

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

(APLICÁVEL AOS MUNICÍPIOS DE BELO HORIZONTE, CONTAGEM, ESMERALDAS, JUATUBA, FLORESTAL, MATEUS LEME, MARIANA, OURO PRETO, ITABIRITO, MOEDA, CONGONHAS, OURO BRANCO, BARBACENA, BETIM, LAGOA SANTA, IGARAPÉ, PEDRO LEOPOLDO, RIBEIRÃO DAS NEVES, MATOZINHOS, VESPASIANO, JABOTICATUBAS, SABARÁ, CAETÉ, ITABIRA, NOVA LIMA, RIO ACIMA, RAPOSOS, IBIRITÉ E BRUMADINHO).

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem, de um lado, o SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS GERAIS e, do outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO, CONFEITARIAS, MASSAS ALIMENTÍCIAS, BISCOITOS, PRODUTOS DE CACAU, BALAS, DOCES, CONSERVAS ALIMENTÍCIAS, CARNES E DERIVADOS, MILHO, TRIGO, SOJA MANDIOCA, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, CAFÉ SOLÚVEL E RAÇÕES BALANCEADAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO/MG, por meio das seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA – DO REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional conveniente que recebem acima do piso serão reajustados da seguinte forma:

1. Para os empregados que recebiam em fevereiro de 2023 **até R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, serão reajustados em **1º de janeiro de 2024**, pelo percentual de **6,97% (seis inteiros e noventa e sete centésimos por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes de fevereiro de 2023 (base de cálculo).
2. Para os empregados que recebiam em fevereiro de 2023 **acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, terão os salários reajustados em **1º de janeiro de 2024** pelo percentual de **3,71% (três inteiros e setenta e um centésimos por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes de fevereiro de 2023 (base de cálculo).

Parágrafo único: Podem ser compensadas todas as antecipações ou reajustes salariais, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de janeiro de 2023, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado e o previsto na convenção coletiva celebrada para vigorar no período de janeiro/2023 a dezembro/2023.

SEGUNDA – EXCLUSÃO DE ABRANGÊNCIA: Esta Convenção não se aplica às categorias de **Panificação, Confeitarias, Massas Alimentícias, Temperos e Biscoitos do Município de Contagem.**”

TERCEIRA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 terão seus salários reajustados em 1º de janeiro de 2024 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.

QUARTA – QUITAÇÃO – Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei n.º: 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2023, no limite dos percentuais concedidos.

QUINTA – COMPENSAÇÃO FUTURA – Os percentuais de aumentos ou correções salariais ora concedidas, serão compensáveis dentro de seu período de vigência, a qualquer tempo, caso sobrevenha Medida Provisória, determinação legal ou decisão judicial, obrigando ao pagamento de reposição de eventuais perdas e/ou resíduos inflacionários do período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

SEXTA – DO SALÁRIO - A partir de janeiro de 2024, nenhum empregado da categoria profissional conveniente, poderá perceber salários inferiores aos seguintes valores, os quais correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, para todos os efeitos legais:

§ 1º- Para os empregados das padarias localizadas na base territorial do Sindicato Profissional conveniente:

a) Atendentes, Balconistas e Faxineiras: **R\$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais);**

b) Atendente Máster: **R\$1.489,33 (um mil e quatrocentos e oitenta e nove reais e trinta e três centavos),** conforme definido no §4º desta cláusula;

c) Promotora de Vendas: **R\$1.515,92 (um mil e quinhentos e quinze reais e noventa e dois centavos),** conforme definido no §4º desta cláusula;

d) Ajudantes de padeiros, confeitheiros, salgadeiros, doceiros, forneiros e ajudantes de produção: **R\$1.494,90 (um mil e quatrocentos e noventa e quatro reais e noventa centavos);**

e) Padeiros, confeitheiros, salgadeiros, doceiros, forneiros e pizzaiolos ou Mestres: **R\$1.587, 71 (um mil e quinhentos e oitenta e sete reais e setenta e um centavos);**

f) Panifheiro: **R\$1.489,33 (um mil e quatrocentos e oitenta e nove reais e trinta e três centavos);**

g) Gerente de Produção: **R\$1.666,29 (um mil e seiscentos e sessenta e seis reais e vinte e nove centavos);**

h) Subgerente: **R\$1.515,92 (um mil e quinhentos e quinze reais e noventa e dois centavos);**

i) Gerente: **R\$1.666,29 (um mil e seiscentos e sessenta e seis reais e vinte e nove centavos);**

j) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório R\$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais);

k) Repositor: R\$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais);

l) Fiscal de Loja: R\$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais);

m) Vigia R\$1.489,33 (um mil e quatrocentos e oitenta e nove reais e trinta e três centavos);

