

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002738/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/11/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060826/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115692/2022-79
DATA DO PROTOCOLO: 17/11/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE NOVA FRIBURGO , CNPJ n. 30.556.211/0001-76, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE NOVA FRIBURGO, CNPJ n. 29.723.327/0001-73, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **ALIMENTAÇÃO**, com abrangência territorial em **Bom Jardim/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cantagalo/RJ, Cordeiro/RJ e Nova Friburgo/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Os empregados com mais de 6 (seis) meses de vínculo empregatício terão direito ao piso salarial de R\$ 1.339,94 (um mil trezentos e trinta e nove reais e noventa e quatro centavos) mensais;

Parágrafo primeiro: O piso mínimo do salário de padeiro a partir de 01º de junho de 2022 será de R\$ 1.500,00 (hum ml e quinhentos reais) mensais;

Parágrafo segundo: Só fará jus ao salário profissional fixado do *caput* desta cláusula, o empregado com tempo superior a seis meses de serviço. Nos primeiros seis meses de serviço o empregado fará jus ao salário-mínimo nacional de R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze reais) ficando garantido o recebimento do mesmo até o final deste período. Posteriormente passará a receber o piso salarial de que trata a presente convenção.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas da categoria econômica concederão, por mútuo acordo entre as partes, a partir de 01 de junho de 2022 aos empregados representados pelo Sindicato Profissional, um reajuste salarial de 9% (nove por cento) a partir de 1º de junho de 2022.

Parágrafo único: O pagamento do retroativo poderá ser feito em até duas parcelas, com vencimento em JULHO/2022 e AGOSTO/2022.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento de salário deverá ser efetuado, de forma que fique em poder do empregado, comprovante autenticado pela empresa com a especificação do "quantum" recebido e discriminação das parcelas e descontos efetuados.

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

CLÁUSULA SEXTA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS SALARIAS

As partes se comprometem a se reunir sempre que houver mudanças na legislação ou quaisquer outras circunstâncias que venham a provocar necessidades de alteração na presente Convenção Coletiva.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas concederão a título de adicional noturno o percentual de 20% (vinte por cento) sobre as horas efetivamente trabalhadas, considerando o horário de 22h00min às 05h00min. No caso de empregado mensalista e sendo o adicional pago de forma fixa, já é considerado integrado para efeitos do pagamento do repouso remunerado, nos termos do art. 7º § 2º, da Lei nº 605/49.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Por força desta Convenção, as rescisões de contrato de trabalho na categoria poderão, a critério da empresa, ser processadas da seguinte forma:

- a) Com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, a parte Empregadora deverá dirigir-se diretamente a sede do Sindicato dos Empregados, e agendar o dia e hora em que será realizado o Ato;
- b) Na mesma oportunidade, o Empregador, enviará uma via do recibo rescisório possibilitando a realização de uma análise prévia. Da mesma forma, deverá ser comprovado o pagamento da Contribuição Sindical, os Depósitos Fundiários e o Exame Médico Demissional;
- c) No Aviso Prévio oferecido pelo empregador, deverá ser indicada a forma de cumprimento com a redução de 2 (duas) horas/dia ou dispensa de 7 (sete) dias, caso seja dispensado do cumprimento, isto deverá ser indicado e o pagamento dos direitos rescisórios deverá ocorrer dentro de 10 (dez) dias.
- d) No Aviso Prévio oferecido pelo empregado, deverá constar se será trabalhado ou não, neste caso, o valor correspondente será descontado do que vier a receber e não haverá incidência do art. 9º da Lei 7238/84, nem do art. 477 da CLT.
- e) Obrigatoriedade de Aviso por escrito, contra recibo, ao empregado demitido sob acusação de prática de falta grave determinante de sua demissão, sob pena de presunção de dispensa imotivada.
- f) O pagamento dos direitos decorrentes de rescisões de contratos de trabalho, deverá ser feito na forma estabelecida em Lei, sob pena de além das sanções legais, estar incurso na multa correspondente a um dia de remuneração do empregado por dia de atraso.
- g) O Aviso Prévio conta-se a partir do dia seguinte ao do recebimento da comunicação, e deverá ser formalizada por escrito.
- h) Entende-se que os 3 (três) dias concedidos a mais a cada ano trabalhado para contagem do aviso prévio, devem ser pagos, ou seja, o aviso prévio trabalhado somente será de 30 dias e os demais dias conforme a lei 12.506/11, terão os dias excedentes pagos em sua rescisão como aviso indenizado.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA NONA - MENOR APRENDIZ

Para as abrangidas pela presente Convenção Coletiva, o piso salarial do jovem aprendiz será o salário-mínimo federal, ou sua fração por hora de trabalho, respeitando-se assim o salário mínimo hora. Faltas sem justificativa serão descontadas normalmente, tendo reflexo no cálculo para férias.

