


CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022

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


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 recebiam em dezembro de 2021, ATÉ R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais), serão reajustados em **abril de 2022** pelo percentual de **10,16% (dez inteiros e dezesseis décimos por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes em **abril de 2021** (base de cálculo).

Parágrafo Primeiro: Os salários dos empregados que recebiam em dezembro de 2021, ACIMA DE R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais), terão os salários reajustados em **abril de 2022** pelo percentual de **8% (oito por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes em **abril de 2021** (base de cálculo).

Parágrafo segundo: Podem ser compensadas todas as antecipações ou reajustes salariais, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de janeiro de 2021, 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/2021 a dezembro/2021.

SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2021 e que recebiam em dezembro de 2021, salário até **R\$1.500,00 (um mil e**



quinhentos reais), terão seus salários reajustados em **abril de 2022** pelos índices constantes da tabela abaixo:




MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % abril de 2022
janeiro/2021	10,16%
fevereiro/2021	9,31%
março/2021	8,47%
abril/2021	7,62%
maio/2021	6,77%
junho/2021	5,93%
julho/2021	5,08%
agosto/2021	4,23%
setembro/2021	3,38%
outubro/2021	2,54%
novembro/2021	1,69%
dezembro/2021	0,84%

§ 1º - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2021 e que em dezembro de 2021 recebiam acima de **R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais),** terão seus salários reajustados em **abril de 2022** pelos índices constantes abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE % abril de 2022
janeiro/2021	8,00%
fevereiro/2021	7,33%
março/2021	6,67%
abril/2021	6,00%
maio/2021	5,33%
junho/2021	4,67%
julho/2021	4,00%
agosto/2021	3,33%
setembro/2021	2,66%
outubro/2021	2,00%
novembro/2021	1,33%
dezembro/2021	0,66%

§ 2º Os percentuais incidirão sobre os respectivos salários de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos, observadas as normas da cláusula primeira desta Convenção.




§ 3º - Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15, sendo que as admissões posteriores ao dia 15 provocam reajustamentos pelo índice do mês imediatamente seguinte.

§ 4º - 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 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 2021, no limite dos percentuais concedidos.

QUARTA – COMPENSAÇÃO FUTURA – Os percentuais de aumentos ou correções salariais ora concedidos, serão compensáveis 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 2022 a 31 de dezembro de 2022.



QUINTA – DO SALÁRIO - A partir de **abril de 2022**, 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\$ 1.270,00 (um mil, duzentos e setenta reais);
 - b) Atendente Máster: R\$ 1.295,15 (um mil, duzentos e noventa cinco reais e quinze centavos), conforme definido no parágrafo 6º desta cláusula;
 - c) Promotora de Vendas: R\$ 1.318,28 (um mil, trezentos e dezoito reais e vinte e oito centavos), conforme definido no parágrafo 6º desta cláusula;
 - d) Ajudantes de padeiros, confeitadores, salgadeiros, doceiros, forneiros e ajudantes de produção: R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais);
 - e) Padeiros, confeitadores, salgadeiros, doceiros, forneiros e pizzaiolos ou Mestres: R\$ 1.380,71 (um mil, trezentos e oitenta reais e setenta e um centavos);
- 

- f) Panificador: R\$ 1.295,15 (um mil, duzentos e noventa e cinco reais e quinze centavos);
- g) Gerente de Produção: R\$ 1.449,04 (um mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e quatro centavos);
- h) Subgerente: R\$ 1.318,28 (um mil, trezentos e dezoito reais e vinte e oito centavos);
- i) Gerente: R\$ 1.449,04 (um mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e quatro centavos);
- j) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório: R\$ 1.264,41 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos);
- k) Repositor: R\$ 1.264,41 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos);
- l) Fiscal de Loja: R\$ 1.264,41 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos);
- m) Vigia: R\$ 1.295,15 (um mil, duzentos e noventa e cinco reais e quinze 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\$ 1.264,41 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos);
- b) Baleiros, pizzaiolos, bomboneiros, masseiros, salgadeiros, forneiros ou mestres, doceiros e responsáveis técnicos (temperos, massas alimentícias, pré-cozidos e moagem): R\$ 1.380,71 (um mil, trezentos e oitenta reais e setenta e hum centavos);
- c) Ajudantes de baleiros, forneiros, mestres, doceiros, ajudantes de produção e responsáveis técnicos: R\$ 1.295,15 (um mil, duzentos e noventa e cinco reais e quinze centavos);
- d) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório: R\$ 1.264,41 (um mil, duzentos e sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos);
- e) Gerente de Produção: R\$ 1.449,04 (um mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e quatro centavos);

