CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

SINDICATO T I P C P C B T M C P D N M M RIO DE JANEIRO (STINPAN), 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 (SIPC – RJ), CNPJ n. 34.054.700/0001-80, neste ato representado(a) por seu 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 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de trabalhadores das Indústrias de Panificação, Confeitaria e Similares,** com abrangência territorial no **município do Rio de Janeiro/RJ.**

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL: Os pisos salariais devidos aos empregados das empresas representadas pelo SIPC – RJ passam a ser os seguintes:

PADEIRO e CONFEITEIRO: **R$ 1.878,55 (mil oitocentos e setenta e oito reais e cinquenta e cinco centavos)**, reajustado pelo INPC da data base, a partir de 1º de maio de 2023.

DEMAIS FUNÇÕES: **R$ 1.616,32 (mil seiscentos e dezesseis reais e trinta e dois centavos)**, reajustado pelo INPC da data base, a partir de 1º de maio de 2023.

PISO EXPERIÊNCIA PARA DEMAIS FUNÇÕES: Durante o contrato de experiência o piso será de **R$ 1.440,00 (mil quatrocentos e quarenta reais).**

O **PADEIRO/ CONFEITEIRO** que receber o piso salarial e possuir diploma ou certificado comprovando formação técnica e boas práticas de fabricação de alimentos, mediante título validado pelo SENAI, será acrescido de **R$200,00 (duzentos reais).**

PARÁGRAFO ÚNICO: SALÁRIO HORA – PISO PROPORCIONAL: Em consonância com o valor dos pisos salariais estabelecidos no caput desta cláusula, as empresas que optarem pela contratação de funcionários horistas deverão aplicar o divisor 220 e garantir como valor/hora mínimo:

PADEIRO E CONFEITEIRO: R$ 8,54 (oito reais e cinquenta e quatro centavos), a partir de 1º de maio de 2023.

DEMAIS FUNÇÕES: R$ 7,35 (sete reais e trinta e cinco centavos), a partir de 1º de maio de 2023.

PISO DE EXPERIÊNCIA PARA DEMAIS FUNÇÕES: R$ 6,55 (seis reais e cinquenta e cinco centavos), a partir de 1º de maio de 2023.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL: Os salários vigentes em 1º de maio de 2023 serão reajustados em 3,83% (três vírgula oitenta e três por cento), que corresponde ao INPC da data base da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – Nas empresas com mais de 200 empregados o percentual de reajuste é de **5,39% (cinco vírgula trinta e nove por cento).**

Isonomia Salarial

CLÁUSULA QUINTA – SUBSTITUIÇÃO: O empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, enquanto perdurar a substituição, sem que isso caracterize direito adquirido ou redução salarial, quando finda a substituição. Estão excluídas do pagamento ao empregado substituto, as vantagens pessoais do substituído.

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

CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS SALARIAIS: As empresas representadas pelo SIPC-RJ fornecerão comprovante de pagamento salarial com a indispensável identificação da empresa, constando obrigatoriamente a remuneração individualizada e a 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

CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA: Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa, a gratificação de **R$ 83,06** (oitenta e três reais e seis centavos) a partir de 1º de maio de 2023.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA – ALIMENTAÇÃO NATUREZA INDENIZATÓRIA: As empresas representadas pelo SIPC, dentro de suas possibilidades, poderão conceder alimentação a seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os Sindicatos convenentes esclarecem que a concessão deste benefício terá caráter indenizatório, portanto, a alimentação não incorporará o salário/remuneração do empregado para qualquer efeito e nem constituirá base de cálculo para a incidência dos encargos trabalhistas, fiscais, tributários e previdenciários.

Outros Auxílios

CLÁUSULA NONA - DIA DO PANIFICADOR: Será remunerado com um abono salarial de R$ 109,02 (cento e nove reais e dois centavos) o dia do trabalhador da categoria, cujo pagamento será efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte ao do aniversário do trabalhador.

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

CLÁUSULA DÉCIMA – PLANO ODONTOLÓGICO: As empresas deverão fornecer plano odontológico aos seus empregados, através de convênio ofertado por empresa devidamente homologada pelos Sindicatos convenentes e que possua, pelo menos, a cobertura mínima do rol exigido pela ANS – Agência Nacional de Saúde Complementar.

