

CONVENÇÃO COLETIVA QUE ENTRE SI FAZEM O SINDICATO DOS TRABALHADORES nas Indústrias do Trigo, Milho, Mandioca, Massas Alimentícias, Biscoito e Rações Balanceadas do Município do Rio de Janeiro, inscrito no CNPJ sob o nº 34.091.637/0001-52 e o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTOS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, inscrito no CNPJ sob o nº 34.021.303/0001-02, mediante as seguintes cláusulas:

1) VIGÊNCIA E DATA BASE.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01/01/2018 a 31/12/2018 e a data base da categoria profissional em 1º de Janeiro.

2) ABRANGÊNCIA.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias do Trigo, Milho, Mandioca, Massas Alimentícias, Biscoito e rações Balanceadas, do Plano da CNTI.

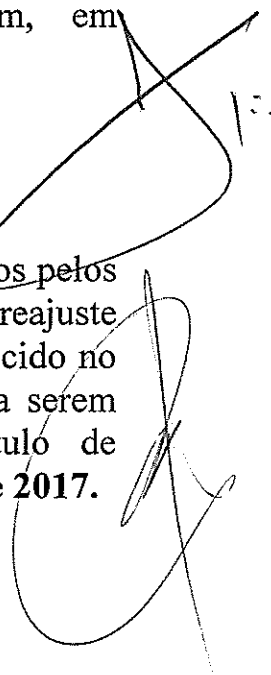
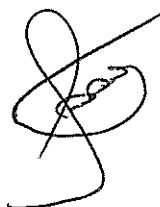
3) SALÁRIO NORMATIVO.

Fica estabelecido que o Piso Salarial da categoria, a partir de **01 de Janeiro de 2018, para admissão em empresas vinculadas ao Sindicato Patronal**, fica estipulado em R\$ **1.138,57** (Um Mil, Cento e Trinta e Oito Reais e Cinquenta e Sete Centavos).

Parágrafo 1º: O valor do Piso adotado para a Categoria Profissional, tem seus efeitos aplicáveis para a base de cálculo da remuneração de salários dos Aprendizes inscritos em programas de aprendizagem, em conformidade com recomendação da SRT/MTE.

4) RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional, representados pelos entes sindicais acima, farão jus, a partir de **01/01/2018**, a um reajuste salarial do período de **Janeiro/2017 a Dezembro/2017**, estabelecido no **Percentual de 2,07% (Dois Vírgula, Zero Sete por Cento)**, a serem aplicados sobre os salários vigentes em 01/01/2017 a título de recomposição salarial do período de **Janeiro/2017 a Dezembro de 2017**.



A partir de 01 de Janeiro de 2018 não serão compensados os reajustes decorrentes de: Promoções, Transferências, equiparações salariais e aumentos reais por merecimento.

5) REMISSÃO A CONVENÇÃO COLETIVA – 2017.

Fica acordado e consolidado que os termos da Convenção Coletiva, ajustada entre os entes aqui denominados de representante de Empregados / Empregadores no ano de 2017, ficam validados e que as cláusulas pactuadas na respectiva convenção não teve o registro efetivado no site do Ministério do Trabalho e Emprego / Sistema MEDIADOR - através do MR 070167, em razão de que problemas de erro material na sua implementação impediu a conclusão do evento, restando, contudo garantido os direitos e obrigações constante da respectiva Convenção Coletiva ajustadas pelos entes sindicais.

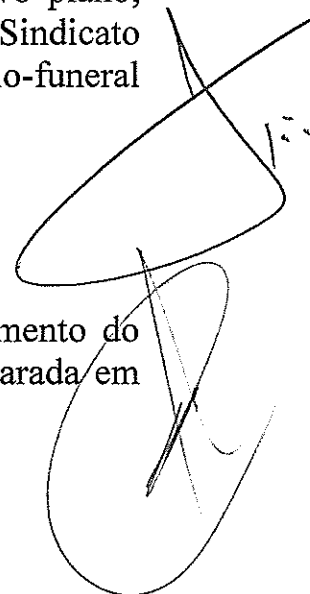
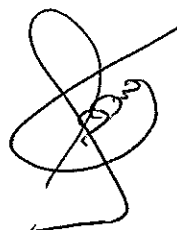
6) - AUXILIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, fica assegurado ao seu cônjuge/companheira e ou dependentes legais, durante a vigência do contrato de Trabalho, o Auxílio Funeral no valor equivalente a R\$ **1.908,00** (Um Mil e Novecentos e Oito Reais), desde que seja apresentada a seguinte documentação: a certidão de óbito, a certidão de casamento, certidão de nascimento ou as anotações na CTPS efetuadas pelo INSS. Quando o empregado (a) for solteiro, exclui-se a exigência de apresentar certidão de casamento e inclui-se a certidão de nascimento;