Na forma dos Artigos 373 e 413, item I da CLT os menores só poderão ter seus horários de trabalho prorrogados mediante compensação na forma da legislação específica, a fim de que o total da jornada não ultrapasse o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. A autorização dependerá do resultado dos exames médicos a que serão submetidos, ficando à disposição da fiscalização, independentemente de se fazer constar de suas carteiras profissionais as anotações respectivas, obedecidas, os dispositivos legais que regem a matéria.

PARÁGRAFO ÚNICO: As mulheres não dependerão de tais formalidades face à igualdade estabelecida na Constituição.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA - GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Qualquer outra atividade desenvolvida por empregado na indústria de alimentação estará enquadrada na categoria dos trabalhadores das indústrias de alimentação, e será regida por esta Convenção. Parágrafo único – DAS TAREFAS E AFINS – Fica acordado entre a representação das indústrias da alimentação e dos trabalhadores da indústria da alimentação, de acordo com o que dispõe o art. 456, § único da CLT, que o colaborador poderá executar tarefas afins em auxílio do colega de trabalho quando da ociosidade em seu setor, sem que tais atividades caracterizem acréscimo ou alteração de suas funções.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

As empresas da categoria econômica concederão garantia de emprego nas seguintes condições:

a) Serão garantidos o emprego e atualização salarial do empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu. A

garantia será extensiva ao empregado servindo no Tiro de Guerra; b) Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LANCHE/REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

Fica assegurado aos empregados o fornecimento de café da manhã composto por um copo de café com leite ou achocolatado e um pão com manteiga ou margarina, a ser fornecido diária e gratuitamente pelos empregadores;

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão conceder aos seus funcionários repouso para alimentação de pelo menos 30 minutos aos funcionários que exercerem jornada superior a 6 horas diárias.

Parágrafo segundo: A alimentação concedida aos trabalhadores não possui natureza salarial, não podendo ser incorporada ao salário para quaisquer efeitos legais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROIBIÇÃO DO USO DO CELULAR

Parágrafo Primeiro: Não é permitido o uso de celular, smartphone, tablets e similares, com finalidade recreativa ou de entretenimento, durante o horário de trabalho, assim entendido acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, para ouvir música entre outras funcionalidades, exceto nas funções de gerência e ou encarregados, que utilizarão o aparelho corporativo, essencial para o bom desempenho de suas funções.

Parágrafo Segundo: No caso de o empregado precisar realizar ou atender uma ligação particular durante o horário de trabalho, se compromete a comunicar ao encarregado do estabelecimento imediatamente, que facultará o uso do telefone fixo da empresa;

Parágrafo Terceiro: O uso inadequado do telefone celular, smartphone, tablet e similares, assim considerado, que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência, e em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho é aplicável às punições disciplinares previstas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

A empresa poderá fornecer o vale transporte, de forma antecipada, ao empregado para a utilização efetiva em deslocamento residência-trabalho e vice versa.

Parágrafo único: O empregador está autorizado a descontar em folha de pagamento percentual de até 6% sobre o valor do salário básico do empregado pelo vale transporte fornecido.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Considerando as inovações trazida pela lei 13.467/2017, as partes convencionam que as empresas poderão contratar trabalhadores na modalidade de contrato intermitente (art. 443, 452-A e 611-A da CLT), observadas as seguintes regras:

I – O trabalhador manterá vínculo de emprego com a empresa, na forma usual, mediante anotação do contrato de trabalho na CTPS;

II – O trabalhador deverá comparecer ao trabalho, quando for chamado pela empresa (por escrito) para trabalhar por períodos, de forma não contínua, recebendo o seu salário pelas horas, dias ou mês trabalhados.

III- O Valor da hora ou do dia de trabalho não poderá ser inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

IV - A empresa deverá convidar com no mínimo 3 (três) dias antes a data de início do trabalho e deverá informar a jornada e o valor da remuneração a ser paga.

V - O trabalhador terá 1 (um) dia útil para dar ou não o aceite para a empresa.