Parágrafo Primeiro: Havendo interesse do empregado em incluir como beneficiário do plano odontológico os seus dependentes legais, o valor será integralmente arcado pelo empregado, mediante desconto em folha.

Parágrafo Segundo: Os Sindicatos convenentes informam que já possuem uma empresa homologada, conforme ANEXO I desta Convenção Coletiva.

Parágrafo Terceiro: As empresas que não efetuarem a contratação do plano odontológico junto a empresa que já está homologada pelos Sindicatos, conforme ANEXO I, deverão requerer aos sindicatos convenentes, através do e-mail: contatocct@riomaispao.com.br, a respectiva homologação, mediante o pagamento de R$ 500,00 (Quinhentos Reais), exceto associados do SIPC-RJ, que estão isentos do pagamento da taxa.

Parágrafo Quarto: Somente se dará prosseguimento na homologação conjunta pelos sindicatos convenentes se a empresa for comprovadamente idônea e ofertar o plano odontológico respeitando a cobertura mínima exigida pelo Rol da ANS.

Parágrafo Quinto: O valor previsto no parágrafo terceiro tem o objetivo de custear o processo de homologação, que demandará análise documental pelo corpo técnico dos Sindicatos, de forma a garantir apenas a homologação de empresas idôneas e que cumpram o Rol da ANS.

Parágrafo Sexto: O valor referido acima será dividido igualitariamente entre os sindicatos CONVENENTES.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS: As empresas poderão, caso tenham interesse, negociar Programa de Participação nos Lucros e Resultados junto ao SIPC-RJ e STINPAN, conforme disposto na Lei 10.101/2000, cabendo exclusivamente a cada empresa estipular as condições e forma de pagamento, com critérios objetivos e amplamente divulgados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que desejarem homologar Programa de Participação nos Lucros e Resultados junto ao SIPC-RJ e o STINPAN deverão protocolar o requerimento através do e-mail: contatocct@riomaispao.com.br e recolher a importância abaixo estabelecida, para reposição de despesas dos sindicatos convenentes oriundas da homologação.

- De 01 a 10 empregados.....R$ 400,00.
- De 11 a 30 empregados.....R$ 600,00.
- De 31 a 100 empregados.....R$ 900,00.
- Acima de 100 empregados.....R$ 1.200,00.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a utilização do requerimento mencionado anteriormente, as empresas precisam estar adimplentes com a contribuição sindical junto aos sindicatos convenentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores referidos acima serão divididos igualitariamente entre os sindicatos CONVENENTES.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá avisar a outra parte da sua resolução com a antecedência mínima de:

I – oito dias, se o pagamento do salário for efetuado por semana ou tempo inferior;

II – trinta dias, se o pagamento do salário por efetuado por quinzena ou mês, ou nos casos em que o empregado tenha mais de 12 meses de serviço na empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A cada ano de serviço prestado na mesma empresa, será acrescido 03 (três) dias ao aviso prévio até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa dias), nos termos do art. 1º, p. único da Lei 12.506/2011.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 convenentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa que tiver interesse deverá requerer o Termo de Adesão através do e-mail: contatocct@riomaispao.com.br, bem como deverá recolher a importância abaixo estabelecida, para reposição de despesas dos sindicatos convenentes oriundas da homologação.

- De 01 a 10 empregados.....R$ 400,00.
- De 11 a 30 empregados.....R$ 600,00.
- De 31 a 100 empregados.....R$ 900,00.
- Acima de 100 empregados.....R$ 1.200,00.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a utilização do requerimento mencionado anteriormente, as empresas precisam estar adimplentes com a contribuição sindical junto aos sindicatos convenentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores referidos acima serão divididos igualitariamente entre os sindicatos CONVENENTES.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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, informando os cargos por eles efetivamente ocupados.

