dos valores correspondentes aos recolhimentos do FGTS e INSS.

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

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa, a gratificação de **R\$ 55,00** (Cinquenta e cinco Reais), no período de maio de 2017 a abril de 2018, passando a R\$ 60,00 (Sessenta Reais) a partir de 1º de maio de 2018.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ALIMENTAÇÃO NATUREZA INDENIZATÓRIA**

Poderão as empresas representadas pelo SIPC conceder alimentação a seus empregados, podendo tal benefício ser implementado de modo consentâneo às características de cada empresa, declarando os sindicatos signatários que a concessão prevista na presente cláusula, terá natureza indenizatória, sem qualquer caráter salarial e/ou remuneratório, não se incorporando à remuneração dos empregados para nenhum efeito, não servindo de base de cálculo para títulos e encargos trabalhistas, fiscais, tributários e previdenciários.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA NONA - DIA DO PANIFICADOR**

Será remunerado com um abono salarial de R\$ 75,00 (Setenta e cinco Reais), o dia do trabalhador da categoria, cujo pagamento será efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao do aniversário do trabalhador, no período de maio de 2017 a abril de 2018, passando à R\$ 80,00 a partir de maio de 2018.

§ 1º: Os trabalhadores com contrato de trabalho vigentes no período de 01/05/2017 à 30/04/2018, receberão o valor estipulado no caput da Cláusula Nona, acrescidos de 3,00 (três reais).

§ 2º: O presente abono, dado seu caráter de excepcionalidade, não se incorpora ao salário dos empregados para quaisquer fins, seja trabalhista, fundiário e/ou previdenciário, nos termos da Lei 8.212/91, art. 28, parágrafo nono, e art. 22 da Lei 9.711/98.



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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O empregado dispensado sem justa causa fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, na forma do art. 487, inciso II, da CLT, acrescido do aviso prévio proporcional, previsto na Lei 12.506 de 11/10/2011, de forma **indenizada**.

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, a criação de “**Contrato de Trabalho a Tempo Parcial**”, através de Termo de adesão específico, homologado pelos sindicatos convenientes.

§ 1º: A solicitação do Termo de Adesão referido nesta cláusula será protocolada no SIPC, com a apresentação dos seguintes documentos: Xerox do contrato social da empresa, carta de preposto ou procuração, xerox das guias dos últimos recolhimentos das contribuições Sindical e Assistencial/Negocial, tanto do SIPC como do STINPAN e o comprovante de pagamento da taxa de reposição de despesas de emissão do Termo de Adesão.

§ 2º: A expedição do Termo de Adesão já homologada pelos sindicatos patronal e laboral será efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

§ 3º: As empresas optantes pelo “contrato de trabalho a tempo parcial” recolherão a importância abaixo estabelecida, para reposição de despesas aos sindicatos convenientes oriundas da confecção do respectivo termo de adesão:

- de 01 a 10 empregados.....R\$ 300,00
- de 11 a 30 empregados.....R\$ 500,00
- de 31 a 100 empregados.....R\$ 750,00
- acima de 100 empregados.....R\$ 950,00

§ 4º: Os valores referidos acima serão divididos igualmente entre os sindicatos CONVENIENTES.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ANOTAÇÕES DA CARTEIRA PROFISSIONAL**

As empresas representadas pelo SIPC são obrigadas a anotar o contrato de trabalho na CTPS dos empregados representados pelo sindicato suscitante, os cargos por eles efetivamente ocupados, observando-se a classificação

brasileira de ocupações (CBO).

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que trabalhe por pelo menos cinco anos nas empresas com mais de 90 (noventa) funcionários, salvo os casos de justa causa, fica garantido o emprego durante os doze meses que antecedem a data de aquisição do direito à aposentadoria voluntária, sendo que adquirido o direito, extingue-se imediatamente a garantia ora pactuada.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Horário de Descanso e Alimentação**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SIPC poderão, em caráter excepcional, comprovada a força maior, prejuízos supervenientes ou graves dificuldades financeiras, em razão da conjuntura econômica, reduzir a jornada de trabalho de seus empregados representados pelo sindicato suscitante, mediante Acordo específico, observado o limite de 25% (vinte e cinco por cento), com a correspondente e proporcional redução de salário, conforme previsto no art. 503 e § 3º do art. 611-A da CLT e preceituado pelo artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal.

