

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016

Por este instrumento, as partes abaixo qualificadas resolvem firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência de 01/01/2016 a 31/12/2016, estabelecendo as cláusulas e condições a seguir especificadas.

CLÁUSULA PRIMEIRA – PARTES CONVENENTES:

1.1 - CATEGORIA PROFISSIONAL:

◆ **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, com sede na Rua Manaus, nº 516, 2º Andar, bairro Santa Efigênia, no município de Belo Horizonte, MG, CEP 30.150-350, inscrita no CNPJ sob o nº 17.436.668/0001-89, neste ato representada pelo seu presidente abaixo assinado, Sr. Newton Pires Muller, inscrito no CPF sob o nº. 064.782.806-59, conforme o disposto no seu Estatuto Social.

1.2 - CATEGORIAL ECONÔMICA:

◆ **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS AVÍCOLAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINPAMIG**, com sede na Rua Pitanguí, nº 1904, bairro Sagrada Família, no município de Belo Horizonte, MG, CEP 31.030-204, inscrito no CNPJ sob o nº 42.786.756/0001-58, neste ato representado pela sua presidente abaixo assinada, Sra. Valéria Maria da Silva Souza, inscrita no CPF sob o nº 570.315.686-68, conforme o disposto no seu Estatuto Social.

CLÁUSULA SEGUNDA – BASE TERRITORIAL E DATA BASE: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os trabalhadores das indústrias de produtos avícolas e seus subprodutos, na base territorial das entidades convenentes.

PARÁGRAFO ÚNICO: A data-base da categoria fica mantida em 1º janeiro de cada ano.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente que ganham acima do piso, serão reajustados, em **1º de janeiro de 2016** com o percentual de **8% (oito por cento)** e em **1º de abril de 2016**, com o percentual de **2% (dois por cento)**, percentuais estes incidentes sobre os salários de janeiro de 2015.



§1º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de janeiro de 2015, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

§2º: Tendo em vista a vigência retroativa da presente Convenção Coletiva de Trabalho a 1º de janeiro de 2016, as diferenças salariais relativas aos meses de janeiro, fevereiro, março de 2016, decorrentes do reajuste convencionado deverão ser pagas juntamente com os salários de abril de 2016.

CLÁUSULA QUARTA – ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE: O empregado admitido após 1º de janeiro de 2015 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de janeiro de 2016.

CLÁUSULA QUINTA - QUITAÇÃO: Com o documento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192/2004, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2015.

CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL: Aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão assegurados um piso salarial mínimo de **R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais)**, com efeitos a partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2016.

CLÁUSULA SÉTIMA – HORAS EXTRAS: Serão remunerados com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação à hora normal, as horas extras realizadas nos dias úteis e com o acréscimo de 100% (cem por cento) as horas extras, excepcionalmente, realizadas nos dias de repouso semanal remunerados e feriados.

§ 1º - Os empregados exercentes em cargos de gestão (gerentes) ou equiparados (gestores, diretores, chefes de departamento ou filial e supervisores), isentos de marcação de ponto, não fazem jus às horas extras.

§ 2º- As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados, convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a 01 (uma) hora.



CLÁUSULA OITAVA – 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 no período excedente, salário igual ao do empregado substituído.

CLÁUSULA NONA – UNIFORMES E EPI'S: Para atividades em que sejam exigidas o uso do uniforme, a empresa ficará responsável pelo seu fornecimento em número a ser definido pelo empregador.

§1º: A empresa poderá adotar nos seus vestiários, o sistema de bolsas individuais para guarda de pertences dos empregados.

§2º: O empregado, em relação aos uniformes e EPI's, responsabilizar-se-á:

A - por estragos e danos dolosos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;

B - pela devolução dos uniformes e EPI's quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho;

C- pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação, bem como pelo seu uso correto.