§ 2º - Empregados dos demais segmentos econômicos não abrangidos no parágrafo 1º:

a) Trabalhadores da parte comercial da indústria e para os demais trabalhadores não contemplados nas alíneas "b" e "c" deste parágrafo: R\$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais);

b) Baleiros, pizzaiolos, bomboneiros, masseiros, salgadeiros, forneiros ou mestres, doceiros e responsáveis técnicos (temperos, massas alimentícias, pré-cozidos e moagem): R\$1.587, 71 (um mil e quinhentos e oitenta e sete reais e setenta e um centavos);

c) Ajudantes de baleiros, forneiros, mestres, doceiros, ajudantes de produção e responsáveis técnicos: : R\$1.489,33 (um mil e quatrocentos e oitenta e nove reais e trinta e três centavos);

d) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório: : R\$ 1.470,00 (um mil, quatrocentos e setenta reais);

e) Gerente de Produção: R\$1.666,29 (um mil e seiscentos e sessenta e seis reais e vinte e nove centavos);

f) Gerente: R\$1.666,29 (um mil e seiscentos e sessenta e seis reais e vinte e nove centavos);

g) Subgerente: R\$1.515,92 (um mil e quinhentos e quinze reais e noventa e dois centavos);

§ 3º - Os empregados exercentes das funções constantes dos dois parágrafos anteriores e que percebiam em fevereiro de 2023 salários até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), terão os salários reajustados em janeiro de 2024 pelo percentual de 6,97% (seis inteiros e noventa e sete centésimos por cento), aplicável sobre os salários vigentes de fevereiro de 2023 (base de cálculo);

§ 4º- Os empregados exercentes das funções constantes nos parágrafos 1º e 2º que em fevereiro de 2023 percebiam salários acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), serão reajustados pelo percentual de 3,71% (três inteiros e setenta e um centésimos por cento), aplicável sobre os salários vigentes de fevereiro de 2023 (base de cálculo).

§ 5º - A parcela salarial superior aos salários de ingresso aqui fixados, percebida em virtude do anuênio extinto, será considerada como vantagem pessoal, não sendo observada para efeitos de equiparação salarial (paradigma).

§ 6º - Entende-se por:

- **Atendente Máster:** Aquele (a) atendente que, depois de 180 (cento e oitenta) dias na empresa, apresentar o certificado de conclusão do 2º Grau e tenha feito o curso de atendente, Noções Básicas de Higiene, Atendente Avançado, venda Adicional e Operador de Caixa pelo Centro de Treinamento do SENAI, desde que exista vaga disponível e/ou esteja no exercício efetivo da função.

- **Promotor (a) de Venda:** Aquela atendente máster que, depois de 180 (cento e oitenta) dias na empresa, apresentar o certificado de conclusão do 2º Grau e tenha feito o curso de Promotor (a) de Vendas, Noções de VENDAS, Noções Básicas de Higiene, Atendente Avançado, Venda Adicional e Operador de Caixa, pelo Centro de Treinamento do SENAI, desde que exista vaga disponível e/ou esteja no exercício efetivo da função.

- **Panifheiro:** Os empregados exercentes das funções de ajudante de padeiros, confeitheiros, doceiros e forneiros que concluíram o Curso de Panifheiro realizado pelo SENAI/SIP/AMIP.

- **Gerente de Produção** – São os empregados que, preenchidas as condições e requisitos para o exercício da função de Panifheiro, frequentarem e concluírem com êxito o Curso de Informática Básica e o Técnico em Gestão da Panificação e Confeitaria pelo Núcleo de Panificação do SENAI.

§ 7º - Os empregados exercentes das funções de Panifheiro II, Panifheiro Junior e Panifheiro Máster, porventura existentes nas empresas e que percebiam em dezembro de 2023 salários **ATÉ** o limite de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, terão os salários reajustados em **janeiro de 2024** percentual de **6,97% (seis inteiros e noventa e sete centésimos por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes de fevereiro de 2023 (base de cálculo);

§8º- Os empregados exercentes das funções de Panifheiro II, Panifheiro Junior e Panifheiro Máster, porventura existentes nas empresas e que percebem em fevereiro de 2023 salários **acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, terão os salários reajustados pelo percentual de 3,71% (três inteiros e setenta e um centésimos por cento), aplicável sobre os salários vigentes de fevereiro de 2023 (base de cálculo).