Parágrafo único: A adoção pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal de Plano de Seguro de Vida para os funcionários, os quais tem benefício de auxílio-funeral atrelado na estrutura do respectivo plano, torna sem efeito a exigência das empresas vinculadas ao Sindicato pactuantes acima, de ter que arcar com o custeio do auxílio-funeral previsto acima.

7) LICENÇA POR FALECIMENTO

Licença de até 02 (Dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão (ã) ou de pessoa declarada em sua CTPS com relação de dependência econômica.



8) LICENÇA PATERNIDADE.

Fica concedida, no caso de nascimento de filho (a), ao pai, licença de 05 (Cinco) dias consecutivos, iniciados a partir do dia de nascimento, sem prejuízo dos salários, para que o mesmo possa auxiliar nos cuidados da parturiente, do recém-nascido e da família.

9) UNIFORMES

Fica estabelecido que quando for exigido o uso de uniformes padronizados, as empresas obrigam-se a fornecê-los, gratuitamente a seus empregados.

10) CAFÉ DA MANHÃ.

Fica estabelecido o fornecimento gratuito, de café da manhã ~~(composto de café e pão com manteiga e/ou Biscoitos)~~ a todos os empregados do primeiro turno, desde que não prejudique a jornada de trabalho.

11) REFEITÓRIOS

Fica estabelecido que as empresas providenciarão instalações de refeitório para os seus empregados, quando não houver implementado este item anteriormente a esta exigência.

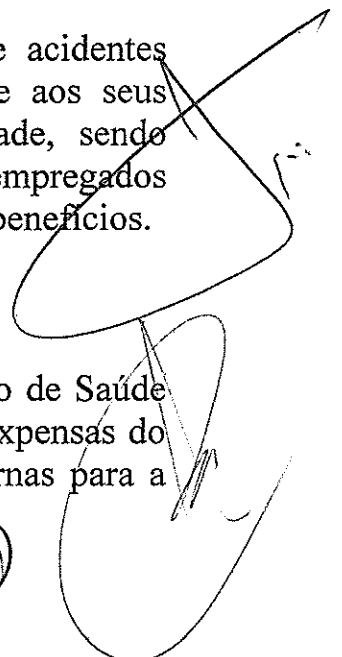
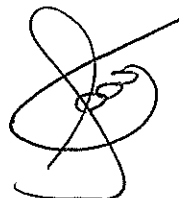
§ 1º - Fica convencionado que a alimentação fornecida em refeitórios das empresas e os quais não são efetuados cobrança de co participação dos empregados no seu custeio, não possui caráter de salário in natura.

12) CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS.

Faculta-se as empresas a adoção de Seguro de Vida e de acidentes pessoais, de forma a garantir benefícios aos empregados e aos seus familiares, proporcionando a estes seguranças e comodidade, sendo facultado que o custeio seja feito às expensas do empregador/empregados e permitindo a adoção de regras internas para a concessão dos benefícios.

CESTA BÁSICA E PLANO DE SAÚDE.

Faculta-se as empresas a adoção de Cesta Básica, Plano de Saúde aos empregados, sendo facultado que o custeio seja feito às expensas do empregador/empregados e permitido a adoção de regras internas para a concessão dos benefícios.