#### **Compensação de Jornada, horário de descanso e alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – COMPENSAÇÃO E / OU ESCALAS DE JORNADAS**

Independente das demais cláusulas da presente convenção poderão as empresas representadas pelo SIPC, por força de suas atividades ou critérios de trabalho, adotar outros sistemas de compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, inclusive o semanal, bem como outros regimes e/ou jornada de labor, desde que não vedadas por Lei.

§ 1º: Fica facultado ao empregador conceder ao trabalhador um intervalo de 30 (trinta) minutos a 2 (duas horas) para repouso ou alimentação, nos termos do artigo 611-A Inciso 3 da CLT, quando o labor exceder 6 horas diárias, não podendo o intervalo ser concedido na primeira ou na última hora trabalhada, atendendo assim, a finalidade da norma que é a saúde do colaborador em plena atividade.



§ 2º: Optando a empresa em conceder intervalo de refeição de trinta minutos, deverá esta modificar, a seu critério, o turno de trabalho, podendo começar a jornada trinta minutos depois ou encerrando-a trinta minutos antes, optando o empregador por conceder intervalo inferior a uma hora e superior a trinta minutos, a mesma regra deverá ser aplicada, sempre mantendo o máximo às 44 horas semanal trabalhadas.

§ 3º: As empresas, conforme a legislação, com mais de dez funcionários anotarão a hora de entrada e saída de seus trabalhadores em registro manual, mecânico ou eletrônico. Os funcionários ao saírem para o almoço ou outro intervalo, não serão obrigados a marcar seu ponto.

§ 4º: **Intervalo entre jornadas** – Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – BANCO DE HORAS**

Fica facultado à todas as empresas abrangidas por este Instrumento a criação de **BANCO DE HORAS**, nos termos da Lei nº 9.601/98, através de Termo de Adesão específico homologado pelos sindicatos convenientes.

§ 1º: A solicitação do Termo de Adesão referido nesta cláusula será protocolada no SIPC, com a apresentação dos seguintes documentos: Xerox do contrato social da empresa, carta de preposto ou procuração, xerox das guias dos últimos recolhimentos das contribuições Sindical e Assistencial/Negocial, tanto do SIPC como do STINPAN e o comprovante de pagamento da taxa de reposição de despesas com a emissão do Termo de Adesão.

§ 2º: A expedição do Termo de Adesão já homologado pelos sindicatos patronal e laboral será efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

§ 3º: As empresas optantes pelo banco de horas recolherão a importância abaixo estabelecida, para reposição de despesas aos sindicatos convenientes, oriundas da confecção do respectivo termo de adesão:

- de 01 a 10 empregados .....R\$ 300,00
- de 11 a 30 empregados ..... R\$ 500,00
- de 31 a 100 empregados.....R\$ 750,00
- acima de 100 empregados.....R\$ 950,00

§ 4º: Os valores referidos acima serão divididos igualmente entre os sindicatos CONVENIENTES.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA**

Poderão as empresas representadas pelo SIPC utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsto no § 3º da Cláusula Décima

Quinta ena Portaria 1.120, de 08 de novembro de 1995, do Ministério do Trabalho, adotando como regra o cumprimento integral da jornada normal de labor, apenas registrando, por exceção, as faltas, prorrogações e atrasos, caso se efetivem.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – EMPREGADO ESTUDANTE**

Concede-se licença remunerada nos dias de prova ao estudante, desde que pré-avisado o empregador com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – GOZO DAS FÉRIAS**

O início do gozo das férias individuais e/ou coletivas dos empregados abrangidos pela categoria de Panificação, Confeitaria e Similares não poderá coincidir com os dias de folga e feriados.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – UNIFORMES**

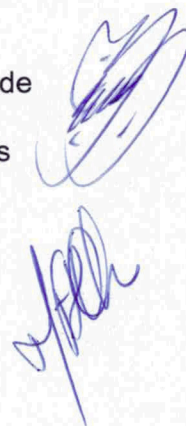
Fornecimento gratuito de uniforme, desde que, seu uso seja exigido pelo empregador.

