

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS GERAIS**, e, de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS** mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente, que ganham acima do piso, serão reajustados, em 1º de janeiro de 2025, obedecendo aos critérios abaixo:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em janeiro de 2024 alcançavam até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), o percentual de 7,5% (sete, vírgula cinco por cento), aplicável sobre o salário de janeiro de 2024.

2 – Para os empregados cujos salários vigentes em janeiro de 2024 alcançavam valor superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), o percentual de 5% (cinco por cento), aplicável sobre o salário de janeiro de 2024.

Parágrafo Único – Poderão ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de janeiro de 2024, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos entre 1º de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024 terão seus salários reajustados em 1º de janeiro de 2025 proporcionalmente ao tempo de serviço, devendo ser aplicado 1/12 (um doze avos) do percentual de correção previsto na Cláusula Primeira, conforme o caso, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, a incidir sobre o salário de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos.

Parágrafo Único – Com a aplicação do critério estabelecido nesta cláusula não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

TERCEIRA - QUITAÇÃO - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2024.

QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO - SALÁRIO DE INGRESSO - Será garantido ao empregado, a partir de 1º de janeiro de 2025, e durante toda a vigência do presente instrumento, um salário de ingresso no valor de R\$ 1.580,25 (hum mil, quatrocentos e setenta).

QUINTA - HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias, serão remuneradas na forma a seguir:

a) com acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis;

b) com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados, as horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga.

Parágrafo Único - Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO - Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

SÉTIMA - UNIFORMES - As empresas que exigirem o uso de uniformes, fornecerão a seus empregados, até 03 (três) uniformes de trabalho por ano.

Parágrafo Único - O empregado responsabilizar-se-á:

- a.** Por estrago e danos dolosos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- b.** Pela manutenção dos uniformes em condição de higiene e apresentação;
- c.** Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.

OITAVA - LANCHE - As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados, convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 01 (uma) hora.

NONA - GARANTIA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR - Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa)

de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário de até 60 (sessenta) dias após o retorno.

DÉCIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO DE PRÉ-APOSENTADORIA - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa e que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - A garantia prevista na cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para se aposentar e, completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa, a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa por escrito, encontrar-se em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no § 1º anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no "caput" e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo de 12 (doze) meses.

§ 4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, mediante comprovação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, poderá se ausentar do trabalho, em dias de prova, desde que o horário e prestação da prova coincidam com a jornada de trabalho do empregado.

DÉCIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA CASAMENTO - A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, prevista no inciso II do art. 473 da CLT, será de 03 (três) dias úteis consecutivos, não se considerando para tal efeito o dia útil já compensado.

DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL - As empresas se obrigam a pagar, juntamente com os salários e/ou verbas rescisórias, importância equivalente a 01

(um) salário nominal do empregado, assegurando-se um mínimo de 02 (dois) e um máximo de 04 (quatro) salários mínimos vigentes por ocasião do falecimento do empregado, a título de auxílio funeral.

§ 1º - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados.

§ 2º - O pagamento previsto nesta cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através de Fundação da qual seja mantenedora.

DÉCIMA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE - Quando o pagamento do salário for efetuado através de cheque, recomenda-se às empresas a observância da Instrução Normativa nº 2, de 08/11/21 do MTE, concedendo horário que permita o desconto imediato do cheque.

DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO NA CTPS - Recomenda-se às empresas anotar, regularmente, na CTPS a real função de cada empregado com o seu respectivo salário.

DÉCIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS-CLÁUSULA DE CONTRIBUIÇÃO – As empresas, como simples intermediárias e por decisão da Assembleia Geral, descontarão, de cada trabalhador(a), no mês de junho/2024, em uma única vez, o valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais), e repassarão a entidade sindical profissional.

§1º - Fica garantido a todos os empregados, o direito de oposição ao desconto, no prazo de 20 (vinte) dias a contar da assinatura desta CCT.

§ 2º - A oposição ao desconto deve ser feita através de formulário próprio a ser fornecido pelo Sindicato no site www.direitodeoposicao.com.br, cujo preenchimento se dar nos termos do ali determinado e encaminhado a entidade via correios através de carta registrada (AR) OU pessoalmente na sede da entidade.