CLÁUSULA DÉCIMA – BENEFÍCIOS: O empregador poderá conceder livremente, individual ou coletivamente, quaisquer espécies de benefícios aos seus empregados, ou firmar convênios que os favoreçam, inclusive cursos de alfabetização, bolsas de estudos em cursos de pós-graduação, cursos de idiomas, planos corporativos de telefonia celular, planos ou seguro de saúde ou odontológico, convênios com farmácias, supermercados, clubes, planos de saúde, planos odontológicos, venda de produtos de fabricação própria, seguro de vida, etc, sem, contudo, caracterizar salário "in natura" ou direito adquirido, não constituindo item da remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º salário), aviso prévio, licença prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislação complementares existentes ou que venham a ser criados.

§1º: Os empregados interessados em aderir aos benefícios porventura oferecidos ou aos convênios firmados, deverão assinar termo de opção, no qual declararão o conhecimento das condições de fruição dos benefícios, permitindo, inclusive, se as empresas conveniadas ou contratadas exigirem, o desconto dos valores, relativos às vantagens, em folha de pagamento, não podendo ultrapassar a totalidade de descontos o limite máximo permitido em lei.

§2º: O empregador poderá negar o ingresso em benefício ou convênio do empregado, caso verifique que o desconto em folha de salário será



superior ao permitido, bem como poderá cancelar o acesso do empregado ao benefício ou ao convênio, quando este descumpra as normas de fruição dos mesmos, sem que tais atitudes configurem discriminação por parte do empregador.

§3º: O empregador descontará na folha de pagamento de seus empregados despesas médicas e odontológicas feitas através de convênio médico ou odontológico, desde que expressamente autorizadas pelo empregado e até 1/3 (um terço) do salário obreiro, ficando desde já autorizado a efetivar a integralidade do débito em caso de ruptura do contrato de trabalho, respeitando o limite de desconto de até uma remuneração previsto no art. 477, da CLT.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Desde que o empregador não adote o sistema de férias coletivas, o empregado terá direito, na hipótese de casamento, ao gozo de suas férias em período coincidente, exigindo-se, porém, que faça a respectiva comunicação por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, comprovando oportunamente o matrimônio.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO FUNERAL: O empregador se obriga a pagar, a título de auxílio funeral, por ocasião da morte de seu empregado, aos beneficiários indicados pelo mesmo quando da sua admissão ou na falta de indicação expressa de beneficiários, aos descendentes do empregado falecido ou, não havendo descendentes, aos ascendentes, juntamente com os salários e/ou verbas rescisórias, a importância equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado, assegurando ao beneficiário um mínimo de 2 (dois) e máximo de 4 (quatro) salários mínimos nacionais vigentes.

§1º: Ficam excluídas das disposições desta cláusula os empregados que mantenham seguro de vida.



§2º: O pagamento previsto nesta cláusula poderá ser efetuado diretamente pelo empregador ou através de fundação da qual seja mantenedora, sendo que em nenhuma hipótese terá natureza salarial ou remuneratória.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PAGAMENTO EM CHEQUE: Quando o pagamento do salário for efetuado através de cheque, deverá o empregador a observar a instrução normativa nº 1, de 07/11/89 do MTE, concedendo horário que permita o desconto imediato no cheque.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – MULTA: Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente à época a favor da parte prejudicada, pelo inadimplemento da cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho que contenha obrigação de fazer.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO: O empregador se obriga a fornecer ao seu empregado, em papel que o identifique, comprovante de pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e dos respectivos descontos, valendo como recibo o comprovante de depósito bancário.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – FORNECIMENTO DE PPP: O empregador se obriga a fornecer ao empregado, que for desligado da empresa, quando solicitado, o formulário denominado "PPP" – Perfil Profissiográfico Previdenciário, devidamente preenchido.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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 feito de conformidade com o art. 477, da CLT.

§1º: Havendo ruptura do contrato de trabalho, independentemente da causa, e não comparecendo o empregado à entidade sindical para realização da homologação da rescisão e recebimento das parcelas rescisórias ou perante o Ministério do Trabalho e Emprego, poderá o empregador, para não incorrer em mora e livrar-se da obrigação de pagar, efetuar o pagamento das verbas rescisórias de acordo com o determinado no artigo 23 da Instrução Normativa SRT nº 15 de 14.07.2010, valendo o comprovante de depósito como recibo.