**Parágrafo Único: MAU USO DO UNIFORME** – O empregado será responsabilizado disciplinar e economicamente pelo mau uso do uniforme a ele fornecido, bem como deverá devolvê-lo sempre que instado a fazê-lo ou quando da ruptura do contrato de trabalho.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Os sindicatos fornecerão meios para que todos os trabalhadores participem de cursos de qualificação e requalificação, no que diz respeito ao manuseio, higiene e conservação dos alimentos, e segurança e prevenção de acidentes no trabalho, tornando-se os mesmos obrigatórios para os atuais e futuros empregados.



## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA**

O sindicato suscitante, sempre que desejar tratar de assunto de interesse sindical no local de trabalho dos empregados por ele representados terá garantido o acesso de seu dirigente, devidamente credenciado por escrito e com assinatura de sua presidência para tal fim, desde que seja estabelecido prévio entendimento com a direção da empresa.

#### **Representante Sindical**

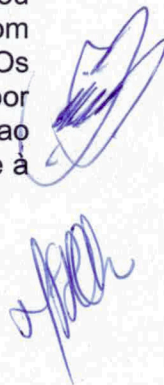
#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

As empresas e os empregados abrangidos por este instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, um ao outro, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de Convenções, acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria sob pena de nulidade.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO SOCIAL/NEGOCIAL PATRONAL**

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária, de 19/04/2018, da qual puderam participar todas as empresas da categoria representada pelo SIPC, conforme previsão estatutária, as Panificações, Padarias, Confeitarias e empresas similares no Município do Rio de Janeiro, base territorial sob a qual estão enquadradas, em prol do desenvolvimento da atividade sindical, deverão recolher uma Contribuição Social/Negocial favor do SIPC no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) divididos em 03 parcelas de R\$ 200,00 (duzentos reais) cada uma com vencimentos em: 20/06, 20/07 e 20/08 do ano corrente ou pagamento a vista no valor de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) com vencimento em 20/06, mediante boleto de cobrança emitido pelo SIPC. Os pagamentos após o vencimento serão acrescidos de multa de (10%) dez por cento sobre o valor da contribuição devida, além de juros de um por cento ao mês e correção monetária, podendo as empresas se oporem expressamente à contribuição, perante o SIPC, até 25 de maio de 2018.





**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**

Em cumprimento de deliberação aprovada em Assembléia Geral do Sindicato laboral, as empresas representadas pelo SIPC descontarão, mensalmente, dos salários de seus empregados, inclusive sobre a folha do 13º salário, uma contribuição assistencial no valor de **R\$20,00 (Vinte Reais)**, a partir de maio/2018, pelo que o STINPAN lhes proporcionará, direta ou indiretamente, serviços médicos, assistência jurídica trabalhista e previdenciária e acesso gratuito aos eventos sociais da entidade realizados em sua sede, bem como para custear a campanha salarial.

**§ 1º:** A contribuição prevista nesta cláusula é de responsabilidade única e exclusiva do Sindicato Laboral, conforme deliberado em sua AGE, não tendo as empresas, nem o Sindicato Patronal, qualquer benefício ou responsabilidade, muito menos solidariedade, exceto quanto ao cumprimento do disposto nesta cláusula.

**§ 2º:** O STINPAN assumirá a responsabilidade pelo reembolso imediato junto às empresas, caso sejam as mesmas demandadas judicialmente quanto ao desconto que trata a cláusula vigésima quinta.