§3º - Presume-se autorizado o desconto em folha de todos os trabalhadores que não apresentarem carta de oposição, no prazo determinado no §1º ou que não siga as diretrizes determinados no site para retirada do formulário.

§4º - Findo o prazo de oposição, a entidade sindical encaminhará às Empresas da categoria, nos 15 (quinze) dias subsequentes, a relação dos empregados que não deverão ter descontadas a contribuição.

§5º - O depósito deverá ser realizada em conta da FEDALIMMG na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, agência 0085, operação 003, conta corrente 500.213-1.

§6º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% a/m (um por cento ao mês) e correção monetária.

§7º - Caso a empresa faça a opção de custear a referida contribuição, poderá fazê-lo diretamente para a FEDERAÇÃO. Neste caso, o valor da contribuição será de **R\$ 11,00** (onze reais) por empregado, devendo o setor de Recursos Humanos (RH), Departamento Pessoal (DP) ou setor responsável pela folha salarial, encaminhar a lista de colaboradores para a FEDERAÇÃO, fazendo o depósito em conta da entidade a ser realizada na **Caixa Econômica Federal**, Agência 0085 – Inconfidência – Operação 003 - Conta Corrente n.º: 500213-1 – Belo Horizonte / MG, podendo a empresa informar aos funcionários que a taxa foi devidamente paga.

DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – Fica estabelecido que as empresas representadas pelo **Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Panificação e Confeitaria e de Massas Alimentícias e Biscoitos de Minas Gerais**, obrigam-se a recolher uma parcela fixa no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais), com vencimento em 20 de maio de 2025.

§1º - Os pagamentos serão realizados por meio de boletos bancários a serem emitidos pelo SIP. Em caso de dificuldade no acesso, entrar em contato por meio do e-mail: financeiro@amipao.com.br.

§ 2º- O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% a/m (um por cento ao mês) e correção monetária.

§3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal, no prazo de 20 (vinte) dias após o recebimento da guia.

DÉCIMA OITAVA - MULTA - Fica estabelecida multa no valor de R\$ 131,15 (Cento e trinta e um reais e quinze centavos) por cada cláusula descumprida desta Convenção, limitada a R\$ 525,67 (Quinhentos e vinte e cinco reais e sessenta e sete centavos), que será paga pela parte inadimplente em favor da parte prejudicada. No caso da parte prejudicada ser a Entidade Profissional, a multa se destinará ao (à) empregado(a) prejudicado(a).

DÉCIMA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados em papel que as identifiquem ou por meio eletrônico, comprovante de pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e dos respectivos descontos.

VIGÉSIMA - APURAÇÃO DO PONTO - Considerando a possibilidade de haver intercorrências próprias da administração de pessoal que por falta de tempo hábil não possam ser lançadas no mês de sua realização, fica assegurada às empresas a possibilidade de adoção de período de apuração de ponto diverso do

previsto em lei, desde que preservado o intervalo máximo de 30 (trinta) dias corridos.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS-INÍCIO - O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

VIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE "AAS" - As empresas se obrigam a fornecer ao empregado que for desligado da mesma, quando solicitado, o formulário denominado "AAS - Atestado de Afastamento e Salários", devidamente preenchido.

VIGÉSIMA TERCEIRA - LIMITE DE APLICAÇÃO - A presente Convenção Coletiva não se aplicará aos empregados enquadrados no Grupo de Alimentação, deste Estado, organizados em Sindicatos e já abrangidos por acordos, convenções ou sentenças normativas.

VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA/SÁBADO - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

§ 1º - Nas atividades onde não for conveniente a compensação dentro da mesma semana, as empresas poderão prorrogar a jornada semanal normal, até o limite de 48 (quarenta e oito) horas, desde que na semana subsequente ou antecedente, a jornada normal seja reduzida na mesma proporção da prorrogação.

§ 2º - O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

§ 3º - Fica estabelecido que, inobstante a adoção do sistema de compensação de jornada previsto nesta cláusula, o sábado deverá ser considerado dia útil não trabalhado e não dia de repouso semanal, podendo as empresas voltar a exigir o trabalho nesse dia.

