

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022

Por este instrumento, as partes abaixo qualificadas resolvem firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência de 01/01/2022 a 31/12/2022 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 Av. Amazonas, 491 - sala 923, no município de Belo Horizonte, MG, CEP 30180-907, inscrita no CNPJ sob o nº 17.436.668/0001-89, neste ato representada pelo seu presidente abaixo assinado, **Sr. José Afranes de Carvalho**, inscrito no CPF sob o nº. 506.588.596-68, 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 Pitangui, 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 pelo seu presidente abaixo assinado, **Sr. Rodrigo Braga de Castro**, inscrito no CPF sob o nº 050.986.796-05, 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 vigentes em 1º de janeiro de 2021, serão corrigidos a partir de 1º de janeiro de 2022, com o percentual de 9% (nove inteiros por cento), aplicável sobre o salário de janeiro de 2021.

§ 1º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de janeiro de 2021, 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, que passou a vigorar a partir de **1º de janeiro de 2022**, as diferenças salariais decorrentes do reajuste convencionado e do novo piso salarial serão pagas juntamente com o pagamento do salário referente ao mês de março de 2022.

**CLÁUSULA QUARTA – ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE:** O empregado admitido após 1º de janeiro de 2021 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de janeiro de 2021.

**CLÁUSULA QUINTA - QUITAÇÃO:** Com o documento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2021.

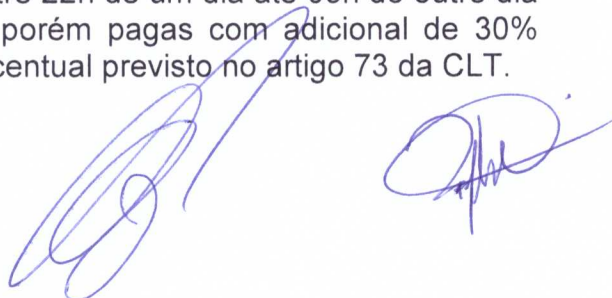
**CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL:** Aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão assegurados, a partir de 1º de janeiro de 2022, o piso salarial mínimo de R\$ 1.244,47 (um mil, duzentos e quarenta e quatro reais e quarenta e sete centavos).

**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.

**CLAUSULA OITAVA – HORA NOTURNA E ADICIONAL:** As horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre 22h de um dia até 05h do outro dia poderão ser de 60 (sessenta) minutos, porém pagas com adicional de 30% (trinta por cento), já incluídos neste o percentual previsto no artigo 73 da CLT.





**CLÁUSULA NONA – 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 DÉCIMA – 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. Já os Equipamentos de Proteção Individual, a empresa fornecerá na quantidade necessária e de acordo com as normas de segurança do trabalho.

§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:

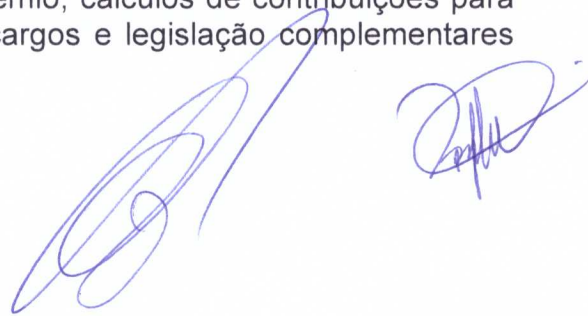
**A** - por estragos e danos dolosos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;

**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.

**D**- Caso seja necessário o uso de procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados normalmente para a higienização das vestimentas, caberá à empresa a responsabilidade pela higienização dos mesmos, conforme parágrafo único do art. 456-A da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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.

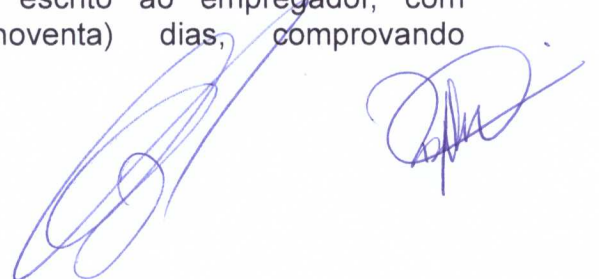
**§2º:** O empregador poderá negar o ingresso em benefício ou convênio do empregado, caso verifique que o desconto em folha de salário será superior ao permitido, bem como poderá cancelar o acesso do empregado ao benefício ou ao convênio, quando este descumpra as normas de fruição dos mesmos, sem que 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – PAGAMENTO EM CHEQUE:** Quando o pagamento do salário for efetuado através de cheque, deverá o empregador a observar a Instrução Normativa nº 2, de 08/11/21 do MTE.