§2º: No caso de pedido de demissão ou de dispensa, provando o empregado a obtenção de outro emprego no curso do aviso prévio,



ficará o mesmo dispensado do cumprimento do restante do aviso, desobrigando-se o empregador do pagamento dos dias restantes não trabalhados.

§3º: Quando solicitado pelo empregado dispensado sem justa causa, o empregador fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos em razão da função exercida ou de sua qualificação profissional, desde que constante de seus registros.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: Ao critério do empregador, a jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, sem qualquer acréscimo salarial ou pagamento de horas extraordinárias, desde que o excesso de horas em 01 (um) dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda às 36 (trinta e seis) horas semanais para os operadores do telemarketing e 44 (quarenta e quatro) horas semanais para os demais profissionais, ressalvada a adoção do banco de horas, previsto na cláusula vigésima terceira.

§1º: O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento ou jornada especial de 12x36.

§2º: 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 a empresa exigir o trabalho nesse dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – FERIADOS/COMPENSAÇÃO: Excepcionalmente, quando houver a necessidade de trabalho aos feriados ou dias santificados, o empregador poderá conceder folga compensatória aos seus empregados, ou optar pelo pagamento do referido dia em dobro.

§1º: Mediante acordo individual e por escrito, o empregador poderá, também, 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 números de horas correspondente, em outro dia de feriado, ou repouso semanal remunerado, conforme pedido dos interessados, ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis. O mesmo poderá ser adotado em “dias ponte” de feriados.

§2º: A folga compensatória abrange não só o eventual trabalho em feriados e dias santificados, como também quando houver trabalho em dia de RSR.



§3º: Para as atividades autorizadas no Decreto 27.048/49, ficam autorizadas o trabalho nos dias RSR, sem que este seja considerado dias a serem compensados, podendo o empregador conceder uma folga dentro da semana em qualquer outro dia, preservando a coincidência de uma folga no domingo a cada 7 (sete) semanas.

§4º: Para as atividades de movimentação e armazenagens de cargas dentro dos centros de distribuições do empregador, ou equiparados nas unidades industriais, tais como câmaras de estocagem, fica acordado que os profissionais poderão iniciar suas atividades nos domingos, a fim de garantir o carregamento de mercadorias a serem entregues no primeiro dia útil da semana, preservando a coincidência de uma folga no domingo a cada 7 (sete) semanas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADAS ESPECIAIS: O empregador poderá adotar as escalas de trabalhos denominadas "12x36" e "5x2", respeitada sempre a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada de no mínimo de 01 (uma) hora, destinada a alimentação e descanso do trabalhador e respeitados os intervalos previstos em lei.

§1º: A adoção de regime de jornada "12x36", para validade, será registrado em TERMO DE ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, contendo os horários de início e fim da jornada, o horário do respectivo intervalo intrajornada, destinado ao repouso e alimentação, a data de início do trabalho sob as novas condições de jornada e a assinatura do empregado.

§2º: Considera-se, para efeitos da apuração de jornadas extras, como horas normais de trabalho, todas as 12 (doze) horas laboradas no regime "12x36", razão porque não será devido o acréscimo de hora extra para o trabalho prestado a partir da oitava hora diária, nem tampouco o adicional noturno sobre jornada que exceda o período das 22:00 às 05:00 horas.

§3º: Na jornada "5x2", o empregado trabalhará 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos diários) em 5 (cinco) dias da semana entre segunda-feira a sábado, e terá, além do domingo, outro dia de folga variável durante a semana entre segunda-feira e sábado.

§4º: Considerada a excepcionalidade das jornadas previstas nesta cláusula, não será devido o pagamento em dobro pelo trabalho prestado aos domingos, assim como não será concedido um dia específico na semana como repouso semanal remunerado.

§5º: Independente da quantidade de horas prestadas em cada jornada diária e em cada mês, fica ajustado que o salário mensal equipara-se ao pagamento de 220 (duzentas e vinte horas) horas, sendo este o divisor a

ser adotado para todos os efeitos legais e de cálculo da jornada "12x36" ou "5x2".