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

Multifuncionalidade

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA MULTIFUNCIONALIDADE DO TRABALHO:

Fica facultada a todas as empresas com até 10 (dez funcionários), abrangidas por esta Convenção Coletiva a adesão à **"multifuncionalidade do trabalho"**, através de termo de adesão específico, homologado pelos sindicados convenentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A adesão à **"multifuncionalidade do trabalho"** consiste na autorização do exercício pelo empregado de qualquer atividade lícita que não seja incompatível com a natureza do trabalho pactuado, de modo a adequar a prestação laborativa às necessidades do empreendimento, ou seja, o empregado poderá exercer em constante revezamento todas as funções inerentes à atividade econômica da empresa, **multifuncionalista.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas que aderirem a "**multifuncionalidade do trabalho**" e que, por algum motivo sofrerem com redução no quadro de empregados, terão o prazo de até 30 dias para efetuar a reposição de pessoal, sob pena de perda do benefício, isto é, para cada empregado multifuncionalista que deixar o quadro funcional, a empresa deverá contratar um novo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A solicitação do Termo de Adesão referido nesta cláusula deverá ser feita através do e-mail: contatocct@riomaispao.com.br convenentes, acompanhada de comprovação do nº de empregados dos últimos seis meses e mediante o recolhimento da importância de R$ 500,00 (quinhentos reais), para reposição de despesas dos sindicatos convenentes oriundas da confecção do respectivo termo de adesão. Exceto associados do SIPC-RJ, que estão isentos do pagamento da taxa.

PARÁGRAFO QUARTO: O valor referido acima será dividido, igualitariamente, entre os sindicatos CONVENENTES.

Descontos

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DESCONTOS POR DANOS CAUSADOS PELO EMPREGADO:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, conforme autoriza o art. 462 da CLT.

Parágrafo único: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada por escrito ou na ocorrência de dolo do empregado, conforme autoriza o art. 462, §1º da CLT.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – GARANTIA DE EMPREGO: Ao empregado que trabalhe por pelo menos 5 anos nas empresas com mais de 50 empregados, salvo nos casos de justa causa, fica garantido o emprego durante os 12 meses que antecedem a data de aquisição do direito à aposentadoria voluntária, sendo que, adquirido o direito, extingue-se a garantia.

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

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: As empresas representadas pelo SIPC-RJ 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 STINPAN, 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 § 3º e 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 NONA – 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.

Parágrafo Primeiro: Em consonância com o art. 71 e art. 611-A, inciso III, ambos da CLT, o empregador deverá conceder ao trabalhador um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação, quando o labor exceder 6 horas diárias de trabalho, **não podendo o intervalo ser concedido na primeira ou na última hora trabalhadas, atendendo assim a finalidade da norma que é a saúde do trabalhador.**

Parágrafo Segundo: As empresas, conforme a legislação, com mais de vinte 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.

Parágrafo Terceiro: Intervalo entre jornadas – Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Parágrafo Quarto: Nas empresas cuja jornada de trabalho seja 12x36, o intervalo intrajornada poderá ser excepcionalmente fracionado em dois períodos de, no mínimo 30 (trinta) minutos e no máximo 1 (uma) hora cada, de forma a garantir o repouso e alimentação do empregado, conforme autoriza o art. 71, parágrafo quinto da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – BANCO DE HORAS: Fica facultado a todas as empresas abrangidas por este instrumento coletivo a criação de BANCO DE HORAS, que deverá ser homologado pelos Sindicatos convenentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que desejarem homologar o BANCO DE HORAS junto ao SIPC-RJ e o STINPAN deverão protocolar o requerimento através do e-mail: contatocct@riomaispao.com.br e recolher a importância abaixo estabelecida, para reposição de despesas dos sindicatos convenentes oriundas da homologação.

- De 01 a 10 empregados.....R$ 400,00.
- De 11 a 30 empregados.....R$ 600,00.
- De 31 a 100 empregados.....R$ 900,00.
- Acima de 100 empregados.....R$ 1.200,00.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a utilização do requerimento mencionado anteriormente, as empresas precisam estar adimplentes com a contribuição sindical junto aos sindicatos convenentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores referidos acima serão divididos igualitariamente entre os sindicatos CONVENENTES.