SÉTIMA – SALÁRIO MISTO – CORREÇÃO – Os empregados que tiverem salário misto (parte fixa e parte variável a título de comissão), terão sua correção salarial calculada apenas sobre a parte fixa de seus salários.

OITAVA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – O contrato de experiência não poderá ser reajustado por período superior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo único – Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, no prazo inferior a 12 (doze) meses.

NONA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO – As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, quando do pagamento, comprovante em papel timbrado ou meio eletrônico, do salário com discriminação dos valores e respectivos descontos.

DÉCIMA – QUEBRA DE CAIXA – O empregado que exerce as funções de CAIXA, deverá tê-la anotada em sua CTPS, recebendo a esse título e enquanto permanecer na função, o valor correspondente a 6% (seis por cento) de seu salário.

DÉCIMA PRIMEIRA – HORAS EXTRAS – As horas extras que venham a ser prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único – As empresas fornecerão aos seus empregados um lanche gratuito após a primeira hora extra prestada.

DÉCIMA SEGUNDA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA – A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de 02 (duas) horas suplementares, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ficando estipulado o período máximo de 30 (trinta) dias no qual a compensação deverá ser realizada, e desde que não exceda o horário normal da semana.

Parágrafo único – O horário correspondente ao intervalo para alimentação e descanso não poderá ser considerado na compensação de jornada aqui prevista.

DÉCIMA TERCEIRA – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO – No pagamento do 13º salário, não será descontado o afastamento do empregado em gozo de auxílio doença no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 60 (sessenta) dias.

DÉCIMA QUARTA – INÍCIO DAS FÉRIAS – As férias do empregado não deverão ter seu início no dia de seu repouso semanal remunerado, feriados, domingos e dias previamente compensados, salvo opção em contrário, feita pelo empregado, e em relação ao pessoal sujeito a revezamento.

Parágrafo único – As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem, feitas pelo empregado antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

DÉCIMA QUINTA – PRÊMIO ASSIDUIDADE – As empresas asseguram a todos os seus empregados uma “prêmio por assiduidade” no valor correspondente a 02 (dois) dias do salário percebido pelo respectivo empregado, por ocasião das férias, a ser pago juntamente com as mesmas, para o trabalhador que não tiver nenhuma falta ao trabalho, ressalvadas as enumeradas no art. 473 da CLT, observado o limite **R\$ 251,89 (duzentos e cinquenta e um reais e oitenta e nove centavos)**.

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

DÉCIMA SÉTIMA – FUNÇÃO IDÊNTICA – Sendo idênticas às funções, com a mesma produção e perfeição técnica e o mesmo valor, prestadas ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento, corresponderá igual salário, observados os termos da lei. Mesma regra valerá caso o empregador tenha vários estabelecimentos ou filiais.

DÉCIMA OITAVA – ANUÊNIO EXTINTO – CORREÇÃO – A partir de janeiro de 2024, o valor pago pelas empresas, de forma destacada da remuneração e equivalente ao anuênio extinto a partir de 1º de outubro de 1999, foi corrigido, em 1º de janeiro de 2024, pelo índice de 6,97% (seis inteiros e noventa e sete décimos por cento), passando a ter o valor de **R\$ 25,31 (vinte e cinco reais e trinta e um centavos)**.

DÉCIMA NONA – INDENIZAÇÃO ESPECIAL – Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo único – Caso ocorra alteração na legislação ou decisão judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá à compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

VIGÉSIMA – PROMOÇÕES – As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido anteriormente comportarão um período experimental de, no máximo, 90 (noventa) dias.

 **§ 1º** - Após o prazo fixado no *caput*, se o empregado permanecer na nova função, esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

§ 2º - A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de, no máximo 90 (noventa) dias.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS – Os pagamentos das parcelas rescisórias serão efetuados nos termos do art. 477 e §§ da CLT.

VIGÉSIMA SEGUNDA – CARTA DE DISPENSA - As empresas obrigam-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita da dispensa, sob pena de ser considerada, de qualquer forma, como dispensa imotivada.