§6º: Para a jornada especial de "12x36", somente será permitida a alteração de início e fim de jornada (troca de turnos) se decorridos 01 (um) mês da data em que o empregado iniciou o trabalho nos limites da jornada a ser modificada, exceto em casos de interesse do próprio empregado, a seu pedido e por escrito.

§7º: O descumprimento do estabelecido no § 4º desta cláusula acarretará, como pena, o imediato reconhecimento da ilegalidade da nova jornada praticada, considerando-se como hora extra aquela prestada a partir da 8ª hora diária de trabalho.

§8º: Não serão permitidas, para os empregados que prestam serviço sob o regime "12x36", a compensação de jornada, nem a prestação de horas extraordinárias, sob pena de remunerar as excedentes como horas extras, ressalvando-se os casos de necessidade imperiosa, força maior e caso fortuito, independentemente de posterior informação a entidade representativa da classe profissional e ao Ministério do Trabalho e Emprego.

§9º: Para a jornada "12x36" obtém-se as 36 (trinta e seis) horas de descanso previstas no regime adotado neste instrumento, pela soma de 1 (uma) hora de intervalo intrajornada destinada ao repouso e à alimentação, com as 35 (trinta e cinco) horas de intervalo interjornadas destinadas ao descanso.

§10: A falta de concessão do intervalo intrajornada para repouso e alimentação implicará nas penalidades previstas no §4,º do art. 71, da CLT.

§11: Fica autorizado ao empregador alterar o turno de trabalho dos empregados, de acordo com suas conveniências e necessidades, mediante prévio aviso, com antecedência mínima de 1 (uma) semana, sem qualquer ônus.

§12: Nos termos da Súmula nº 444 do TST, os feriados trabalhados na jornada de "12x36", serão remunerados em dobro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

6X2: Fica autorizada ao empregador a adoção, em todos os postos de trabalho, da jornada especial denominada "6x2", consistente em 06 (seis) dias de trabalho por 02 (dois) dias de folga consecutivos.



§1º: A jornada de trabalho "6x2" deverá constar no contrato de trabalho do empregado ou ser registrada mediante termo de alteração do contrato de trabalho, para os casos de mudança do Regime de Horário de Trabalho.

§2º: Na jornada especial de trabalho "6x2", o empregado deverá cumprir uma jornada diária de 08 (oito) horas e 33 (trinta e três) minutos, com intervalo mínimo de 01 (uma) hora, destinado ao repouso ou alimentação, o qual não será computado na jornada de trabalho, tudo de acordo com os turnos de trabalho previstos na escala elaborada pelo empregador.

§3º: Será devido ao empregado o pagamento em dobro pelo trabalho prestado nos feriados, devendo o empregador, para apuração do salário, observar o divisor mínimo de 220 (duzentas e vinte) horas sobre o salário normal. Nos casos de realização de horas extras, as mesmas poderão ser compensadas com folgas ou pagas com adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento), nos termos da lei.

§4º: Será assegurado ao empregado, no período máximo de 07 (sete) semanas de trabalho, 01 (um) dia de folga no domingo, considerando que não haverá um dia específico na semana como repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 a partir do dia em que efetivamente retornar ao emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – BANCO DE HORAS: Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625, todos 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, em períodos de redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação, 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) de descanso;



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

III – Períodos para compensação: os períodos de compensação serão de no máximo de **180 (cento e oitenta) dias**.

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

§2º: O empregador evitará a compensação de horas ou dias nos repousos semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§3º: O empregador fornecerá aos empregados, extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§4º: O empregador fixará, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) 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: O empregador 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, o empregador pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, o saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§8º: O saldo devedor será assumido pelo empregador, 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 a vigência desta Convenção, será regularizado pelo empregador nos 90 (noventa) dias subsequentes, mediante compensação ou pagamento. Em caso de ocorrência de saldo negativo para o empregado, será cobrado pelo empregador mediante o desconto de 50% (cinquenta por cento) das horas devidas à razão da remuneração da jornada normal, nos mesmos 90 (noventa) dias.