f) Gerente: R\$ 1.449,04 (um mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e quatro centavos);

g) Subgerente: R\$ 1.318,28 (um mil, trezentos e dezoito reais e vinte e oito centavos);

§ 3º - Os empregados exercentes das funções constantes dos dois parágrafos anteriores e que recebiam em dezembro de 2021, salários de ATÉ R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais), terão os salários reajustados em **abril de 2022** pelo percentual de **10,16% (dez inteiros e dezesseis décimos por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes em abril de 2021.

§ 4º- Os empregados exercentes das funções constantes nos parágrafos 1º e 2º que em dezembro de 2021, recebiam salários **ACIMA DE R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais)** terão seus salários reajustados em **abril de 2022** pelo percentual de **8% (oito por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes em abril de 2021.

 § 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 Operadør 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.

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

- **Gerente de Produção** – São os empregados que, preenchidas as condições e requisitos para o exercício da função de Panifieiro, 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 Panificador II, Panificador Junior e Panificador Máster, porventura existentes nas empresas e que recebiam em dezembro de 2021 salários **ATÉ** o limite de **R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais)**, terão os salários reajustados em **abril de 2022** pelo percentual de **10,16% (dez inteiros e dezesseis décimos por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes em abril de 2021.

§8º- Os empregados exercentes das funções de Panificador II, Panificador Junior e Panificador Máster, porventura existentes nas empresas e que recebiam em dezembro de 2021, salários **ACIMA DE R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais)**, terão os salários reajustados em **abril de 2022** pelo percentual de **8,0% (oito por cento)**, aplicável sobre os salários vigentes em abril de 2021.

SEXTA – 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.

SÉTIMA – 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.

OITAVA – 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.

NONA – 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 – 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 PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – PRÊMIO ASSIDUIDADE – As empresas asseguram a todos os seus empregados um prêmio 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\$ 222,30 (Duzentos e vinte e dois reais e trinta centavos)**.

DÉCIMA QUINTA – 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 SEXTA – 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.

DÉCIMA SÉTIMA – ANUÊNIO EXTINTO – CORREÇÃO – A partir de abril de 2022, 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 2022, pelo índice de **10,16% (dez**




inteiros e dezesseis décimos por cento), passando a ter o valor de R\$ 22,36 (Vinte e dois reais e trinta e seis centavos).

DÉCIMA OITAVA – 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 – Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, 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.

DÉCIMA NONA – 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.

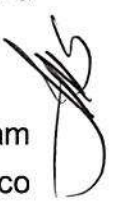
 **§ 2º** - A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de, no máximo 90 (noventa) dias.

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

VIGÉSIMA PRIMEIRA– 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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.



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

VIGÉSIMA OITAVA – 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.

§ 1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 10(dez) 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 conforme previsto no parágrafo anterior em 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.

VGÉSIMA NONA – AUXÍLIO CRECHE – A partir de abril de 2022, as empresas reembolsarão a todas as mães a quantia mensal de **R\$ 158,07 (Cento e cinquenta e oito reais e sete 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 – PORTADOR DE DEFICIÊNCIA – As empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem admitir empregado portador de deficiência em cumprimento à legislação vigente.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 quinta desta convenção.

TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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 em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no *caput*, 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 24 (vinte e quatro), 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária.

§ 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.

①

TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 SEXTA – REFEITÓRIO/ VESTIÁRIO – As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter o local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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.