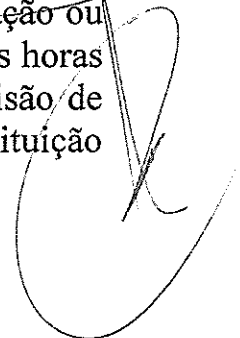
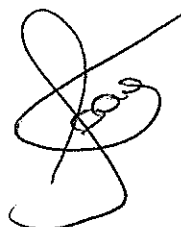
13) JORNADA DE TRABALHO / COMPENSAÇÃO/ PRORROGAÇÃO E HORAS EXTRAORDINÁRIAS/BANCO DE HORAS.

a) As empresas poderão adotar a compensação de horas/dias, seja para atender a determinação legal das 44 (Quarenta e Quatro) horas semanais, podendo inclusive laborar em sábados intercalados, ou seja, poderão exercer a atividade laboral em dias de **SÁBADO** e inclusive **FERIADOS**, quando os mesmos ocorrerem em dias de meio da semana (Exemplo: Terça-feira/Quarta-feira/Quinta-Feira), propiciando assim que os empregados possam gozar antecipadamente e/ou posteriormente as **FOLGAS/DESCANSO** em caráter ininterrupto (Sem quebra da seqüência de repouso e retorno ao trabalho), sem prejuízos de desconto, a não ser que o funcionário tenha dado motivo, mediante falta ou atraso sem justificativa, ressalvado que a compensação adotada exclui a obrigatoriedade do pagamento de horas extras.

b) As empresas poderão adotar, o início da semana de trabalho, de 44 horas semanais, para os empregados que exercem jornada de trabalho no horário denominado – noturno (compreendido de 22:00 as 05:00 horas), no dia de domingo e término na 5ª feira, em regime de até 8,48 horas diárias (Oito Horas e Quarenta e Oito Minutos), bem como de término na 6ª feira, em regime de até 7,20 horas diárias (Sete Horas e Vinte Minutos), sendo garantido o Repouso Semanal Remunerado nos dias de 6ª feira e sábado para aqueles que exercerem atividade de Domingo a 5ª feira, e nos dias de sábado para aqueles que exercerem atividade de Domingo a 6ª feira, bem como se garante aos empregados inseridos nas condições acima uma folga mensal aos domingos.

c) As empresas poderão adotar a jornada de trabalho, em horas excedentes a 08 horas diárias e limitadas a 10 (Dez) horas diárias, independentemente de acordo de compensação e prorrogação de horas nos termos do art. 59, § 2º da CLT, sendo que as horas excedentes da jornada de trabalho serão compensadas mediante a correspondente diminuição em outros dias, resultando assim na adoção de **Banco de Horas**, em condição a ser ratificada mediante Acordo Coletivo ajustado com essa finalidade.

d) Ocorrendo a rescisão de Contrato de trabalho sem a compensação integral da jornada extraordinária derivada de acordo de compensação ou de banco de horas, deverão as empresas efetuarem o pagamento das horas extras não compensadas, sobre o valor do salário na data da rescisão de contrato e no mesmo percentual mínimo estabelecido na Constituição Federal, art. 7º, XVI.



e) Fica estabelecido que, quando não for adotada a **COMPENSAÇÃO** das horas excedentes ou por ajuste mediante Acordo Coletivo de Banco de Horas, elas serão remuneradas a razão de 50% (Cinquenta por cento), calculadas sobre o salário hora normal, ficando convencionado que as regras aqui estipuladas, sujeitam-se a mesma periodicidade da Convenção pactuada(01/01/2018 a 31/12/2018), quitando-se os valores devidos no mês subsequente ao vencimento da obrigação.

f) Os empregadores, podem adotar sistema de concessão de intervalo de repouso e refeição, pelo período mínimo de 30 minutos, restando assim convencionado que a adoção deste período mínimo não gera qualquer acréscimo de remuneração para os empregados que se inserirem nesta condição, mormente a vigência de acordos de compensação e de banco de Horas na totalidade da Jornada de trabalho.

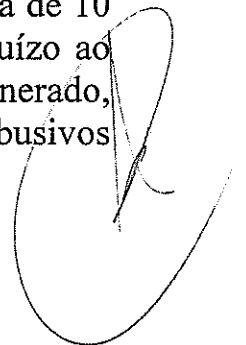
14) JORNADA DE TRABALHO - TURNOS DE TRABALHO.