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

§10º: O empregador, durante a vigência desta Convenção, se compromete a envidar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – VARIAÇÃO DO PONTO: Considerando que pequenas variações no registro de ponto diário, antes do início da jornada diária e no seu término, nem sempre implicam em prestação de trabalho extraordinário, as partes pactuam que se essa variação for de até 5 (cinco) minutos antes ou depois da jornada, observado o limite máximo de dez minutos diários, ela NÃO será considerada para efeito de pagamento de horas extras e compensação.

§1º: O tempo estipulado no “caput” desta cláusula, não traduz em tolerância, sendo que o empregado fica obrigado ao cumprimento do horário, principalmente o início da jornada.

§2º: O tempo despendido pelo empregado para troca de roupas, banho e ou lanche concedido pelo empregador como café da manhã ou café da tarde, em qualquer turno, quer seja no início, meio ou fim da jornada, não será considerado prorrogação de jornada de trabalho, não sendo, portanto, devidas horas extras ou horas a disposição da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ABONO DE FALTAS: Cabe exclusivamente ao empregador, diretamente por seu serviço médico do trabalho ou ao mantido pelo mesmo mediante convênio, abonar os 15 (quinze) primeiros dias de ausência ao trabalho do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica estabelecido que os atestados médicos emitidos por profissionais da saúde, que não façam parte do SESMT do empregador, somente serão acatados após avaliação e homologação do serviço médico do empregador ou ao mantido por ele mediante



convênio, desde que apresentados pelo empregado ao empregador no prazo improrrogável de 24 (vinte e quatro) horas, a contar da data do evento. Deverá constar dos atestados médicos, quando não emitidos por profissionais do SESMT empresarial, o horário de atendimento, para que os mesmos sejam considerados válidos pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – TRANSPORTE EM CASO DE ACIDENTE:
Em caso de acidente, mal súbito ou parto, fica o empregador obrigado a transportar o trabalhador até a cidade mais próxima.

§1º: Assegura-se ao empregado acidentado, que ficar afastado por mais de 15 (quinze) dias e vier a receber o auxílio-doença acidentário, a garantia de emprego por 12 meses após o término da licença previdenciária, nos termos do art. 118 da lei 8.213/91, ressalvados os casos de dispensa por justa causa.

§2º: A empresa fica obrigada a manter caixas de medicamentos para primeiros socorros em local acessível para seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ALIMENTAÇÃO E/OU CESTA COMPLEMENTAR: O empregador poderá conceder refeição aos seus empregados, seja em seu estabelecimento, por conta própria ou por conta de terceiros, observados os critérios e condições estabelecidos na Lei nº. 6.321/76 e no Decreto nº. 5, de 14/01/1991, que regulam o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

§1º: O empregador, que tenha optado pela concessão do benefício previsto nesta cláusula, poderá, a seu critério, substituir a refeição por ticket ou vale refeição, bem como proceder ao desconto no salário dos seus empregados, nos termos da lei.

§2º: Nos Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT), previamente inscritos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, o benefício concedido, seja total ou parcialmente subsidiado pelo empregador, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CIPA: O empregador comunicará à entidade sindical profissional, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data de eleição para a CIPA. A votação será feita por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplentes, os mais votados.