Jornadas Especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DA ESCALA ESPECIAL DE 12X36 HORAS: Em conformidade com o art. 59-A da CLT, as partes poderão pactuar o regime de trabalho de 12X36 horas, mediante as condições a seguir expostas:

A jornada de trabalho compreenderá as escalas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso:

a) O implemento da referida escala fica legitimada pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador adequarem o contrato de trabalho que os liga, mediante ajuste expresso de vontade;

b) Aos empregados abrangidos pela presente cláusula resta estabelecida a jornada de trabalho de, no mínimo 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, sendo, por essa razão, consideradas como horas laboradas extraordinariamente somente aquelas que ultrapassarem esse total no cômputo final, resultado da soma de todas as semanas e dias, efetivamente trabalhados, em qualquer escala, no período compreendido para a apuração do mês;

c) As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), calculados sobre o salário base do empregado;

d) Destaca-se, desde já, que nas referidas escalas de serviço já se acham remunerados os dias de descanso semanal remunerado, bem como os feriados, porventura, existentes;

e) As horas noturnas serão computadas e remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento), em conformidade com as disposições contidas na presente cláusula, combinadas com aquelas ínsitas na Consolidação das Leis do Trabalho;

f) A concessão de intervalo intrajornada, para repouso e/ou alimentação, na referida escala de 12X36 horas, deverá ser de, no mínimo, 01 (uma) hora, observada a faculdade prevista no parágrafo 4º da cláusula décima nona sendo esse intervalo computado, para qualquer efeito, na sua jornada de trabalho;

g) As faltas e atrasos injustificados ao serviço serão descontadas na forma da Lei.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA: Poderão as empresas representadas pelo SIPC utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos previstos no Capítulo V, subseção I da Portaria 671/2021 (artigos 73 a 97-A) do Ministério do Trabalho, adotando como regra o cumprimento integral da jornada normal de trabalho, apenas registrando, por exceção, as faltas, prorrogações e atrasos, caso se efetivem.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – EMPREGADO ESTUDANTE: Concede-se licença remunerada nos dias de prova ao estudante, desde que pré-avisado ao empregador com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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 se iniciar no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme dispõe o art. 134, parágrafo terceiro da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – UNIFORMES: Fornecimento gratuito de uniforme, desde que, seu uso seja exigido pelo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao empregado cabe zelar pela conservação e bom uso do uniforme, devendo devolvê-lo sempre que instado a fazê-lo ou quando da ruptura do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - MAU USO DO UNIFORME: Caso o empregado não zele pela conservação/ bom uso do uniforme, o empregador fica autorizado a efetuar o respectivo desconto no contracheque do trabalhador, nos termos do art. 462, parágrafo primeiro da CLT.