VI - O Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

VII - Na data acordada para o pagamento, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

- a) remuneração;
- b) Férias proporcionais mais 1/3;
- c) 13º salário proporcional;
- d) Repouso semanal remunerado;
- e) adicionais legais, caso existam;
- f) previdência social ao final de cada mês de prestação de serviços;

Parágrafo único: O pagamento será feito mediante recibo específico e discriminado de todas as verbas e valores que estão sendo pagos;

VII - Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o item VI não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

IX - A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei;

X - Assim como para os demais empregados, a cada 12 (doze) meses trabalhados, o empregado terá o direito de usufruir, nos 12 (doze) meses subsequentes, 1 (um) mês de férias, salientando que a remuneração da mesma já foi paga quando ao final de cada período de trabalho intermitente.

XI - No curso das férias, não poderá o trabalhador ser convocado para prestar serviços pela empresa;

XII - É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- a) locais de prestação de serviços;
- b) turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- c) formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
- d) formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ORDEM PREFERENCIAL PARA ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS/ODONTOLÓGICOS

A emissão de atestados médicos e a sua aceitação pelo empregador deve obedecer ao rol hierárquico legal e à exigência de se submeter à avaliação por médico da empresa, em regra, com vistas a obedecer aos comandos legais e jurisprudências que tratam da questão.

As partes convenientes estabelecem a seguinte ordem preferencial relativamente à aceitação para recebimento de atestados médicos e odontológicos entregues pelos empregados às empresas, na forma das Súmulas nº 15 e 282 do TST:

- 1) Médico/Dentista da empresa ou conveniado para saúde ocupacional;
- 2) Médico/Dentista do SUS ou da Previdência;
- 3) Médico/Dentista do sindicato profissional;
- 4) Médico particular do empregado.

Parágrafo Primeiro: Apenas na impossibilidade comprovada de entrega do atestado preferencial inserido no item 1 (um) será aceito o do item 2 e, assim sucessivamente, ressalvados motivo de força maior, como definido no artigo 501 da CLT.

Parágrafo Segundo: As empresas ficam obrigadas a aceitar atestado médico dos dependentes dos empregados, não podendo efetuar qualquer desconto salarial dos mesmos, de acordo com o artigo 473 da CLT.

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, e por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGISTRO E CONTROLE DE ENTRADA E SAÍDA

Extrato Convenção Coletiva Registro e controle de pontos: Conforme art. 1º da Portaria MTE n. 373 de 2011, os empregados ficam autorizados a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Os empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço. É ônus do empregador que conta com mais de vinte empregados o registro de jornada de trabalho na forma do art. 74, parágrafo 2º da CLT. Em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. **Parágrafo Segundo:** Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam os seguintes cargos ou funções: Diretores, gerentes, supervisores e empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARGA HORÁRIA SEMANAL

A jornada laborativa dos empregados é de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias, facultada a compensação de horários e a redução da jornada

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS

As empresas filiadas a este sindicato estão legalmente autorizadas a funcionar aos domingos e feriados, trabalhando todos os dias da semana, concederão a seus funcionários uma folga semanal, de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. (Constituição Federal, artigo 7º inciso XV).

Parágrafo Primeiro: Cabe à empresa organizar uma escala de revezamento ou folga, pelo regime de compensação de jornada 5x1, 6x1, ou outras, da forma que melhor atenda a Portaria MTPS 417/66, desde que pelo menos em um período máximo de 07 (sete) semanas trabalhadas, a folga coincida com um domingo no todo ou em parte.

Parágrafo segundo – O trabalho prestado em feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado, ou seja, o trabalho será remunerado pagando-se o dia do trabalho mais 100% de adicional de hora- extra.

Parágrafo terceiro – A falta injustificada ao trabalho no decorrer da semana, inclusive nos feriados para qual tenha sido escalado, torna indevido o pagamento do dia de ausência, como também daquele destinado ao repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

A duração normal do trabalho diário dos empregados integrantes da categoria poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas.

Parágrafo Primeiro: O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares será dispensado quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 365 (trezentos e cinquenta e cinco dias), à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo Terceiro: Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto das verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com adicional de horas extras devido.