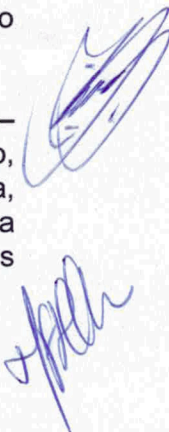
**§ 3º:** Configura ato anti-sindical o incentivo patronal ao exercício do direito do trabalhador opor-se à contribuição assistencial/negocial, sob pena de aplicação da multa convencional.

**§4º: DATA LIMITE PARA O REPASSE DA CONTRIBUIÇÃO** – O valor descontado será recolhido até o dia **05 (cinco)** do mês subsequente ao do desconto, mediante boleto bancário fornecido pelo STINPAN.

**§ 5º: MULTA** – O recolhimento após a data limite fixado no parágrafo anterior importará na aplicação de multa de **10% (dez por cento)** com correção monetária e juros de **1% (um por cento)** ao mês, calculados sobre a quantia principal.

**§ 6º: CONFEÇÃO DAS CARTEIRAS** – Para que sejam confeccionadas e entregues as carteiras de beneficiários dos serviços previstos no caput desta cláusula, entre quaisquer outros meios de provas eficazes, poderão os empregados se apresentarem ao sindicato suscitante munidos de documentos que comprovem relação de emprego mantida com qualquer empresa que componha a categoria ora representada pelo Sindicato Patronal, podendo as empresas que com eles mantenham vínculo de emprego se sub-rogarem enviando para o sindicato suscitante relação dos funcionários, com o escopo de serem confeccionadas as carteiras, tudo mediante protocolo do STINPAN.

**§ 7º: PRAZO PARA ENTREGA DAS CARTEIRAS DE BENEFICIÁRIOS** – Apresentadas as relações de funcionários que não se opõem ao desconto, atentando-se para as disposições presentes na presente convenção coletiva, terá o STINPAN, obrigação de entregar em até 45 (quarenta e cinco) dias a referida carteira de beneficiário às empresas para as quais trabalham os seus



representados, a fim de que se proceda ao correspondente repasse do documento aos trabalhadores titulares dos direitos que ora lhe são oferecidos.

**§ 8º: SUSPENSÃO DOS DESCONTOS E REPASSES DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** – Ultrapassado o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias contado da entrega ao STINPAN da relação dos funcionários que fazem jus às carteiras de beneficiários dos serviços previstos no caput desta cláusula e não entregues as carteiras de beneficiários na sede da empresa onde os referidos funcionários mantêm relação de emprego, serão os descontos salariais e os repasses imediata e automaticamente suspensos até que seja procedida a entrega das respectivas carteiras.

**§ 9º – INÍCIO DO GOZO DOS BENEFÍCIOS** – Ultrapassado o prazo fixado no parágrafo terceiro desta cláusula, terão os empregados que não se opuseram ao desconto direito de usufruir imediatamente os benefícios a eles concedidos pelo STINPAN.

**§ 10º - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS** – Para utilização dos serviços previstos no caput desta cláusula, deverão os empregados beneficiários comprovar os mencionados descontos através dos seus recibos salariais.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO**

Subordina-se esta contribuição assistencial, a não oposição do trabalhador manifestada pessoalmente perante o sindicato suscitante, individualmente, até **15 dias corridos após a efetivação do primeiro desconto**. O comparecimento dos empregados à sede do STINPAN para exercerem seu direito de recusa e oposição ao desconto se fará obrigatoriamente fora de seu horário e/ou jornada de trabalho, de modo que não haja em hipótese alguma prejuízo do serviço.