As empresas, em razão das suas peculiaridades técnicas e de necessidade de produção e de otimização das suas atividades, poderão adotar regime de turnos contínuos na seguinte forma (6x2, 5x1, 12x36 e 4x1), o que for conveniente, elaborando previamente uma escala de folgas, respeitando-se a concessão do repouso semanal em dias alternados, e por essa via inexistente qualquer débito de horas extraordinárias pela adoção das respectivas escalas e folga compensatória concedidas.

Parágrafo Único: Os dias de feriados que recaírem dentro da escala de 12 x 36, não resultará na obrigatoriedade de pagamento em dobro com acréscimo de adicional de 100% (Cem por cento), restando que estes dias fazem parte normal da respectiva escala de trabalho.

15) CONTROLE DE JORNADA./REGISTRO DE PONTO.

Fica acordado que a anotação no registro de ponto, do espaço de tempo registrado no cartão de ponto igual ou inferior a 10 (dez) minutos imediatamente anterior e posterior ao início ou término da jornada normal de trabalho, bem como, no seu intervalo, não será considerado como efetivamente trabalhado, e em contrapartida, haverá uma tolerância de 10 (dez) minutos no início da jornada normal de trabalho, sem prejuízo ao empregado, inclusive, em relação ao repouso semanal remunerado, doravante não se admitindo que a tolerância seja usada para fins abusivos e se torne uma rotina habitual.



16) CONVÊNIO PARA PAGAMENTO DOS RENDIMENTOS/ABONO DO PIS.

As empresas, poderão celebrar Convênio com Caixa Econômica Federal para pagamento dos **RENDIMENTOS DO PIS/ABONO SALARIAL** para seus empregados, desde que a Caixa Econômica Federal se comprometa formalmente a antecipar a totalidade dos valores para as empresas realizarem o pagamento aos empregados e houver disponibilização para esse fim da União Federal.

a) As empresas, mediante o Convênio e o recebimento antecipado dos valores, obrigam-se ao pagamento dos empregados, e ao final prestarão conta dos valores pagos e as sobras serão devolvidas a Caixa Econômica Federal.

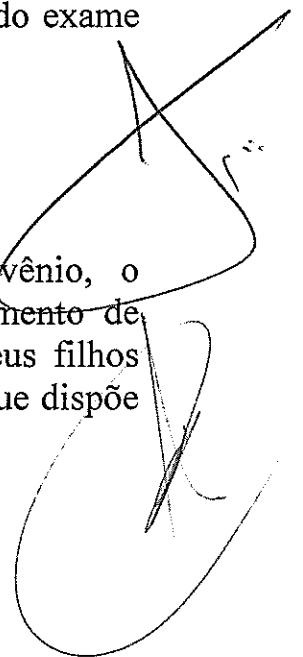
b) Com a celebração do Convênio para pagamento, as empresas, se desobrigam de liberar os empregados para comparecer as Agências da Caixa Econômica Federal para receber os créditos oriundos do **RENDIMENTO DO PIS/ABONO SALARIAL.**

17) ABONO DE FALTAS A ESTUDANTE

Fica estabelecido que serão abonadas as horas dos empregados estudantes, quando os mesmos prestarem exames ou provas durante o expediente de trabalho, desde que a empresa seja comunicada com antecedência de 72 horas (Setenta e duas) horas, que estudem em escolas oficiais ou reconhecidas pelo Ministério da Educação e que apresentem o comprovante até 48 (Quarenta e Oito) horas após a realização do exame ou prova.

18) REEMBOLSO CRECHE

Adotar, para as empresas que não mantenham convênio, o reembolso das despesas efetivamente realizadas com o pagamento de creche escolhida pela empregada, com a utilização até que seus filhos completem 06 (Seis) meses de idade, em conformidade com o que dispõe a Portaria 3296/86.