TRIGÉSIMA NONA – 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 julho de 2022, ou 02 (duas) parcelas de R\$ 100,00 (cento reais) sendo a primeira parcela com vencimento em 20 de julho de 2022 e segunda, 30 dias após esta data, a título de Contribuição Assistencial Patronal.

§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 – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ENTIDADE PROFISSIONAL –

As empresas, como simples intermediárias, e por decisão da Assembleia Geral dos Trabalhadores, descontarão nos meses de junho/2022 a dezembro/2022, o valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário nominal de seus empregados, representados pelo Sindicato Profissional, desde que prévia e expressamente por eles autorizados, exceto dos pertencentes a outras categorias e profissionais liberais no exercício da profissão.

§ 1º - O limite máximo de cada desconto será de R\$23,13 (vinte e três reais e treze 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 PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – DA CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - Excepcionalmente, cada empresa fica obrigada a fazer o recolhimento da importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) ao Sindicato Profissional nos meses de MAIO, JUNHO, JULHO e AGOSTO de 2022 para prestação de serviços de assistência da referida entidade à sua categoria profissional.

§1º - O Sindicato Profissional emitirá as boletas para depósito da quantia arrecadada, com vencimento até o dia 20 (vinte) de cada mês, na Caixa Econômica Federal – Agência 0085 – 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 TERCEIRA - 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/2022, o valor de R\$22,00 (Vinte e dois reais), desde de que com sua prévia e expressa anuência, a título de Contribuição de Fortalecimento da campanha salarial.

§1º - O 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 SEXTA – MULTA – Fica estabelecida multa no valor de R\$ 107,51 (Cento e sete reais e cinquenta e um centavos) por cada cláusula descumprida desta Convenção, limitada a R\$ 430,83 (Quatrocentos e trinta reais e oitenta e três 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).

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE 12 X 36 HORAS — Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado como Jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga. As empresas deverão comunicar a adoção desta jornada para os sindicatos, patronal e profissional.

Parágrafo único - Para os que trabalham sob a referida jornada, 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 Especial".

QUADRAGÉSIMA NONA – 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 - 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 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 especial de 12 x 36 horas, prevista na cláusula quadragésima nona 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 PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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 **abril de 2022**, deverão fazê-lo, de uma só vez, juntamente com o salário de **maio de 2022**, livre de multas ou quaisquer outros ônus.

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

QUINQUAGÉSIMA QUINTA: 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 6 horas, protocolando/comunicando a data da alteração no sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro - As empresas poderão estender a adoção da redução do intervalo intrajornada (alimentação/refeição) de no mínimo 30 (trinta) minutos para jornadas acima de 6 horas, até o prazo máximo de 120 dias contados do fim da vigência desta Convenção.

Parágrafo Segundo- Fica convencionado desde já, que será cobrado um valor único para o serviço de protocolo no valor de R\$ 200,00 por empresa. Sendo que NÃO será necessário um novo protocolo para os funcionários admitidos após a homologação, estando estes automaticamente inseridos no acordo de redução de intervalo para refeição, desde que respeitado a opção do trabalhador pela adesão ou não.

Parágrafo Terceiro: A entidade sindical funciona para protocolo da referida alteração, de terça à quinta-feira no horário entre 09:00 às 12:00 horas e de 13:00 às 16:00 horas.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA– 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 SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA - Em razão da dificuldade de locomoção dos empregados, decorrente da diminuição da frota de transporte público, fica 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. Esta cláusula só terá validade durante o período de Pandemia declarada e publicada pelos Órgãos Governamentais.

QUINQUAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA – A presente convenção terá vigência de 02 (dois) anos, com início em 1º de janeiro de 2022 e término em 31 de dezembro de 2022.

Parágrafo único - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado, perdendo integralmente o seu valor normativo com o advento do termo final prévia e expressamente fixado, salvo as cláusulas que preveem outro prazo específico.

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

Belo Horizonte, 25 de abril de 2022.


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.**