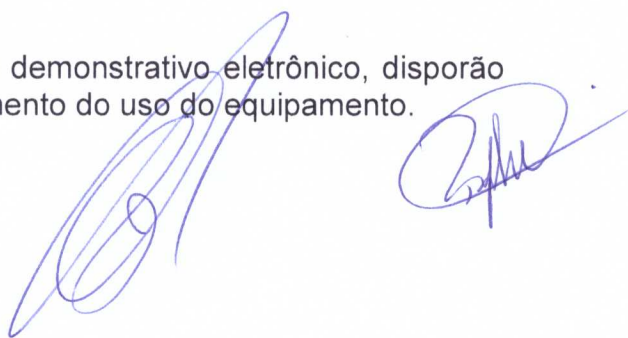
**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA– MULTA:** Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente à época a favor da parte prejudicada, pelo inadimplemento da cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho que contenha obrigação de fazer.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO/REGISTRO DE PONTO:** 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.

§ 1º - As empresas que disponibilizarem gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no “caput” ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

§ 2º - Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do empregado aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no “caput”.

§ 3º - As empresas que utilizarem o demonstrativo eletrônico, disporão de pessoas para orientação e treinamento do uso do equipamento.



§ 4º - As empresas que adotam o registro eletrônico de ponto poderão realizar a dispensa da assinatura dos cartões de ponto, havendo presunção de veracidade os horários neste documento apontado, independente de assinatura.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FORNECIMENTO DE PPP:** O empregador se obriga a fornecer ao empregado, que for desligado da empresa ou quando o empregado com contrato em vigor estiver em vias de se aposentar o formulário denominado "PPP" – Perfil Profissiográfico Previdenciário, devidamente preenchido.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO:** Ao critério do empregador, a jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, no limite de duas, sem qualquer acréscimo salarial ou pagamento de horas extraordinárias, desde que o excesso de horas em 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.

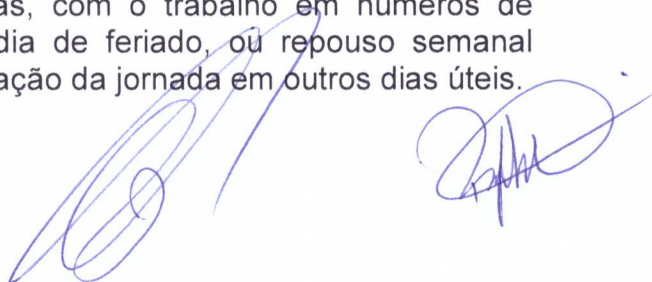
§1º: O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento ou jornada especial de 12x36.

§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:** O empregador poderá conceder aos seus empregados folga compensatória quando houver trabalho em feriados ou dias santificados. Não havendo a compensação o trabalho em feriados será pago em dobro.

§1º O empregador poderá compensar dias de feriados ou dias ponte de feriados mediante trabalhos em sábados ou outros dias da semana, no prazo de 30 dias.

§2º: O empregador poderá fazer a supressão da prestação de serviços nos dias 24 e 31 de dezembro, com a conseqüente compensação das horas não trabalhadas nesses dias, com o trabalho em números de horas correspondente, em outro dia de feriado, ou repouso semanal remunerado, ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis.





3º: A folga compensatória abrange não só o eventual trabalho em feriados e dias santificados, como também quando houver trabalho em dia de RSR.

§4º: Para as atividades relacionadas no Anexo IV da Portaria 671, de 08/11/2021 do MTE, 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.