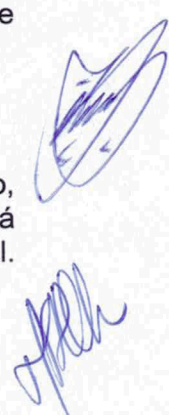
#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – QUADRO INFORMATIVO**

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados manterão quadro informativo em local de fácil visibilidade, para comunicados e avisos do sindicato suscitante, sendo vedada matéria política ou ofensiva a quem quer que seja, devendo os referidos comunicados e avisos serem assinados sempre por diretor do STINPAN.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – INSPEÇÕES OFICIAIS**

Nas inspeções oficiais promovidas pelos órgãos dos Ministérios do Trabalho, Previdência Social e outros, originadas por denúncia do sindicato laboral, será admitida a participação de representantes do sindicato profissional.



## **Outras disposições sobre representação e organização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA– CÓDIGO NACIONAL DE ATIVIDADE ECONÔMICA – CNAE**

Obrigatoriedade de todas as empresas estarem classificadas no CÓDIGO NACIONAL DE ATIVIDADES EMPRESARIAIS. CNAE. Nº 10.91-1-02 como o principal do setor de Panificação e Confeitaria com Predominância em Produção Própria, ainda, explicitar o código nº 507 Indústria, Transportes Construção Civil nas folhas de pagamentos

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os Sindicatos convenientes declaram manter a Comissão de Conciliação Prévia nos moldes que hodiernamente sustentam o seu funcionamento, reiterando as seguintes regras e condições:

- a) A Comissão terá composição paritária, sendo seus membros indicados pelas entidades convenientes;
- b) O STINPAN deverá oferecer assessoramento jurídico ao trabalhador desassistido de advogado particular;
- c) Poderão as empresas representadas pelo SIPC acionar a Comissão de Conciliação Prévia quando os empregados não comparecerem às homologações de suas rescisões contratuais;
- d) A Comissão terá as suas despesas operacionais integralmente custeadas, em partes iguais, por ambos os Sindicatos;
- e) A Comissão reunir-se-á sempre que necessário;
- f) Os conflitos serão conciliados sempre nos limites da legislação aplicável às Comissões.
- g) Poderão os Convenientes criarem uma taxa para que a presente Comissão De Conciliação Prévia possa ser implementada de forma eficaz.

## **Disposições Gerais**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA– SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Será competente a justiça do trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente convenção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO E NOVA DATA BASE**

O processo de revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente convenção coletiva, ficará subordinado à norma estabelecida pelo artigo 615 da CLT.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA– MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

Multa equivalente a **10 % (dez por cento)** do piso salarial, por infração, em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente CONVENÇÃO, revertendo seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula as que possuam cominações especificadas, legais ou convencionais. (art. 613 da CLT)

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA–INÍCIO DE APLICAÇÃO DA CCT**

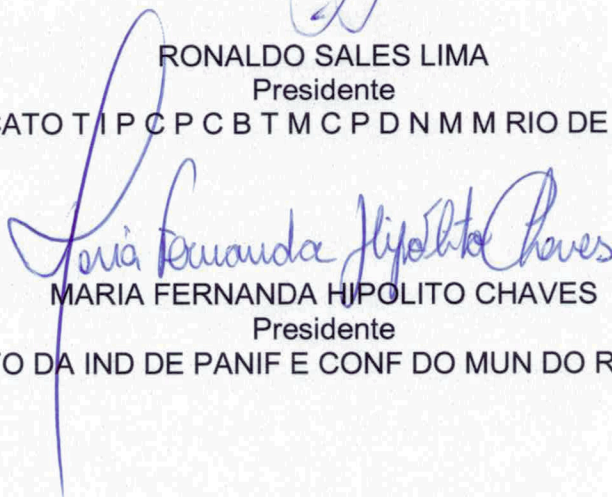
A presente Convenção passa a ser aplicada 03 (Três) dias após a data de sua assinatura pelos sindicatos convenentes.

Rio de Janeiro, 30 de abril de 2018.



RONALDO SALES LIMA  
Presidente

SINDICATO T I P C P C B T M C P D N M M RIO DE JANEIRO



MARIA FERNANDA HIPOLITO CHAVES  
Presidente

SINDICATO DA IND DE PANIF E CONF DO MUN DO RIO JANEIRO