VIGÉSIMA TERCEIRA – ABONO DE FALTA – As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, 02 (dois) dias de falta do empregado, em razão do falecimento de seu sogro(a), bem como na hipótese de internação hospitalar da(o) esposa ou companheira(o), desde que o empregado apresente comprovação escrita do fato.

VIGÉSIMA QUARTA – EXAMES MÉDICOS – Recomenda-se às empresas que procedam aos exames médicos admissional e demissional de seus empregados no serviço médico mantido pelo Sindicato Patronal ou pelo Sindicato Profissional, caso já esteja em funcionamento.

VIGÉSIMA QUINTA – MEDICAMENTOS BÁSICOS – As empresas manterão em suas dependências, medicamentos básicos de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, conforme relação que se segue:

>Instrumentos:

Termômetro
Tesoura
Pinça

>Material de curativos:

Algodão hidrófilo
Gaze esterilizada
Esparadrapo
Ataduras de Crepom
Curativos adesivos

>Anti-sépticos:

Água boricada
Soro fisiológico

>Medicamentos:

Ungüento picatro butesin (para queimaduras)

>Outros:

Conta-gotas

VIGÉSIMA SEXTA – SEGURO DE VIDA – Recomenda-se às empresas contratarem Seguro de Vida e de Acidentes Pessoais, sendo que 100% (cem por cento) do custeio e pagamento serão de responsabilidade do empregador, ficando pactuadas as seguintes coberturas e capitais mínimos:

GARANTIAS	LIMITE MÁXIMO DE INDENIZAÇÃO
Morte	R\$ 10.000,00
Morte – Auxílio Funeral – Titular Adicional Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do Capital Segurado.	R\$ 2.000,00
Morte – Despesas Com Rescisão Contratual Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do Capital Segurado.	R\$ 2.000,00
IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	R\$ 10.000,00
Invalidez Funcional Permanente Total por Doença – IFPD	R\$ 10.000,00
DIH UTI – Diária de Internação Hospitalar em UTI, decorrente de acidente pessoal coberto. Limite de Diárias: 5 diárias no valor de R\$ 400,00 cada uma Franquia: 01 dia Forma de Pagamento: De uma única vez, em forma de indenização.	R\$ 2.000,00
Inclusão Automática de Cônjuge – Morte	R\$ 3.000,00

Inclusão Automática de Filhos – Morte - será devida para óbitos de maiores de 14 anos, já para filhos menores de 14 anos será devido, apenas, reembolso das despesas com funeral conforme Condições Gerais do contrato de Seguro.	R\$ 1.500,00
--	--------------

Parágrafo único - Em caso de desligamento do empregado, por qualquer motivo, cessa imediatamente a obrigação contida nesta cláusula.

VIGÉSIMA SÉTIMA – AUXÍLIO FUNERAL – A empresa, por ocasião do falecimento do empregado(a) ou seu cônjuge ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente ao salário de ingresso da respectiva função exercida pelo empregado, a título de auxílio funeral.

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

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

VIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA CASAMENTO – A licença para casamento será de 05 (cinco) dias corridos a contar da data do evento.

VIGÉSIMA NONA – ALEITAMENTO MATERNO – Para amamentar o próprio filho até que este complete 06(seis) meses de idade, serão concedidos à empregada mãe, durante a jornada de trabalho, dois descansos especiais, de meia hora cada um, podendo a critério das partes agregar os 30 min, concedendo o descanso de uma hora, que poderá ocorrer antes do início ou do término da jornada de trabalho.

§ 1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 12(doze) anos ao médico ou em caso de internação hospitalar, desde que comprovado por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada.

§ 2º - A ausência ao trabalho, para acompanhar filho a consulta médica, de até 01 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias e pagamento de 13º salário. O dia será descontado, porém sem reflexos em férias e 13º salário.

TRIGÉSIMA – AUXÍLIO CRECHE – A partir de janeiro de 2024, as empresas reembolsarão a todas as mães a quantia mensal de R\$ 179,11 (cento e setenta e nove reais e onze centavos) a título de auxílio creche, após o retorno ao trabalho, limitado o reembolso a 06(seis) meses de vida da criança desde que devidamente comprovado, mediante apresentação de recibo emitido pela creche onde o filho foi inscrito.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PORTADOR DE DEFICIÊNCIA – As empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem admitir empregado portador de deficiência em cumprimento à legislação vigente.

TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO AO FILHO(A) INCAPAZ – Aos empregados(as) que possuem filhos incapazes, física ou mentalmente, sem limites de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, será pago um auxílio no valor

correspondente a 10% (dez por cento) do menor salário de ingresso estabelecido na cláusula sexta desta convenção.

TRIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO (A) EM VIAS DE APOSENTADORIA – Aos empregados(as) que possuírem um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, fica assegurado o emprego ou os salários, durante o período que faltar para a aquisição do direito, ressalvados os pedidos de demissão e ocorrência de justa causa.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido caso o empregado(a) informe à empresa, por escrito, que se encontra na hipótese da aposentadoria integral, salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 2º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o empregado completar o período aquisitivo da aposentadoria integral.

§ 3º - Caso o empregado dependa da documentação para a comprovação do tempo de serviço terá 30 dias de prazo a partir da comunicação efetuada à empresa.

§ 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º, mas comprovando, após sua dispensa, estar nas condições previstas nesta cláusula, a empresa pode optar por reintegrá-lo ou ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente o valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no *caput* e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será no máximo de 12 (doze) meses.

§ 5º - Obtendo novo emprego, cessará para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 6º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência Social.

§ 7º - As condições desta cláusula prevalecerão enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

TRIGÉSIMA QUARTA – 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 pagamento de salário até 60 (sessenta) dias após o retorno.

TRIGÉSIMA QUINTA – EMPREGADO(A) ESTUDANTE – O empregado(a) estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal, salvo casos excepcionais ou de força maior.

TRIGÉSIMA SEXTA – EMPREGADO(A) ALUNO(A) – O empregado(a) aluno(a) ou menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a perceber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto nesta Convenção.

§ 1º - Após o período máximo de 90 (noventa) dias, deverá receber pelo menos, salário igual ao menor pago pela função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§ 2º - Inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo, após 90 (noventa) dias, o menor salário de sua função.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – REFEITÓRIO/ VESTIÁRIO – As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, que não possuírem restaurante, obrigam-se a manter o local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, além de local para trocar de roupa, observando-se a separação dos sexos, e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficarão obrigadas a manter bebedouros.

TRIGÉSIMA OITAVA – LANCHES – As empresas ou empregadores fornecerão aos seus empregados 01 (um) lanche por jornada de trabalho, consistindo em café, leite e pão com manteiga.

TRIGÉSIMA NONA – UNIFORMES – As empresas que exigirem o uso de uniformes, fornecerão a seus empregados 02 (dois) uniformes de trabalho por ano.

Parágrafo único – O uso de uniforme no trabalho será obrigatório e o empregado (a) responsabilizar-se-á:

- a) Por estrago, danos 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.

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 março de 2024.

§1º - Os pagamentos serão realizados por meio de boletos bancários a serem emitidos por meio do link: <https://sindipaomg.gersin.com.br/consulta>. 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 10 (dez) dias após o recebimento da guia.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ENTIDADE PROFISSIONAL
– As empresas, como simples intermediárias, e por decisão da Assembleia Geral dos Trabalhadores, descontarão nos meses de janeiro/2024 a dezembro/2024, o valor correspondente a 2% (dois por

cento) do salário nominal de seus empregados, representados pelo Sindicato Profissional, exceto dos pertencentes a outras categorias e profissionais liberais no exercício da profissão.

§ 1º - O limite máximo de cada desconto será de R\$ 24,50 (vinte e quatro e cinquenta centavos).

§ 2º - O Sindicato Profissional emitirá as boletas para depósito da quantia arrecadada, com vencimento todo dia 20 (vinte) de cada mês, na Caixa Econômica Federal – Agência 00885 – Inconfidência – Operação 003 - Conta Corrente n.º 500.384-7 – Belo Horizonte/ MG.

§ 3º - Até a data do vencimento, o depósito deverá ser feito em qualquer agência bancária, casas lotéricas, sendo que, após essa data, somente deverá ser feito nas agências da CEF, ou na sede do Sindicato Profissional.

§ 4º - 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.

§ 5º - As empresas e/ou empregadores que não recolherem ao Sindicato Profissional as importâncias decorrentes dos descontos efetuados, ficarão sujeitas a uma multa de 20% (vinte por cento) mais juros de 2% (dois por cento) ao mês, mais atualização monetária pela TR, ou outro índice que vier a ser adotado pelo governo federal, sobre os valores descontados e não recolhidos, competindo a SRTE/MG, a fiscalização da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como deverão abster-se de qualquer prática de conduta antissindical.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL – Conforme decidido pela Assembleia Geral Extraordinária da Entidade Patronal conveniente, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher a Contribuição Confederativa à entidade patronal correspondente, destinada ao custeio do Sistema Confederativo, nos termos do art. 8º, IV, da Constituição Federal.

