

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE UBERABA**, assistido pela **FEDERAÇÃO DEMOCRÁTICA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, PANIFICAÇÃO, CONFEITARIAS E MASSAS ALIMENTÍCIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS** exclusivamente para a base territorial de: Campo Florido, Conceição das Alagoas, Conquista, Sacramento e Veríssimo, mediante as cláusulas e condições seguintes:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente que ganham acima do piso, serão reajustados, em **1º de abril de 2022** com o percentual de 10,16% (dez inteiros e dezesseis centésimos por cento).

Parágrafo Único – O percentual previsto nesta cláusula incidirá sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2021, podendo ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, 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 aprendizagem.

SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos entre 1º de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 terão seus salários reajustados em 1º de abril de 2022 pelos índices constantes da tabela a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE	FATOR MULTIPLICADOR
	% 1º de abril de 2022	
janeiro/2021	10,16%	1.1016
fevereiro/2021	9,31%	1,0931
março/2021	8,47%	1,0847
abril/2021	7,62%	1.0762
maio/2021	6,77%	1.0677
junho/2021	5,93%	1.0593
julho/2021	5,08%	1.0508
agosto/2021	4,23%	1.0423
setembro/2021	3,38%	1.0338
outubro/2021	2,54%	1.0254
novembro/2021	1,69%	1.0169
dezembro/2021	0,84%	1.0084

§ 1º - Os percentuais incidirão sobre o respectivo salário de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos, observadas as normas da Cláusula Primeira desta Convenção.

§ 2º - Para fazer jus ao percentual do mês, o empregado deverá ter sido admitido até o respectivo dia 15 (quinze), sendo que as admissões posteriores ao dia 15 (quinze), provocam reajustamento pelo índice do mês imediatamente seguinte.

§ 3º - Com a aplicação dos critérios desta cláusula o empregado mais novo não poderá ter salário superior ao do mais antigo na empresa, 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 2021.

QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO - Será garantido ao empregado, a partir de 1º de abril de 2022 e durante toda a vigência do presente instrumento, um salário de ingresso de acordo com os seguintes critérios:

Empresas que contavam, em 31/12/2021, com até 60 (sessenta) empregados:

a) Para todos os empregados, inclusive balconista: R\$ 1.245,00 (hum mil, duzentos e quarenta e cinco reais);

Empresas que contavam, em 31/12/2021, com mais de 60 (sessenta) empregados:

a) Para todos os empregados, inclusive balconista: R\$ 1.289,00 (hum mil, duzentos e oitenta e nove reais).

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).

cg

d

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 3 (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 1 (uma) hora.

NONA - GARANTIA - RETORNO EMPREGADO INSS - As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar ao serviço, após gozo de benefício previdenciário, por prazo superior a 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, exceto no caso de contrato de experiência.

DÉCIMA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - As empresas dão garantia de emprego ou salário à empregada gestante, pelo período de 60 (sessenta) dias, após a data da cessação da licença previdenciária ou maternidade.

DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 artigos 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS - Recomenda-se às empresas anotar, regularmente, na CTPS, a real função de cada empregado com o seu respectivo salário.

DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS - A presente cláusula está suspensa. Se as partes entrarem em entendimento acerca de seus termos, será celebrado Termo Aditivo à presente convenção exclusivamente sobre a questão.

DÉCIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES - Conforme decidido pela Assembleia Geral da Entidade Patronal conveniente, as empresas deverão recolher uma Contribuição Negocial à Entidade, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas na área do Direito Coletivo do Trabalho.

§ 1º - Oportunamente, a Entidade Patronal enviará as guias de recolhimento, com o respectivo montante e data de pagamento.

§ 2º - O atraso no recolhimento da contribuição prevista no “caput” na data aprazada, implicará em multa de 5% (cinco por cento), acrescida de juros.

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal, até 10 (dez) dias antes do vencimento estipulado da guia de recolhimento.

VIGÉSIMA - MULTA - Fica estabelecida multa correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente à época, a favor da parte prejudicada, para o inadimplemento de cláusula desta convenção que contenha obrigação de fazer.

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

VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA – 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.

7 d

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

VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 consequente 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.

TRIGÉSIMA – 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).

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS/PRAZO PARA PAGAMENTO - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, **relativas a abril/2022**, poderão ser pagas juntamente com os salários de maio/2022, sem qualquer ônus.

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

TRIGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA – A vigência da presente convenção será de 09 (nove) meses, com início em 1º de abril 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 para sua

vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - JORNADA 6X2 e JORNADA 5X1 – As empresas ficam autorizadas a praticar a jornada de trabalho 6X2 (seis dias de trabalho seguidos por dois dias de descanso) ou a jornada de trabalho 5X1 (cinco dias de trabalho seguidos por um dia de descanso).

§ 1º – Será dispensado o acréscimo de salário quando o excesso de horas em uma semana for devidamente compensado no próprio mês ou através do Banco de Horas previsto nesta CCT.

§ 2º – A presente cláusula deverá ser afixada na empresa em local visível e de fácil acesso ao empregado.

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

Belo Horizonte, 20 de abril de 2022.


SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS E PRODUTOS DERIVADOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS
Fernanda Dias Ribas Amorim
CPF Nº 027.584.296-75


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE UBERABA
Osvaldo Teófilo
CPF Nº 193.394.536-20


FEDERAÇÃO DEMOCRÁTICA DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, PANIFICAÇÃO, CONFEITARIAS E MASSAS ALIMENTÍCIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Osvaldo Teófilo
CPF Nº 193.394.536-20