Água, Saneamento e Higiene

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ÁGUA POTÁVEL: As empresas disponibilizarão em seus estabelecimentos, bebedouros, ou equivalentes de água potável a todos os seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – HIGIENE: As empresas deverão manter instalações adequadas e em condições de uso, reservadas ao asseio e higiene de seus empregados, como: sanitários, lavatórios e vestiários.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 NOVA – 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 TRIGÉSIMA – 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA: CONTRIBUIÇÃOSOCIAL/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 a favor do SIPC no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais), divididos em 3 parcelas de R$200,00 (duzentos reais), cada uma com vencimentos em : 10/06/2023, 10/07/2023 e 10/08/2023 do ano corrente ou Pagamento à vista no valor de R$540,00 (quinhentos e quarenta reais) com vencimento em 10/06/2023, 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 06 de JUNHO de 2023.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO SOCIAL/NEGOCIAL LABORAL: Em cumprimento de deliberação aprovada em Assembleia Geral do Sindicato Laboral, as empresas representadas pelo SIPC – RJ descontarão, mensalmente, dos salários de seus empregados, inclusive sobre a folha dos 13º salários, uma contribuição retribuitiva/negocial no valor de **R$ 28,00 (vinte e oito reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O STINPAN assumirá a responsabilidade pelo reembolso imediato junto às empresas, caso sejam as mesmas demandadas judicialmente quanto ao desconto previsto nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Configura ato antisindical o incentivo patronal ao exercício do direito de o trabalhador opor-se à contribuição assistencial/negocial, sob pena de aplicação da multa convencional e demais penalidades legais.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO SOCIAL/NEGOCIAL LABORAL: Subordina-se esta contribuição assistencial laboral à não oposição do trabalhador manifestada pessoalmente perante o sindicato suscitante, individualmente, até o dia 20/06/23 e para os admitidos após esta data, 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 prejuízo do serviço.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES: Obrigatoriedade de as empresas descontarem as mensalidades associativas, desde que autorizado pelo trabalhador, e desde que notificadas pelo sindicato dos trabalhadores ao qual cumprirá remeter às empresas os recibos, sempre com antecedência de 20 (vinte) dias anteriores ao desconto. Efetuado o desconto, a empresa procederá ao recolhimento no prazo de 10 (dez) dias, ao Banco indicado pela respectiva entidade sindical.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA– HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO: A homologação da rescisão de contrato de trabalho, para empregados com mais de 01(um) ano, serão homologadas no STIPAN, obrigatoriamente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É facultado às empresas associadas ao SIPC – RJ, a possibilidade da homologação na sede da empresa, que neste caso, deverão comunicar ao STINPAN com antecedência de 03 (três) dias para que este desloque um homologador até a sede da empresa. A empresa arcará apenas com os custos de deslocamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa deverá notificar o empregado do dia, hora e local da homologação, assim como o Sindicato assistente se compromete a fornecer comprovante de comparecimento ao empregador, no caso de ausência do empregado comprovadamente avisado da homologação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nas homologações feitas no sindicato dos empregados acima referido, além dos documentos exigidos por Lei, fica obrigatório a apresentação das guias das contribuições, tanto a compulsória, quanto as previstas em CCT ou Acordo, recolhidas a favor do sindicato dos empregados e do sindicato dos empregadores.

PARÁGRAFO QUARTO: Terão prioridade para agendamento de homologações no Sindicato Laboral, as empresas que estiverem em dia com as contribuições a favor do sindicato dos empregados e do sindicato dos empregadores.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas que optarem pelo pagamento das verbas rescisórias através de ordem de pagamento, obviamente respeitado o prazo estabelecido no §6º do art. 477 da CLT, deverão comunicar ao trabalhador o referido depósito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Os Sindicatos convenentes 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 convenentes;

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 Convenentes 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 NONA – SOLUÇÃO DE CONFLITOS: Será competente a justiça do trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente convenção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – INÍCIO DE APLICAÇÃO DA CCT: Apresente Convenção passa a ser aplicada 03 (Três) dias após a data de sua assinatura pelos sindicatos convenentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PRORROGAÇÃO DO PRAZO PARA PAGAMENTO DO ABONO PREVISTO NA CCT 2021/2023: Para as empresas que ainda não efetuaram o pagamento do abono previsto na cláusula sétima da CCT 2021/2023, cuja redação foi alterada pelo Termo Aditivo assinado em 13 de abril de 2022, fica postergado o prazo para pagamento por mais 5 (cinco) meses a contar da assinatura desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: O empregador se compromete em fiscalizar e punir quaisquer discriminações ou assédios ocorridos dentro do local de trabalho, sejam de qualquer natureza, que tragam malefícios ao trabalhador, e comunicar ao sindicato laboral sobre o ocorrido e a punição aplicada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em monitoramento ao convencionado nesta cláusula, o sindicato laboral disponibilizará um canal de atendimento de denúncias referente a discriminação e assédio: contato@stinpandiscriminaassedio.org.br

Rio de Janeiro, 31 de maio de 2023.

RONALDO SALES LIMA
Presidente
SINDICATO TIPCPCBTMCPDNMM RIO DE JANEIRO

MARIA FERNANDA HIPOLITO CHAVES
Presidente
SINDICATO DA IND DE PANIF E CONF DO MUN DO RIO JANEIRO

CONVENÇÃO COLETIVA 2023/2024

ANEXO I

CONSIDERANDO a idoneidade empresarial e a solidez de mercado comprovada pelo Grupo SulAmérica que possui mais de 120 anos de atuação como empresa seguradora de planos de saúde, odontológicos, dentre outros.

CONSIDERANDO também que a empresa logrou êxito em apresentar a melhor oferta de cobertura e preço, respeitado o mínimo exigido pela Agência Nacional de Saúde Complementar.