Parágrafo Quarto: O acordo não se aplicará aos empregados que exerçam cargos de confiança. São considerados cargos de confiança: supervisores, gerentes, coordenadores e chefe de setor.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo Primeiro - As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação própria, e uniforme, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço. Os empregados se obrigam ao uso, manutenção e limpeza dos uniformes e os equipamentos de proteção

individual que receber, bem como a indenizar a empresa por extravio ou danos e a devolvê-los quando da rescisão ou extinção do contrato de trabalho ou quando obrigatórios por força de normas baixadas pelo Ministério do Trabalho ou pela Saúde Pública.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

De acordo com o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o empregado que sofrer acidente do trabalho/doença ocupacional tem garantida, pelo prazo de 12 (doze) meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Parágrafo único: A estabilidade ao emprego contará após o retorno do empregado do benefício previdenciário.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Contribuição assistencial de acordo com o artigo 513, letra "e" da C.L.T., a favor do sindicato dos trabalhadores, a ser descontado de todos os empregados beneficiados por esta convenção, associados ou não ao sindicato profissional, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) para todos os beneficiários desta Convenção Coletiva de Trabalho. A contribuição deverá ser paga integralmente e mensalmente obrigando-se os empregadores a fazerem o referido desconto quando no pagamento.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão recolher aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, as contribuições recolhidas até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de juros de mora de 10% (dez por cento) ao mês;

Parágrafo segundo: A Contribuição Assistencial será revertida em prol dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro: Fica assegurado aos trabalhadores o direito personalíssimo de discordar do referido desconto, no prazo de 10 (dez) dias após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no MTE. Não será aceita a manifestação que for apresentada em forma de LISTAGEM, ABAIXO ASSINADO, DATILOGRAFADO ou DIGITADO. Esta discordância deverá ser feita, pessoalmente, em requerimento redigido de próprio punho com cópia que será autenticada por representante sindical e onde constará a sua qualificação.

Parágrafo quarto: A título de comprovação, quanto aos empregados da empresa, fica obrigada a apresentar cópias das guias de depósito do F.G.T.S., ao Sindicato dos Trabalhadores da Categoria.

Parágrafo quinto: Plano Plus – O empregado associado que aderir ao plano PLUS, terá direito a assistência médica e odontológica e seus exames complementares conveniados ao SUS, a realização de cálculos rescisórios e vantagens com descontos especiais de exame e consultas dos convênios firmados

entre o Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias da alimentação de Nova Friburgo e o Sindicato dos Empregados no Comercio de Nova Friburgo.

Parágrafo sexto: O valor da mensalidade será de R\$ 36,00 (trinta e seis) reais para consultas médico/odontológico, com o limite de 2 (duas) consultas para o titular, bem como 2 (duas) consultas para seus dependentes.

Parágrafo sétimo: Os Empregadores se comprometem a descontar na folha de pagamento de seus Empregados, as mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, desde que, conforme artigo 545 da CLT, efetuando o pagamento a referida Entidade, até o dia 05 (cinco) do mês vincendo, sob pena de multa de 2% (dois por cento), mais correção vigente no caso de atraso.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL PRÉVIA

Para cumprimento ao que determina Art. 625-A, da C.L.T., instituído pela Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, fica criado no âmbito dos Sindicatos Signatários a Instituição, Constituição e Normas de Funcionamento da Comissão de Conciliação Intersindical Prévia, definidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho:

Parágrafo primeiro: A Comissão será composta de 1 (um) conciliador e 2 (dois) suplentes, indicados paritariamente, por escrito e devidamente qualificados, pelos respectivos sindicatos convenientes, com um mandato de um ano.

a) Os sindicatos se comprometem na indicação de seus conciliadores, a adotar, como critério de seleção, a idoneidade, a imparcialidade, a independência, a habilidade de mediação e comunicação, de forma a possibilitar que os mesmos logrem a conciliação.

b) Os conciliadores deverão agir com imparcialidade, com o único propósito de promover o consenso entre as partes, comprometendo-se a manter o sigilo das questões das questões consideradas no processo de conciliação.

Parágrafo segundo: Aos Conciliadores compete a observância da agenda conciliatória, a responsabilidade da assinatura e da entrega do termo aos interessados, havendo ou não consenso inter partes.

Parágrafo terceiro: Toda demanda individual trabalhista, no âmbito das respectivas representações, passível de ser submetida ao Judiciário Trabalhista, será submetida previamente à Comissão, observados os prazos legais.

Parágrafo quarto: A demanda será formulada pessoal e diretamente pelo interessado e reduzida a termo pela Secretaria da Comissão que a registrará designando, em formulário próprio, data e horário da conciliação, dando imediata ciência ao demandante e notificando o demandado do inteiro teor da demanda.

a) Os dados necessários à notificação do demandado são da responsabilidade exclusiva do demandante.

Parágrafo quinto: O empregado deverá comparecer pessoalmente à conciliação apazada, podendo o empregador fazer-se representar por preposto, devidamente identificado e expressamente autorizado a conciliar, e por cujos atos responderá o empregador.

