



SINDICOM

CONVENÇÃO COLETIVA – 2023
(PROPOSTA FINAL)
MARÇO 2023

REAJUSTE SALARIAL:

(observados os critérios já estabelecidos na própria cláusula em revisão):

- a) 5,93% para empregado com salário até R\$ 15.971,48 vigente em 31/12/2022 (incluído o adicional de periculosidade, se habitualmente percebido):
- b) Parcela fixa de R\$ 947,11, para o empregado com salário superior ao limite acima.

SALÁRIO DE ADMISSÃO:

- a) de: R\$ 2.445,00
- b) para: R\$ 2.590,00 (5,93%)

VALE ALIMENTAÇÃO:

- a) de: R\$ 513,00 (limite R\$ 6.430,72, c/AP)
- b) para: R\$ 544,00 (6,04%) (limite R\$ 6.988,26);

SALÁRIO FAMÍLIA:

- a) de: R\$ 42,00
- b) para: R\$ 45,00 (7,14%)

ATS – PAGAMENTO MÍNIMO:

- a) de: R\$ 869,00
- b) para: R\$ 921,00 (5,98%)

AUXÍLIO CRECHE

- a) de: R\$ 913,00
- b) para: R\$ 968,00 (6,02%)

AUXÍLIO ACOMPANHANTE

- a) de: R\$ 552,00
- b) para: R\$ 585,00 (5,98%)

AUXÍLIO DEPENDENTE EXCEPCIONAL

- a) de: R\$ 1.188,00
- b) para: R\$ 1.259,00 (5,98%)

AUXÍLIO FUNERAL

- a) de: R\$ 4.655,00
- b) para: R\$ 4.932,00 (5,95%)

VALE REFEIÇÃO

- a) de: R\$ 43,12
- b) para: R\$ 45,68 (5,94%)

BOLSAS DE ESTUDOS

- a) de: R\$ 620,00
- b) para: R\$ 657,00 (5,97%)

INDENIZAÇÃO DOMINGOS

- a) de: R\$ 3.832,00
- b) para: R\$ 4.060,00 (5,95%)



CLÁUSULA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Incluir os parágrafos abaixo:

§5º. As Empresas poderão implementar Sistema de Compensação de Horas Extras, em que o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ficando vedada a compensação das horas extras trabalhadas nos Feriados e dias de Descanso Semanal Remunerado. Também fica vedada a compensação de horas extras trabalhadas em Domingos, quando esses coincidirem com o dia de Descanso Semanal Remunerado.

§6º. As horas extras acumuladas, referidas no parágrafo anterior, poderão ser compensadas no período de até 12 (doze) meses para os empregados em atividades Administrativas, e até 9 (nove) meses para os empregados em atividades Operacionais, ambas contadas a partir do mês de referência do efetivo crédito das horas.

§7º. As Empresas deverão efetuar o pagamento do saldo credor remanescente, acrescido do adicional de hora extra, no mês subsequente ao fim do prazo previsto no parágrafo sexto desta cláusula.

§8º. Visando evitar o desconto no salário, o saldo devedor poderá ser mantido no referido Sistema por prazo superior a 12 (doze) ou 9 (nove) meses, conforme o enquadramento dos empregados previsto no parágrafo sexto desta cláusula.

§9º. No caso de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, existindo crédito ou débito de horas, o saldo respectivo será liquidado na rescisão contratual, como horas extras ou faltas, nos termos desta cláusula.

§10º. As Empresas disponibilizarão aos empregados as regras de utilização e controle mensal desse Sistema de Compensação.

CLÁUSULA NOVA – TELETRABALHO (Trabalho Remoto)

As Empresas poderão, em atividades que sejam compatíveis, adotar a prestação de serviços em Teletrabalho, devendo nestes casos observar o disposto nesta cláusula.

§1º. Considera-se Teletrabalho (total ou híbrido) a prestação de serviço, de forma preponderantemente ou não, fora das dependências das Empresas, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

§2º. O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências das Empresas para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de Teletrabalho.

§3º. As Empresas poderão alterar o regime de Teletrabalho para o presencial, ou vice-versa, garantindo prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias.

§4º. A infraestrutura necessária e adequada à prestação do Teletrabalho será de responsabilidade do empregado. Fica ajustado que os equipamentos disponibilizados pelas Empresas por comodato gratuito, incluindo custos de conserto, manutenção ou substituição por mal funcionamento não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos, mesmo que sem ônus para os empregados.

§5º. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de Internet utilizados para o Teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

§6. O empregado deverá comunicar, assim que possível, sobre queda de energia e Internet durante a jornada de trabalho, e não poderá o tempo que durar a falta de energia ou de Internet ser descontado do empregado nem colocado tal tempo como saldo negativo em regime de compensação, caso tais circunstâncias o impeça de exercer seu trabalho.

§7º. As Empresas deverão instruir os empregados quanto às normas de Higiene e Segurança do Trabalho a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.



SINDICOM

§8º. As Empresas poderão, mediante comunicação aos empregados, não adotar o controle de jornada para qualquer modalidade de Teletrabalho, serviço externo ou jornada flexível. Neste caso, o empregado enquadrado nas condições previstas nesta cláusula, não registrará ponto de entrada e de saída devendo respeitar a jornada de trabalho prevista em contrato de trabalho.

§9º. As Empresas que optarem pelo controle de jornada poderão utilizar os Sistemas de Registro atualmente previstos na Portaria MTP 671 de 08 de novembro de 2021. Em sendo estabelecido o controle por exceção, o empregado deverá realizar a marcação de ponto de forma virtual, nas hipóteses em que não cumprir ou exceder a jornada contratual diária (faltas, atrasos, horas extras etc.), respeitando as regras de jornada de trabalho estabelecidas pelas Empresas.

§10º. Nas hipóteses previstas nesta cláusula, o empregado se compromete a gerir suas rotinas de trabalho de modo a viabilizar o cumprimento das suas atividades de forma compatível com a jornada diária normal de trabalho.

§11º. Durante as férias e nos intervalos para refeição e descanso, o empregado em Teletrabalho não está obrigado a atender demanda da Empresa, assegurando-lhe o direito de desconexão, exceto nas situações previstas no atual art. 61 da CLT.

§12º. A presente cláusula se aplica aos empregados que já se encontram em Teletrabalho, assim como aos empregados que venham a prestar serviços nessa modalidade, sendo-lhes assegurado os benefícios desta Convenção, durante o período de sua vigência, respeitadas as regras de elegibilidade nela previstas.

ABONO ESPECIAL

R\$ 4.100,00 (para empregados com salário em 31/12/2022, com Periculosidade até R\$ 11.249,07) como parte integrante e inseparável da Pauta do Sindicom.

DEMAIS CLAUSULAS

Renovação das demais cláusulas, com atualização da cláusula Abrangência da Convenção Coletiva para R\$ R\$ 15.971,48), exceto as cláusulas APRENDIZ e DEFICIENTES FÍSICOS, que foram consideradas pelo Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho contrárias à legislação vigente, e não permitem sua flexibilização em Convenção ou Acordo Coletivo.

VIGÊNCIA

Vigência de 1 ano retroativa a 1º. de janeiro de 2023 condicionada a assinatura da Convenção Coletiva.

Rio de Janeiro, março de 2023

VALDIR JOSE IGNACIO
COMISSÃO DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS
SINDICOM