**19) COMPROVANTE DE PAGAMENTO /
DESOBRIGATORIEDADE DE ASSINATURA.**

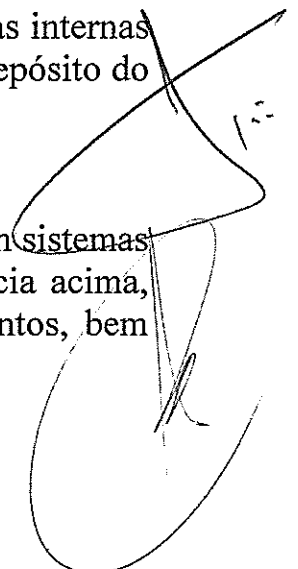
Com fundamento na transparência, bem como nas disposições legais aqui ajustadas, o fornecimento de comprovante mensal do pagamento de salário é uma obrigatoriedade, devendo conter a discriminação de todas as verbas pagas e as respectivas deduções ocorridas no período.

§ 1º : Assim efetuando o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito de conta-corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante do depósito ou o extrato de conta-corrente ou, ainda, o extrato de ficha financeira do empregado/relatório analítico da Folha de pagamento individualizado e por extensão na mesma proporção ficam ~~desobrigados de assinar o extrato de comissão, sendo que ambos os~~ documentos (recibo de pagamento), serão disponibilizados aos empregados, tendo os mesmos validade e legítimos instrumentos de provas de pagamento, tal qual a ficha financeira, para qualquer eventualidade de se fazer provar os eventos de pagamentos, no âmbito da empresa e/ou fora dela.

§ 2º : A empresa fica obrigada a informar no comprovante de pagamento a sua razão social, endereço e CNPJ e seu posto de trabalho, e outros dados de identificação funcional, além de ficar obrigada a promover a entrega do comprovante de pagamento ao trabalhador, se possível antes de efetivar o pagamento ou depósito do salário.

§ 3º: A empresa fica facultada de adotar a disponibilização do demonstrativo de pagamento diretamente nos sistemas bancários para acesso dos empregados, permitida a visualização e impressão do respectivo demonstrativo de pagamento, de acordo com as regras internas já existentes e se possível antes de efetivar o pagamento ou depósito do salário.

A adoção de disponibilização de recibo de pagamentos em sistemas bancários ao alcance de todos os empregados, supre a exigência acima, mantida as discriminações de parcelas de proventos e descontos, bem como de demonstrativos fiscais.



20) CONCESSÃO DE FÉRIAS MENSAL/COLETIVAS. / DATA DE INICIO.

Fica convencionado que o início de gozo de qualquer período das férias não poderá coincidir com domingos, feriados **ou dias compensados de folga;**

20.1) CONCESSÃO DE FÉRIAS FRACIONADAS / POSSIBILIDADE.

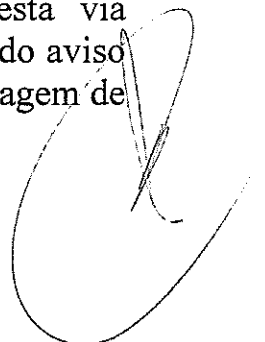
Fica convencionado, que havendo interesse dos empregados/empregador das empresas vinculadas aos entes aqui pactuantes, que as Férias anuais vencidas e/ou coletivas podem ser concedidas, sem qualquer prejuízo quanto a valoração a receber e de dias a gozar, ~~em 03 períodos - na forma prevista no Art. 134, § 1º da CLT,~~ conforme redação dada pela Lei 13.467/2017, sendo assim suprida a autorização individual pela via sindical, no caso de Férias Coletivas.

21) DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL-LEI 7238/84-Art. 9º.

Fica determinado, que o empregado dispensado no período de 30 dias que antecede a Data Base de sua correção salarial, terá direito a indenização adicional equivalente a 01 Salário Mensal nos termos do art. 9º Lei 7238/84 e/ou o índice concedido, decidindo os empregadores pela aplicação do valor/índice concedido na CCT.

§ 1º: O direito a percepção da verba instituída nesta cláusula, fica adstrito que a dispensa / rescisão do empregado se efetive dentro do mês de Dezembro (que antecede a data base efetivamente).