Fica homologada pelo SIPC e STINPAN a Seguradora SulAmérica Odonto, nos termos abaixo discriminados.

A SulAmérica Odonto garante, diante da obrigatoriedade imposta pela cláusula décima primeira desta Convenção Coletiva, a oferta, para as empresas representadas pelo SIPC de plano odontológico no valor de R$ 17,31 (dezessete reais e trinta e um centavos), assegurada a cobertura mínima do Rol da ANS.

Item I: Para agilizar e melhorar o atendimento, a SulAmérica informa que não haverá a emissão e envio da carteirinha física, entretanto a carteirinha será disponibilizada através do aplicativo da seguradora. Dentistas credenciados realizarão atendimento apenas com apresentação da carteirinha virtual e documento de identificação. A liberação de utilização do Plano será a partir do mês seguinte ao envio das atualizações dos empregados e ou dependentes, levando em consideração o cumprimento da atualização na data limite, conforme item III.

Item II: - A instituição empregadora deverá enviar a Administradora do Plano contratada pelos Sindicatos através do e-mail: odontopanific@mlgsaude.com.br os seguintes documentos devidamente preenchidos e assinados: (a) Contrato de adesão ao seguro odontológico (de acordo com exigência da agência reguladora) e (b) o formulário de inclusão de beneficiários. Além disso também é necessário o envio da cópia do documento de identificação e CPF de todos os beneficiários. O formulário padrão será disponibilizado no site da ADMINISTRADORA (www.mlgsaude.com.br/odontopanific).

Item III: O prazo de vigência do contrato será todo dia 1º de cada mês. Se faz necessário o envio do formulário devidamente preenchido e a documentação requerida até o dia 15 do mês anterior. No caso de contratações após o dia 15, o beneficiário será incluído na vigência posterior ao mês seguinte.

Item IV: A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até

que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo no Plano Odontológico.

Item V: O custo do referido benefício para o empregador por empregado e dependente, será de até R$ 17,31 (Dezessete reais e trinta e um centavos) ao mês. O vencimento da fatura será todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, emitido e enviado pela seguradora SulAmérica Odonto para o e-mail fornecido no cadastro. O boleto irá preenchido com o valor a pagar, mediante a atualização enviada até o dia 15 (décimo quinto dia) do mês anterior. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe ao Empregador retirá-lo no portal da SulAmérica Odonto ou solicitar através do e-mail: odontopanific@mlgsaude.com.br. O recolhimento dos valores após o vencimento será acrescido de multa e juros moratórios, imputável à instituição.

Item VI: No caso de empregados beneficiários afastados após a inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

Item VII: Aos empregados que desejarem a inclusão de seus dependentes devem preencher o formulário de adesão autorizando o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador (responsável legal da Instituição) que também deve assinar o formulário de adesão. A instituição fica obrigada a descontar tais valores do titular do plano, e, realizar o pagamento no boleto do plano odontológico, conforme previsto no parágrafo segundo inciso V desta cláusula. O formulário e as regras para inclusão de dependentes podem ser solicitados pelo e-mail: odontopanific@mlgsaude.com.br

Item VIII: O prazo mínimo de permanência do dependente é de 12 meses a contar da assinatura do termo de adesão. Caso o titular do plano não esteja mais ligado à instituição empregadora, seus dependentes também serão excluídos em função da perda do vínculo.

Item IX: INADIMPLÊNCIA - A inadimplência de qualquer boleto em atraso que seja igual ou superior a 30 (trinta) dias do vencimento, acarretará a suspensão de todos os beneficiários do Plano Odontológico e a inclusão e ou exclusão de beneficiários ficará suspensa até a regularização da inadimplência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição Empregadora ficará responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança poderá ser feita judicialmente, sem prejuízo do respectivo protesto da dívida, o que não isenta a Instituição Empregadora da quitação do(s) pagamento(s) pendente(s).

RONALDO SALES LIMA
Presidente
SINDICATO TIPCPCBTMCPDNMM RIO DE JANEIRO

MARIA FERNANDA HIPOLITO CHAVES
Presidente
SINDICATO DA IND DE PANIF E CONF DO MUN DO RIO JANEIRO