- a) A sessão de tentativa de conciliação só será iniciada com a presença das partes interessadas, admitindo-se um prazo de tolerância de 10 (dez) minutos.
- b) A ausência do demandante à conciliação importará em sua nulidade, enquanto o não comparecimento do demandado resultará em conciliação frustrada.
- c) As partes, de comum acordo, poderão sobrestar o processo conciliatório, observado o tempo que for conciliado entre as partes para a fixação da nova data de conciliação.

Parágrafo sexto: Havendo acordo, será lavrado em 3 (três) vias o Termo de Conciliação Extrajudicial, com a qualificação das partes e o resultado da avença, com suas condições e prazos, sendo uma via fornecida ao empregado, outra ao empregador e uma terceira arquivada na Secretaria, juntamente com uma cópia do Termo de Demanda.

- a) O Termo de Conciliação Extrajudicial constituirá título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, pelo que o demandante dará ao demandado quitação plena e geral no caso do contrato de trabalho extinto, exceto quanto a parcelas expressamente ressalvadas, de conformidade com o que dispõe o § único do artigo 625-E da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação determinada pela Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000.
- b) A execução judicial de acordo não cumprido será promovida pelo interessado na Justiça do Trabalho, de conformidade com o rito estabelecido nos artigos 876 e 877 A da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação determinada pela Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000.

Parágrafo sétimo: Não havendo acordo, a Comissão fornecerá às partes Declaração de Tentativa Conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, para anexação a eventual reclamação trabalhista.

Parágrafo oitavo: A Comissão poderá exercer suas atividades no Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista - SUB-NÚCLEO NOVA FRIBURGO situado na Rua Ariosto Bento de Mello, 65 lojas 3 e 4 – Centro - Nova Friburgo, usando o suporte técnico, o apoio administrativo às suas atividades e os serviços que vierem a ser elencados em convênio próprio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO DAS CLAUSULAS SALARIAIS

As partes se comprometem a se reunir sempre que houver mudanças na legislação, quaisquer outras circunstâncias que venham a provocar necessidades de alteração na presente Convenção Coletiva ou quando o salário-mínimo federal ultrapassar o piso da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORO PRIVILEGIADO

Será competente, à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências, na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ORGÃO COMPETENTE

A Justiça do Trabalho é o órgão competente para dirimir quaisquer divergências relativas a esta Convenção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BALCÃO DE EMPREGOS

Fica criado, pelo Sindicato da Categoria, o setor de Balcão de Emprego. Nele poderão se cadastrar os integrantes da categoria pertencentes a sua base territorial. Os integrantes da categoria patronal se comprometem a dar preferência ao empregado cadastrado no Balcão de Empregos mediante solicitação endereçada ao Sindicato dos Trabalhadores que, em formulário próprio, encaminhará o pretendente a vaga que é fornecida. No caso de não haver a disponibilidade do funcionário desejado, da mesma forma. O fato deverá imediatamente, ser comunicado a firma solicitante.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CAIXAS

Os exercentes da função de Caixa terão essa função especificamente anotada na Carteira Profissional e assegurada uma gratificação de R\$ 40,00 (quarenta reais) a título de quebra de caixa, inclusive para efeito de cálculo de 13º salário e férias.

Parágrafo Primeiro: a conferência do caixa será, obrigatoriamente, procedida pelo empregador a vista do empregado por ela responsável, sob pena de impossibilidade posterior de qualquer compensação por eventuais diferenças.

Parágrafo Segundo: caso se recuse o disposto nesta cláusula e se o empregador vier a apurar diferença após conferir o Caixa, estas poderão ser descontadas do salário ou quitação do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CASO DE FALECIMENTO

No caso de falecimento do empregado que tenha no mínimo 12 (doze) meses de Contrato de Trabalho na empresa, a mesma pagará a título de Auxílio Funeral, o valor equivalente a 2 (dois) salários-mínimos FEDERAIS vigentes, além de verbas que lhe forem devidas por Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO PADEIRO

Será adotado como protetor, o padroeiro SANTO ANTÔNIO DOS POBRES, considerando dia 13 de junho como data festiva de união da categoria profissional e consagrada às comemorações do DIA DO PADEIRO, não considerando a data como feriado.

FERNANDO AUGUSTO KELLY LEMGRUBER
Presidente
SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE NOVA FRIBURGO

VAGNER DA CONCEICAO SARDINHA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA ALIMENTACAO DE NOVA FRIBURGO

ANEXOS
ANEXO I - ATA E LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.