§ 2º- Não assiste direito ao empregado de postular a verba indenizatória acima, nos casos em que o Aviso Prévio mediante periodicidade contada da data da dispensa, mediante projeção tenha terminação dentro do período que antecede a data base, pois a pretensão por esta via descaracteriza o instituto indenizatório dos 03 dias de acréscimo do aviso prévio, bem como não houve pelo legislador ordinário que a contagem de serviço / indenização do Aviso Prévio tivesse esse alcance.



22) ABONO PECUNIÁRIO.

As empresas pagarão um Abono pecuniário no valor de R\$ **375,00** (Trezentos e Setenta e Cinco Reais), para os funcionários vinculados as empresas representadas pelas entidades sindicais pactuantes, com salário contratual até R\$ **1.200,00** (Um Mil, Duzentos Reais), que serão pagos em 03 (Três) parcelas de R\$ **125,00** (Cento e Vinte e Cinco Reais), sendo a 1ª parcela na competência Março/2018, a 2ª Julho/2018 e última parcela em Outubro/2018, constituindo as regras abaixo como parte integrante dos procedimentos e das condições pactuadas a serem observadas:

Parágrafo § 1º: É permitido a quitação dos valores acima em datas diversas daquela estipulada, mormente para aquelas que concedem férias coletivas, para assim equilibrar e manter o nível do recebimento dos salários, nos meses de concessão de férias coletivas.

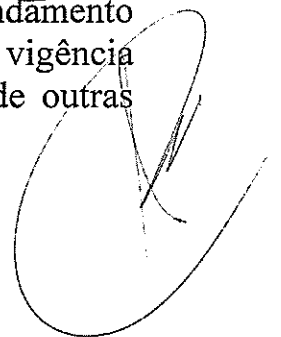
Parágrafo § 2º: Condição essencial para a percepção do valor acima estipulado, é estar dentro da faixa de salários, bem como estar constando no quadro de empregado e contando 12 meses de tempo de serviço em 31/12/2017, e admitida a proporcionalidade para os admitidos no decorrer do ano de 2017.

Parágrafo § 3º: Ocorrendo o afastamento do empregado por qualquer motivo, nos meses de pagamento do abono pecuniário, permanece o direito do empregado em relação ao recebimento da verba estipulada.

Parágrafo § 4º: Ocorrendo a dispensa do empregado antes do pagamento da verba acima, deve o valor ser quitado de forma integral na rescisão de contrato de trabalho;

Parágrafo § 5º: Ocorrendo a opção de pagamento de Participação em Resultados, mais vantajosa que as regras dispostas acima, estas regras prevaleceram sobre as estipuladas no caput desta Clausula, não havendo assim a possibilidade de qualquer cumulatividade de valores a serem recebidos.

1) Fica convencionado que a concessão do referido abono se reveste de caráter excepcional, não podendo servir de precedente ou fundamento para qualquer outra postulação no sentido de renovação, seja na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho ou por ocasião de outras convenções a serem celebradas posteriormente.



2) As empresas poderão negociar com o Sindicato Profissional, condição mais vantajosa e diferenciada daquela aqui estipulada, não podendo, todavia, ser em bases inferiores as estipuladas e nem cumulativa com outras verbas com a mesma finalidade.

3) O abono de que trata esta cláusula não incorpora e nem complementa a remuneração devida ao empregado para efeito de cálculo de qualquer direito trabalhista oriundo do contrato de trabalho e nem sofrerá incidência de encargos previdenciários/fiscais e do FGTS, em conformidade com o Artigo 28, § 9º, alínea "e", item 7 da Lei 8.212 de 24 de Julho de 1991.

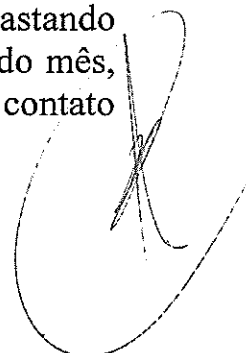
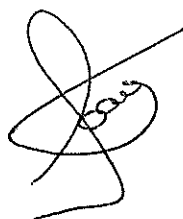
23) DOS BENEFICIÁRIOS.