§ 1º - Oportunamente, a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

§ 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.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DA CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - Excepcionalmente, cada empresa fica obrigada a fazer o recolhimento da importância de R\$ 70,00 (setenta reais) ao Sindicato Profissional nos meses de fevereiro, março, abril, maio, junho e julho de 2024, para prestação de serviços de assistência da referida entidade à sua categoria profissional.

§ 1º - O Sindicato Profissional emitirá boletos por meio do sistema de Gerencianet (EFÍ) para pagamento com vencimento até o dia 10 (dez) de cada mês, depósitos deverão ser feitos nas agências da Caixa Econômica Federal ou Casas Lotéricas – Agência 00885 – Inconfidência – Operação 003 - Conta Corrente nº 500.384-7 – Belo Horizonte / MG.

§ 2º - Até a data do vencimento, o depósito deverá ser feito em qualquer agência bancária, casas lotéricas, sendo que, após essa data, somente deverá ser feito nas agências da CEF, ou na sede do Sindicato Profissional.

§ 3º - 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.

QUADRAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO DA CAMPANHA SALARIAL PROFISSIONAL – As empresas, como simples intermediárias, e por decisão da Assembleia Geral da categoria, descontarão, de cada trabalhador (a), somente no mês de junho/2024, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) desde de que com sua prévia e expressa anuência, a título de Contribuição de Fortalecimento da campanha salarial.

§ 1º - Sindicato Profissional emitirá as boletas para depósito da quantia arrecadada, com vencimento no dia 10 (dez) de julho, na Caixa Econômica Federal – Agência 0085 – Inconfidência – Operação 003 - Conta Corrente n.º: 500384-7 – Belo Horizonte / MG.

§ 2º - Até a data do vencimento, o depósito deverá ser feito em qualquer agência bancária, casas lotéricas, sendo que, após essa data, somente deverá ser feito nas agências da CEF, ou na sede do Sindicato Profissional.

§ 3º - 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.

QUADRAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS – As empresas, como simples intermediárias, descontarão em folha de pagamento, a mensalidade associativa e repassarão à Entidade Sindical Profissional, desde que autorizadas pelo(a) empregado(a).

QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA CONDUTA ANTISSINDICAL – Fica esclarecido as partes, que condutas que impeçam a atuação do sindicato ou induzam o empregado contra o sindicato, será considerado como conduta antissindical nos termos da Orientação nº 13 da CONALIS, de 27/04/2021.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA – As empresas poderão receber os diretores do Sindicato da categoria Profissional e seus assessores, desde que pré-avisadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecendo o assunto da visita, e limitado ao máximo de 06 (seis) pessoas.

QUADRAGÉSIMA OITAVA – MULTA – Fica estabelecida multa no valor de R\$ 122,00 (Cento e vinte e dois reais) por cada cláusula descumprida desta Convenção, limitada a R\$ 489,00 (Quatrocentos e oitenta e nove reais), 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).

QUADRAGÉSIMA NONA - LIMITES DE APLICAÇÃO – A presente Convenção não será aplicada às empresas que ajustam Acordo Coletivo de Trabalho diretamente com o Sindicato Profissional, as quais ficam excluídas da Convenção, prevalecendo, com relação a elas, as cláusulas e condições constantes do acordo que tenham celebrado.

Parágrafo único – Caso as empresas que ajustam Acordos Coletivos de Trabalho desistam de fazer valer as cláusulas neles ajustadas, prevalecerão às cláusulas pactuadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo dos índices combinados anteriormente nos acordos.

QUINQUAGÉSIMA - JORNADA 12 X 36 HORAS -- Faculta-se a adoção da Jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. As empresas deverão comunicar a adoção desta jornada para os sindicatos, patronal e profissional.

Parágrafo único - Para os que trabalham sob a referida jornada, as 12 (doze) horas de trabalho serão entendidas como normais, sem incidência de qualquer adicional, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas em uma semana, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta Jornada.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – RECEBIMENTO DO PIS – As empresas que não pagam diretamente o PIS, quando solicitadas, se obrigam a conceder ½ (meio) expediente a seus empregados para o recebimento do mesmo.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS – Faculta-se às empresas a prorrogação da jornada de trabalho de seus empregados até o limite de 12 meses, sendo que a compensação das horas suplementares realizadas em um dia, será feita com a concessão de folga ou redução da jornada em outro dia.