VIGÉSIMA QUINTA – BANCO DE HORAS – Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, o presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho, definindo as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por débitos e créditos, consistindo em períodos de redução de jornada

de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação de 12 (doze) meses, respeitados os seguintes requisitos:

I – Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso, com exceção dos serviços prestados em repouso semanal ou feriados, quando se observará a conversão de 01 (uma) hora de trabalho por 02 (duas) horas de descanso;

II – Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana: compensação na oportunidade que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o adicional noturno, caso ocorra no período.

§ 1º - O gozo das folgas ou a forma de compensação deverá ser programado diretamente entre o empregado e a empresa, atendendo a conveniência de ambas as partes.

§ 2º - Sempre que possível, a empresa evitará a compensação de horas ou dias nos repouso semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§ 3º - A empresa fornecerá aos empregados, extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§ 4º - A empresa fixará, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

§ 5º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

§ 6º - A empresa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas, atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

§ 7º - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

§ 8º - O saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão cobradas sem o adicional de horas extras.

Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

§ 9º: O eventual saldo positivo ou negativo de horas que porventura venha a existir após decorrido o prazo de compensação, será regularizado pela empresa, da seguinte forma:

- a) Em caso de ocorrência de saldo positivo não compensado, o mesmo deverá ser pago ao empregado, aplicando-se o percentual de hora extra previsto nesta convenção coletiva de Trabalho;
- b) Em caso de ocorrência de saldo negativo, o mesmo não será descontado do salário do empregado.

A empresa estabelecerá nos controles de frequência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

§ 10º - A empresa, durante a vigência desta Convenção, se compromete a evitar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

VIGÉSIMA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÃO CONTRATUAL - Quando da dispensa do empregado, em qualquer hipótese, ainda que dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será em conformidade com o art. 477.

VIGÉSIMA SÉTIMA - FERIADOS/ COMPENSAÇÃO - As empresas poderão conceder aos seus empregados folga compensatória quando houver trabalho em feriados ou dias santificados.

Parágrafo Único - Mediante acordo individual e por escrito, as empresas poderão acordar com seus empregados a supressão da prestação de serviços nos dias 24 e 31 de dezembro, com a conseqüente compensação das horas não trabalhadas nesses dias, com o trabalho em número de horas correspondentes, em outro dia de feriado ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis. O mesmo critério poderá ser adotado na terça-feira de carnaval.

VIGÉSIMA OITAVA – CARGOS DE GESTÃO/HORAS EXTRAS – Os empregados exercentes de cargos de gestão (gerentes) ou equiparados (Diretores e Chefes de Departamento ou filial), isentos de marcação de ponto e que recebem gratificação de função, não fazem jus a horas extras, mesmo que não tenham gestão plena (mandato).

VIGÉSIMA NONA - JORNADA 12 X 36 - Fica facultado às empresas a instituição da Jornada 12 X 36, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem que haja redução do salário, respeitando-se os pisos salariais da categoria.

Parágrafo Único - As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão

consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

TRIGÉSIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS/PRAZO PARA PAGAMENTO - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas juntamente com os salários de abril/2025, sem qualquer ônus.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DATA-BASE - As partes, de comum acordo, resolvem manter a data-base em 1º de janeiro.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA – A vigência da presente convenção será de 12 (doze) meses, com início em 1º de janeiro de 2025 e término em 31 de dezembro de 2025.

Parágrafo Único - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO NO SISTEMA NEGOCIAL - Caso sobrevenha lei constitucional ou ordinária alterando o atual sistema legal sobre negociações coletivas, as partes se reunirão para exame e discussão das novas regras instituídas.

TRIGÉSIMA QUARTA – QUEBRA DE CAIXA – O empregado que exerce a função de CAIXA, deverá tê-la anotada na sua CTPS, recebendo a esse título e enquanto permanecer na função, o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do seu salário.