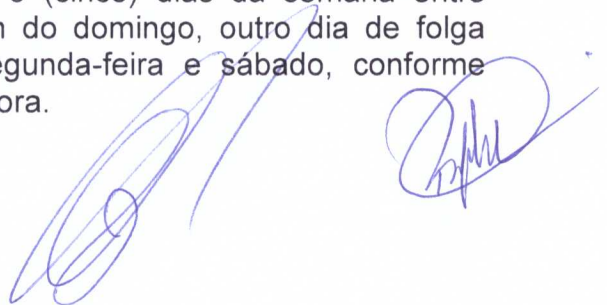
§5º: Para as atividades de movimentação e armazenagens de cargas dentro dos centros de distribuições do empregador, ou equiparados nas unidades industriais, tais como câmaras de estocagem, fica acordado que os profissionais poderão iniciar suas atividades nos domingos, a fim de garantir o carregamento 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, destinado a alimentação e descanso do trabalhador e respeitados os demais 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 - Não serão consideradas como jornada extraordinária as horas laboradas após a oitava diária para os empregados que laborarem na jornada especial 12x36, e, por conseguinte, não lhes serão devidos o acréscimo de hora extra para o trabalho prestado a partir da oitava hora diária, nem o adicional noturno sobre jornada que exceda o período das 22h às 5h.

§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, conforme escala a ser elaborada pela empregadora.



**§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, obedecida a escala elaborada pela empregadora.

**§5º:** Por se tratar de jornadas especiais, independente da quantidade de horas prestadas em cada jornada diária e mensal, fica ajustado que o salário mensal equipara-se ao pagamento de 220 (duzentas e vinte horas) horas, divisor utilizado para cálculo inclusive de eventual hora extra.

**§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.

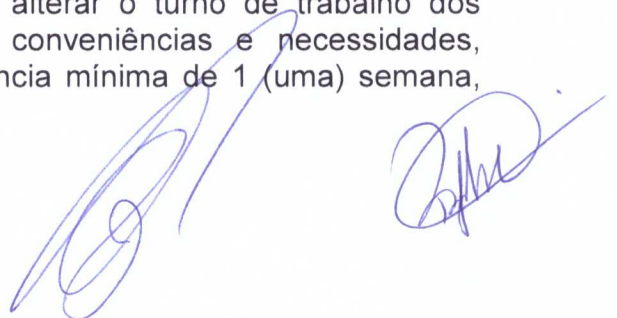
**§7º:** O descumprimento do estabelecido no § 4º desta cláusula acarretará, como pena, o imediato reconhecimento da ilegalidade da nova jornada praticada, considerando-se como hora extra aquela prestada a partir da 8ª hora diária de trabalho.

**§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:** 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.

**§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.





**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.

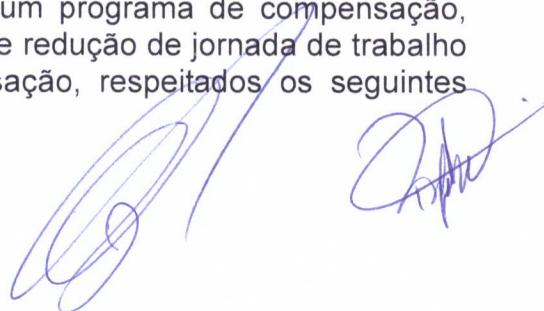
§4º: Será assegurado ao empregado, no período máximo de 07 (sete) semanas de trabalho, 01 (um) dia de folga no domingo, considerando que não haverá um dia específico na semana como repouso semanal remunerado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR**

- Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa imediatamente após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário de 60 (sessenta) dias a partir do dia em que deverá 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 **12 (doze) meses.**

§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: A compensação de horas ou dias de folga não se dará nos RSR ou feriados, exceto para os empregados sujeitos a jornada especial e que, portanto, laborem normalmente nestes dias ou no caso de compensação de feriados conforme cláusula 21ª da presente convenção, 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.

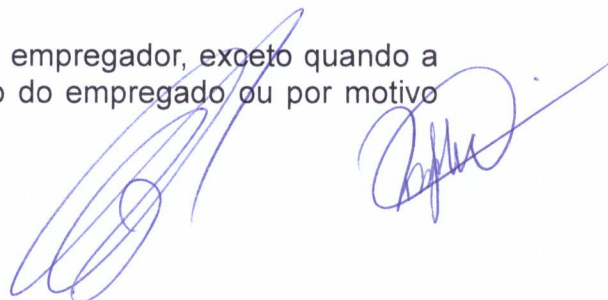
§4º: O empregador fixará, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

§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.