 §1º - As empresas poderão compensar as horas, positivas ou negativas, do banco de horas até o prazo máximo de 120 dias contados do fim da vigência desta convenção. 

§2º – Na hipótese de ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, e havendo saldo de horas suplementares ainda não compensadas na forma referida nesta cláusula, o empregado terá direito ao recebimento das mesmas na rescisão, acrescidas pelos percentuais previstos neste instrumento conforme cláusula décima primeira desta convenção.

§3º – A empresa deverá efetuar o controle mensal do Banco de Horas juntamente com o empregado, por meio de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas suplementares realizadas, as horas compensadas e o saldo restante, fornecendo ao empregado até o 5º dia útil do mês seguinte à prestação de serviço, demonstrativos mensais do crédito ou débito lançados no Banco de Horas.

§4º – A compensação de jornada prevista nesta cláusula poderá abranger todos os empregados de uma mesma empresa, ou parte deles, devendo o empregador avisar os empregados envolvidos com até 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

§5º. – O regime de compensação de jornada previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores sujeitos à jornada 12 x 36 horas, prevista na cláusula quinquagésima desta convenção coletiva.

§6º. – As horas de trabalho compensadas na forma desta cláusula não terão reflexo no repouso semanal, nas férias, no aviso prévio, no 13º salário ou qualquer outra verba de natureza salarial.

§7º – A empresa se obriga a afixar no local de trabalho cópia da presente cláusula, tão logo seja firmada esta convenção coletiva.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – SAÚDE E SEGURANÇA – As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a respeitar e divulgar a legislação vigente, especialmente aquelas determinadas pela NR 12.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA – PRAZO PARA PAGAMENTO – As empresas que não conseguirem viabilizar o pagamento do reajuste salarial e das cláusulas econômicas desta convenção juntamente com os salários de **janeiro de 2024**, deverão fazê-lo, de uma só vez, juntamente com os salários de **fevereiro de 2024**, livre de multas ou quaisquer outros ônus.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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).

QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO – Fica convencionado que as empresas poderão adotar a redução de intervalo intrajornada (alimentação/refeição) de no mínimo 30 (trinta) minutos para jornadas acima de 06 horas, protocolando/comunicando a data da alteração no sindicato profissional, de forma escrita, pessoalmente ou eletronicamente (com envio do protocolo para o e-mail: diretoria@sitipan.com.br), referente a data da alteração do intervalo, mediante recibo, com prazo de retorno de 10 (dez) dias por parte do Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro – Após a vigência desta convenção, as empresas poderão estender a adoção da redução do intervalo intrajornada (alimentação/refeição) prevista no *caput* até o prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que NÃO será necessário um novo protocolo para os empregados admitidos após o protocolo/comunicação ao sindicato dos trabalhadores, estando esses automaticamente inseridos no acordo de redução de intervalo para refeição, desde que respeitada a opção do trabalhador(a) pela adesão ou não ao intervalo de 30 (trinta) minutos.

Parágrafo Terceiro – O protocolo do acordo de redução do intervalo intrajornada perante o sindicato laboral será obrigatório e sem cobrança de valor, porém, desde que a empresa que for protocolizá-lo, esteja em dia com o cumprimento da cláusula quadragésima terceira, que trata da CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL.

Parágrafo Quarto – O Sindicato Laboral receberá o protocolo da referida alteração, de terça-feira a quinta-feira no horário de 09:00 às 12:00 horas e das 13:00 às 16:00 horas.

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – FECHAMENTO DO PONTO - Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

Parágrafo único: Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA – Quando houver dificuldade de locomoção dos empregados, decorrente da diminuição da frota de transporte público ou greve, ficará autorizada a flexibilização da jornada de trabalho respeitando o intervalo interjornada, conforme rege o artigo 66 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo único – A compensação da jornada, caso seja necessária obedecerá ao disposto na cláusula quinquagésima primeira, que trata do banco de horas.

QUINQUAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS CLÁUSULA DE CONTRIBUIÇÃO – As empresas, como simples intermediárias e por decisão da Assembleia Geral da categoria, descontarão, de cada trabalhador (a), no mês de março/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 10 (dez) dias subsequentes, a relação dos empregados que não deverão ter descontadas a contribuição.