TRIGÉSIMA QUINTA – DO PLANO ODONTOLÓGICO- Fica estabelecida a obrigatoriedade da contratação do Plano Odontológico para todos os seus empregados, no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura desta Convenção e para os empregados em contrato de experiência, a contratação se dará após o término da experiência, com responsabilidade integral de cumprimento e pagamento por parte do empregador. O plano deve oferecer uma rede nacional, sem coparticipação e sem carência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empregadoras deverão aderir obrigatoriamente ao Plano Odontológico incluindo todos os seus empregados a partir do término do contrato de experiência do empregado e arcarão com 100% (cem por cento) do valor do plano acordado, exclusivamente para seu empregado, com operadora devidamente indicada pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, estipulante da apólice.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados que queiram incluir os seus dependentes, deverão comunicar por escrito a seu empregador, onde o valor

destes deverá ser pago integralmente pelo empregado, por intermédio do desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O referido Plano Odontológico não está contemplado para empregados afastados pelo INSS (para os casos de auxílio-doença comum - código (31), para contrato de trabalho intermitente ou qualquer outra modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, bem como em caso de aposentadoria. O empregado poderá se manter no plano odontológico, bem como os seus dependentes, enquanto estiver afastado pelo INSS por auxílio doença comum; ou os seus dependentes, em caso de auxílio-doença acidentário. Em qualquer hipótese, o empregado deverá reembolsar mensalmente a empresa os valores correspondentes ao seu plano e/ou dos seus dependentes. Caso não seja realizado o reembolso em até 30 (trinta) dias após o vencimento da mensalidade do plano, a empregadora poderá excluir o empregado e/ou seus dependentes imediatamente do plano odontológico, devendo informar expressamente a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MINAS GERAIS pelo e-mail: fedalimmq@gmail.com.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica estabelecido que a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, será, exclusivamente, responsável por indicar a OPERADORA odontológica autorizada pela ANS, na modalidade de Contrato Coletivo por Adesão, sendo assim, o estipulante do contrato, conforme Resolução Normativa da ANS N° 557, ao qual deverão se vincular e aderir.

PARÁGRAFO QUINTO - A empregadora deverá entrar em contato, obrigatoriamente, até em 60 (sessenta) dias, contados a partir da assinatura deste instrumento coletivo, com a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, para consultar acerca da OPERADORA indicada, com a qual, poderão fazer adesão a apólice firmada entre a FEDALIMMG e OPERADORA contratada, que abrangerá todos os seus empregados;

PARÁGRAFO SEXTO – A contratação e a administração de plano odontológico se dará através de contrato COLETIVO POR ADESÃO com uma Operadora de planos exclusivamente odontológicos, conforme resolução normativa N° 557 da ANS (Agência Nacional de Saúde), realizada exclusivamente pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, ao qual poderão se vincular e aderir todas as empresas desta categoria profissional, visando a unificação e universalização de benefícios aos empregados do setor.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Em busca de um serviço de qualidade a operadora contratada pela FEDALIMMG deverá atender as seguintes exigências:

a) Operadora classificada como ODONTOLOGIA DE GRUPO, com planos exclusivamente odontológicos;

- b) A operadora contratada deverá ter no mínimo 200.000 (duzentas mil) vidas registradas na ANS;
- c) A operadora contratada deverá apresentar no mínimo 3 referencias de clientes com as mesmas características do contrato citados no §4º, com um mínimo de associados assistidos de 10.000(dez mil).
- d) Possuir credenciamento junto a Entidade Laboral, que deverá firmar um Termo de Credenciamento que será devidamente assinado pela Operadora e a entidade Sindical, podendo este ser realizado a qualquer tempo pela interessada, sem exclusividade, desde que atenda aos requisitos fixados nesta clausula.

PARÁGRAFO OITAVO - As empregadoras que já fornecem aos seus empregados o Plano Odontológico em data anterior a assinatura dessa Convenção Coletiva de Trabalho, com contrato ainda em vigor, devem comprovar obrigatoriamente, junto a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, por ser a entidade sindical estipulante, até 60 (sessenta) dias após a data do registro da homologação deste instrumento normativo, que estão cumprindo a presente cláusula, através da oferta de documentos, tais como: cópia do contrato assinado, último boleto pago com a Nota Fiscal, de forma a garantir o fiel cumprimento dos benefícios conquistados para a categoria, obedecendo as condições aqui pactuadas.

Após vencimento do contrato original ou da renovação dessa OPERADORA com a empregadora, a mesma poderá migrar o seu contrato para a APÓLICE indicada pela FEDALIMMG, seguindo as exigências desta cláusula e seus parágrafos.