CLÁUSULA TRIGÉSIMA – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: As partes acordantes poderão instituir e manter uma Comissão de Conciliação Prévia, instituída nesta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da Lei 9.958/00, para vigorar no mesmo prazo de vigência desta CCT, conforme as normas e procedimentos constantes em documento a ser firmado oportunamente pelas partes.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - NECESSIDADE IMPERIOSA: Sendo o empregador uma indústria alimentícia, onde a não conclusão de todas as etapas necessárias para o bom condicionamento dos alimentos, conforme determinado pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, seja por quebra de máquinas, paradas de produção, interrupção de energia, paradas de linha e/ou qualquer interrupção, acarreta prejuízo manifesto, em consonância com o art. 61, da CLT, e seus parágrafos, e a fim de preservar a saúde pública, poderá ser excedido o limite legal de jornada e/ou ser realizado trabalho em repouso semanais e feriados nestas hipóteses, desde que no prazo máximo de 10 (dez) dias, comunique à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Minas Gerais e ao Ministério do Trabalho e Emprego, justificando o ocorrido com os motivos pela necessidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS: O empregador poderá, mediante solicitação expressa do empregado, em até o limite do seu período aquisitivo, requisitar ao empregador, por escrito, o parcelamento de suas férias em até dois períodos iguais de 15 (quinze) dias, ou até dois períodos de 11 (onze) e 19 (dezenove) dias, respectivamente, ou vice-versa, ou até dois períodos de 10 (dez) e 20 (vinte) dias, respectivamente, ou vice-versa, a ser acordado em períodos em conformidade com o calendário de concessão de férias do empregador. Para os profissionais que solicitarem o parcelamento de período de férias, o pagamento pecuniário destas férias será dividido em 2 (duas) parcelas proporcionais ao período de gozo e calculado de acordo com o salário do profissional em cada período de gozo.

§1º: Para efeito desta cláusula, não será aceito o parcelamento de férias de profissionais que solicitaram o abono pecuniário de férias.

§2º: Os períodos de férias deverão ser concedidos dentro do período de fruição, correspondente aos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – VALE-TRANSPORTE: Fica ajustado entre as partes que o empregador poderá, ao seu exclusivo critério, entregar o vale transporte aos seus empregados. O benefício restringe-se às despesas de deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência, observando o critério da proporcionalidade de recebimento quando da admissão e desligamento, bem como o de sua efetiva utilização nos dias úteis de trabalho, de acordo com dispõe a Lei nº 7.418/85, alterada pela Lei nº 619/87 e Regulamentada pelo Decreto 95.247/87.

§1º: Para os trabalhadores que trabalham motorizados, com veículos próprios ou não, onde sua atividade exige constates deslocamentos entre clientes, PDV's, filiais, consumidores, instituições e outros, o empregador poderá fornecer um cartão vale-combustível, com valor fixo ou variável a seu critério, com o único objetivo de custear os gastos dos trabalhadores para o seu deslocamento, sendo que os valores concedidos seguirão normas internas de custeio de despesas e que quando fixada, levará em consideração o gasto médio do trabalhador para os seus deslocamentos mensais, administrada pelo trabalhador sem a necessidade de comprovação dos gastos.

§2º: É de total e única responsabilidade do trabalhador a exclusiva e efetiva utilização do benefício do vale-transporte e/ou vale-combustível para os deslocamentos residência-trabalho e trabalho-residência, sendo que o uso indevido acarretará sanções prevista em lei.

§3º: Os benefícios previstos nesta cláusula e seus parágrafos, total ou parcialmente subsidiados pelo empregador, não se caracteriza salário "in natura" ou direito adquirido e não se constitui em item de remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, inclusive férias, gratificação de natal (13º salário), aviso prévio, licença prêmio, cálculos de contribuições para o INSS, FGTS, e/ou quaisquer outros encargos e legislação complementares existentes ou que venham a ser criados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES: O empregador descontará, de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário vigente do trabalhador em 1º de maio de 2016, limitado a R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais), objetivando o desenvolvimento da assessoria técnica, do mobiliário e assistencial da Federação.

§1º: Os descontos serão realizados em parcela única, no mês de maio de 2016, com o recolhimento do produto da arrecadação sendo realizado por meio de depósito diretamente na conta da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de Minas Gerais, Caixa Econômica Federal, conta corrente 500213-1, agência 0085, operação 003.



§2º: O empregador que não recolher à Federação as importâncias relativas aos descontos efetuados, ficará sujeito à multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pela TR, ou outro índice que vier a ser adotado pelo Governo Federal, aplicado sobre o montante não recolhido.

§3º: O empregador deverá enviar a Federação, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, relação contendo o nome dos empregados com os respectivos valores descontados.