O ajuste aqui pactuado, tem incidência direta e relacionada ao exercício das atividades dos profissionais vinculados as empresas que são ~~associadas/vinculadas aos Sindicato Patronal / Profissional, seja pelo~~ ramo de atividades e congêneres de alimentos, inclusive de condimentos e cereais, sendo que se recepiona as Regras da Lei 13.467/2017, MP 808/2017 e matérias vinculadas sem distinção de empregados contratados antes da vigência da respectiva Lei, mormente que devem os entes pactuantes zelar pela aplicação de tratamento isonômico aos empregados;

§ 1º Aplica-se também os efeitos da presente Convenção aos empregados das empresas vinculadas ao Sindicato Patronal, inclusive quando representada pela atividade meio do empregador (De apoio para a realização da atividade fim - Motoristas/pessoal de Limpeza), ficando assim garantido a adoção das regras de Benefícios, salários, Correção Salarial / Piso e outras vantagens aqui fixadas para estes empregados;

24) ASSISTÊNCIA SINDICAL AOS EMPREGADOS.

Todos os empregados, membros da categoria profissional e beneficiários da condição estabelecida nesta Cláusula, receberão do Sindicato Profissional assistência inerente aos serviços sociais, bastando comparecer ao Sindicato portando o comprovante de pagamento do mês, em dia e hora previamente marcado, que pode ser feito via contato telefônico.



25) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / IMPOSTO SINDICAL / CUSTEIO PELOS EMPREGADOS.

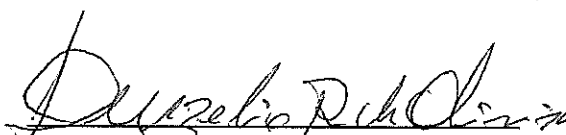
A ocorrência dos descontos da verba de Contribuição assistencial e imposto Sindical por parte dos empregados, fica subordinada a decisão do Poder Judiciário, a ser exarada pelo Supremo Tribunal Federal.

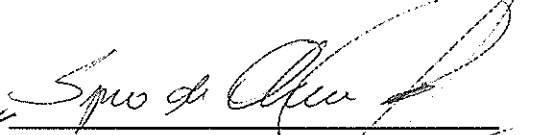
Assim, resta estipulado que na ocorrência de mudança das regras vigentes na Lei 13467/2017 acerca desta matéria, as partes convenientes irão se reunir para ajuste mediante Aditivo.


26) COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO.

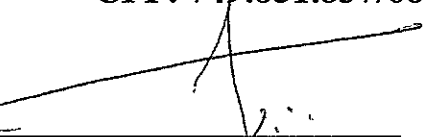
As partes convenientes se comprometem a formar uma Comissão, com igual número de representantes de Empregados e Empregadores, para a discussão, ajustes e possível formalização de Meios de Conciliação, ~~Mediação e Arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas, com a~~ finalidade de sanar possíveis divergências que venha a ocorrer entre os acordantes das cláusulas da presente Convenção e negociar as discordâncias, antes da proposição de demandas administrativas e judiciais, seja em relação aos aspectos individuais ou coletivos.

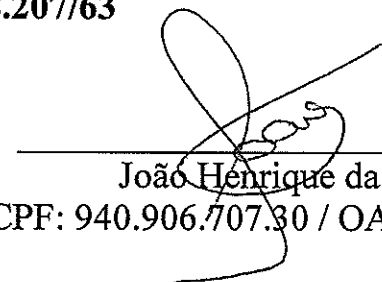
Rio de Janeiro, 28 de Fevereiro de 2018.


Deuzélio Ramos de Oliveira
Diretor Presidente STITMMMABRBMJRJ
Sindicatos dos Trabalhadores
CPF: 056.576.957/04


Sergio de Oliveira Duarte.
Presidente SIARJ
Sindicato das Indústrias.
CPF: 749.851.837/68


Augusto Bezerra Nóbrega
Diretor Tesoureiro STITMMMABRBMJRJ
Sindicatos dos Trabalhadores
CPF: 044.228.207/63


Jose Carlos Trica.
Diretor do SIARJ
Sindicato das Indústrias.
CPF: CPF: 716.059.327-87


João Henrique da Silva
CPF: 940.906.707.30 / OAB/RJ 84651