A empregadora não poderá celebrar aditivos ao contrato original com a OPERADORA após a assinatura deste instrumento coletivo de trabalho, salvo se este aditivo ao Plano Odontológico for para atender, especificamente, o que descreve os parágrafos 6º (sexto) e 8º (oitavo) desta cláusula em todas as suas exigências e disposições, na íntegra, e comprovado a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, pela empregadora, através do contrato original, no prazo estipulado neste parágrafo.

PARÁGRAFO NONO - A empregadora que não possuir empregados, anualmente, deverá apresentar, obrigatoriamente, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa e declaração expressa que não possui empregados e o GEFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social). Caso tal documento seja encaminhado a entidade patronal, assim que receber a RAIS e o GEFIP da empregadora pelo e-mail fedalimmg@gmail.com, enviará cópia a entidade laboral para sua ciência.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Caso haja desligamento do empregado e/ou seus dependentes do plano, a empresa deverá informar expressamente a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO

DO ESTADO DE MINAS GERAIS, em até 5 (cinco) dias corridos, para que seja desligado do plano odontológico, se tiver aceitado a indicação da entidade sindical e firmado adesão ao contrato odontológico. Caso o empregado seja desligado, todos os seus demais dependentes do plano serão, obrigatoriamente, também CANCELADOS junto a OPERADORA.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - O valor custeado pela empregadora referente ao Plano Odontológico não tem natureza salarial e em nenhuma hipótese este valor será incorporado à remuneração do empregado.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Caso ocorra inadimplência por parte da empregadora o serviço poderá ser suspenso. Após 60 (sessenta) dias de atraso do pagamento, consecutivos ou alternados, além da multa, despesas bancárias e postais de aviso que serão cobrados com a mensalidade pelo referido atraso. A entidade sindical, obrigatoriamente, deverá comunicar a entidade patronal do cancelamento do serviço.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - A presente cláusula e todos os direitos e obrigações nela contidos permanecerão em vigor até 90 (noventa) dias após expirada a vigência desta CCT, prazo que as entidades convenientes entendem como razoável para a negociação coletiva da data base subsequente. Este prazo poderá ser prorrogado a critério das entidades ora convenientes;

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - A empregadora que descumprir esta Cláusula, após ter sido notificada pela Entidade Laboral pela falta desta obrigação e decorrido o prazo de 30 (trinta) dias para efetivar o Plano Odontológico para seus empregados, deverá pagar multa no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), não cumulativa, com a Cláusula 18ª (décima oitava) desta CCT, que reverterá para a entidade notificante e para o empregado, na proporção de 50% para cada.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - A abrangência geográfica de atendimento do plano odontológico será nas cidades onde a FEDALIMMG possui atuação, nas localidades onde a operadora contratada não tiver dentistas credenciado, o atendimento será realizado em áreas limítrofes, com deslocamento médio de 40km (quarenta quilômetros).

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO – Caso a empregadora contrate outro plano odontológico que não o indicado pela FEDALIMMG, o que pode se dar à sua livre escolha, os procedimentos abrangidos pelo Plano Odontológico que será contratado pela empresa, com o aval da entidade sindical (FEDERAÇÃO), destinados aos empregados, deverão englobar o rol mínimo estipulado pela ANS (Agência Nacional de Saúde).

TRIGÉSIMA SEXTA – FOLGA AOS DOMINGOS - Fica estabelecido que em um período máximo de sete semanas, cada empregado(a) usufrua pelo menos um domingo de folga (Decreto 10.854/2021 e Portaria MTP 671/2021).

E por estarem assim ajustadas, firmam a presente para todos os fins de direito.

Belo Horizonte, 14 de março de 2025.

WINICIUS SEGANTINE
DANTAS:32612648615

Assinado de forma digital por
WINICIUS SEGANTINE
DANTAS:32612648615
Dados: 2025.03.14 10:18:23 -03'00'

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E
CONFEITARIA E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS
GERAIS**
Winícius Segantine Dantas
CPF nº 326.126.486-15

DocuSigned by:

José Afranes de Carvalho

EB8B16838D804FA...

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO
DO ESTADO DE MINAS GERAIS**
José Afranes de Carvalho
CPF Nº 506.588.596-68