§4º: Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado o direito de oposição direta e pessoalmente junto à entidade profissional respectiva ou mediante correspondência com AR (Aviso de Recebimento) enviado à Federação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis contados da ciência da assinatura deste instrumento por ambas as partes.

§5º: Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, a Federação profissional responderá regressivamente perante o empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

- O empregador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherá ao SINPAMIG a Contribuição Assistencial Patronal, como anuidade, a título de remuneração pela assistência em negociações coletivas da categoria econômica, a importância equivalente a 01 (um) Piso Salarial da Categoria Profissional.

§1º: A contribuição é devida por todos os empregadores com estabelecimentos comerciais situados na base territorial patronal ou profissional de abrangência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º: Fica assegurado o direito de oposição do empregador que discordar da cobrança da respectiva contribuição, mediante manifestação expressa e inequívoca dirigida ao sindicato patronal até 10 (dez) dias úteis contados da ciência da assinatura deste instrumento por ambas as partes.

§3º: A contribuição assistencial patronal deverá ser recolhida ao Sindicato das Indústrias de Produtos Avícolas do Estado de Minas Gerais – SINPAMIG, através de guia própria remetida aos empregadores situados na base territorial do sindicato, com vencimento em **30/06/2016**, a ser quitada junto ao Banco Itaú.

§4º: A ausência de quitação da contribuição na data do seu vencimento, sujeitará o inadimplente à cobrança judicial do débito, através de ação



de cumprimento, perante a Justiça do Trabalho, com a incidência de multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pela TR, ou outro índice que vier a ser adotado pelo Governo Federal, aplicado sobre o montante não recolhido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – CONFERENCIA DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES: A Federação deverá independente de remuneração, conferir e homologar as rescisões dos empregados, existindo representação daquela no domicílio do empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: Diante da divergência e da alteração de bases territoriais de entidades sindicais profissionais vinculadas à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de Minas Gerais, as entendidas profissionais convenientes declaram e se comprometem, neste ato, de forma irrevogável e irretratável, a não realizar qualquer cobrança em face do empregador que tiver destinado a contribuição sindical profissional de que trata o art. 579, da CLT, até o ano de 2012, a outro sindicato profissional, sendo facultado, no entanto, à entidade profissional legítima ao recebimento da contribuição a cobrança judicial ou extrajudicial junto à entidade sindical profissional que tiver recebido indevidamente a referida contribuição sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO: Nos termos da art. 7º, XXVI, da CF-88, c/c art. 2º, da Portaria nº 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, diante da inexistência de qualquer problema anterior no que se refere ao atual Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, as partes decidem mantê-lo, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação.

§1º: Fica estabelecido entre as partes que o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho não admite: I- restrições à marcação do ponto; II- marcação automática do ponto; III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Para fins de fiscalização, este Sistema Alternativo, ainda: I- estará disponível no local de trabalho; II- permitirá a identificação de empregador e empregado; III- possibilitará, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§2º: Com a adoção do Sistema Alternativo Eletrônico do Controle de Jornada de Trabalho de que trata a Portaria nº 373, de 25/02/2011, fica expressamente estabelecido entre as partes que os empregadores estão liberados da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31, da Portaria nº 1.510, de 21/08/2009, do GM/MTE,





não caracterizando a adoção do sistema alternativo descumprimento da referida Portaria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DÚVIDAS, REVISÕES E PRORROGAÇÕES: Fica estabelecido que qualquer divergência quanto à aplicação dos dispositivos contidos nesta Convenção Coletiva, bem como decisões acerca de prorrogação ou revisão, parcial ou total, de dispositivos contidos neste instrumento, serão objeto de deliberação conjunta das partes convenientes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá seus efeitos retroagidos à data base de 1º (primeiro) de janeiro de 2016, com término no dia 31 (trinta e um) de dezembro de 2016.

Belo Horizonte, 06 de abril de 2016.


**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
DE ALIMENTAÇÃO DE MINAS GERAIS
Presidente – Newton Pires Muller**


**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS AVÍCOLAS
DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINPAMIG
Presidente - Valéria Maria da Silva Souza**