§5º - O Sindicato profissional emitirá as boletas para depósito dos descontos efetuados, com vencimento no dia 10 (dez) de abril, na Caixa Econômica Federal, Agência 0085 – Inconfidência, Operação 003, Conta Corrente nº 500384-7, Belo Horizonte/MG, cujo depósito até a data do vencimento, poderá ser feito em qualquer agência bancária ou casa lotéricas. Após a data do vencimento somente nas agências da CEF ou na sede da entidade sindical.

§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 o Sindicato Laboral. 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 o Sindicato Laboral que emitirá os boletos por meio do Sistema GERENCIANET para pagamento com vencimento **ATÉ o dia 10 de abril de 2024**, ou a empresa deverá realizar o depósito na **Caixa Econômica Federal ou em Casas Lotéricas**, – Agência 0085 – Inconfidência – Operação 003 - Conta Corrente n.º: 500384-7 –

Belo Horizonte / MG, **ATÉ o dia 10 de abril de 2024**, podendo a empresa informar aos funcionários que a taxa foi devidamente paga.

QUINQUAGÉSIMA NONA - PLANO ODONTOLÓGICO – Fica estabelecida a obrigatoriedade da contratação do Plano Odontológico **EXCLUSIVAMENTE PARA O EMPREGADO**, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura desta Convenção, com responsabilidade integral de cumprimento e pagamento por parte do empregador. O plano deve oferecer uma rede nacional, sem coparticipação e sem carência.

§1º: O plano odontológico será oferecido pela entidade profissional as empresas, podendo, entretanto, ser feito com outra prestadora de serviços, a escolha do empregador.

§2º: Os procedimentos abrangidos pelo Plano Odontológico que será contratado pela empresa, à sua livre escolha, mas com o aval da entidade sindical, destinados aos empregados, deverão englobar o rol mínimo estipulado pela ANS (Agência Nacional de Saúde).

§3º: Os empregados que queiram incluir seus dependentes deverão comunicar por escrito a seu empregador, onde o valor destes deverá ser pago integralmente pelo empregado, por intermédio de desconto em folha de pagamento, o que desde já fica autorizado.

§4º: 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 aos seus dependentes. Caso não seja realizado o reembolso em até 30 (trinta) dias após o vencimento da mensalidade do plano, a empresa poderá excluir os seus dependentes imediatamente do plano odontológico, devendo informar expressamente ao Sindicato Profissional e a operadora do Plano pelo e-mail diretoria@sitipan.com.br e na plataforma da operadora contratada.

§5º – A EMPRESA deverá, caso a contratação ocorra em operadora diversa da indicada pela entidade profissional, comunicar ao SITIPAN a contratação no prazo previsto no caput da cláusula, sob pena de sofrer ação de cumprimento, além do pagamento de multa pelo descumprimento da presente Convenção.

§6º– Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, perderá o empregado o direito ao plano odontológico, mediante comunicação da empresa a operadora contratada, através da sua plataforma.

SEXAGÉSIMA – DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO – Fica acordada entre as partes, que durante a vigência da presente Convenção Coletiva, será instituída Câmara de Conciliação para auxiliar os empregados e as empresas na solução de problemas, evitando acionamento do judiciário.

§1º: – A instituição da Câmara de Conciliação ocorrerá nos termos do determinado NUPEMEC – Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos – tão logo seja retomada as autorizações para a instituição de novas Câmaras.

§2º – As partes envolvidas serão previamente comunicada de todos os passos quanto a instituição e posteriormente do início de seu funcionamento.

SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – DA ULTRATIVIDADE – Fica acordado entre as partes que todo o termo pactuado na presente Convenção não perderá sua validade após o término da vigência prevista na cláusula sexagésima terceira, ficando os seus efeitos prolongados até a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA – A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de janeiro de 2024 e término em 31 de dezembro de 2024.

E por se acharem assim ajustadas, firmam a presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 25 de janeiro de 2024.


FERNANDA MARIA SAMPAIO – Presidente - CPF: 873.756.136-72
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO, CONFEITARIAS, MASSAS ALIMENTÍCIAS, BISCOITOS, PRODUTOS DE CACAU, BALAS, DOCES, CONSEVAS ALIMENTÍCIAS, CARNES E DERIVADOS, MILHO, TRIGO, SOJA, MANDIOCA, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, CAFÉ SOLÚVEL E RAÇÕES BALANCEADAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO/MG.


WINICIUS SEGANTINE DANTAS – Presidente - CPF: 326.126.486-15
SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIAS E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS GERAIS.