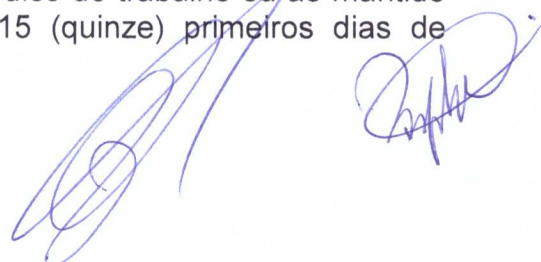
**§10º:** O empregador, durante a vigência desta Convenção, se compromete a envidar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – VARIAÇÃO DO PONTO:** Considerando que pequenas variações no registro de ponto diário, antes do início da jornada diária e após o 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 5 minutos 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.

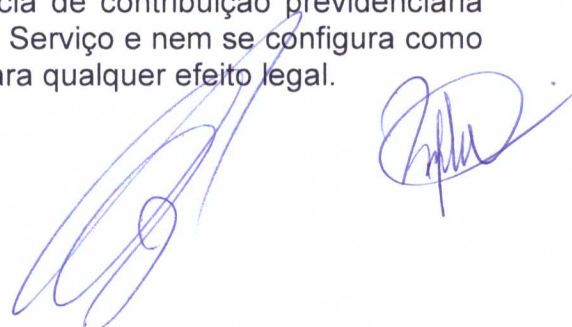
§2º: A empresa fica obrigada a manter caixas de medicamentos para primeiros socorros em local acessível para seus empregados.

**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, no Decreto nº 10.854, de 10/11/21 e na Portaria nº 672, de 08/11/21, que regulam o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), ou demais legislações pertinentes.

§1º: O empregador, que tenha optado pela concessão do benefício previsto nesta cláusula, poderá, a seu critério, substituir a refeição por tíquete 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.

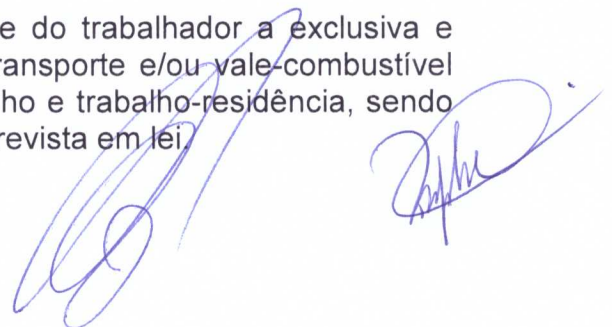
**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÃO NO SISTEMA NEGOCIAL:** Caso sobrevenha norma constitucional ou ordinária alterando o atual sistema legal sobre negociações coletivas, as partes se reunirão para exame e discussão das novas regras instituídas.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – VALE-TRANSPORTE:** Ressalvados o fornecimento de transporte privado pela empresa e os empregados que optarem pelo não recebimento do Vale Transporte, fica ajustado entre as partes que o empregador antecipará o vale transporte aos seus empregados, para utilização efetiva de deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência, através do sistema de transporte coletivo público, 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 nº 10.854/21.

**§1º:** Para os empregados 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 TERCEIRA – 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.

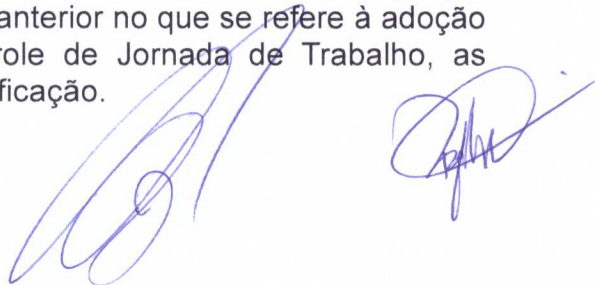
**§2º:** Fica assegurado o direito de oposição do empregador que discordar da cobrança da respectiva contribuição, mediante manifestação expressa e inequívoca dirigida ao sindicato patronal até 10 (dez) dias úteis contados da ciência da assinatura deste instrumento por ambas as partes.

**§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 **30/04/2022**, 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 QUARTA – DO SISTEMA ALTERNATIVO DE**

**CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO:** Nos termos da art. 7º, XXVI, da CF-88, e Portaria 671 de 08/11/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, diante da inexistência de qualquer problema anterior no que se refere à adoção do Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, as partes decidem mantê-lo, 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 de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da presente cláusula, observadas as restrições estabelecidas no §1º, fica afastado qualquer descumprimento em relação à Portaria 671, de 08/11/2021, especificamente no que diz respeito ao controle eletrônico de jornada.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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 TRIGÉSIMA SEXTA – VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, com início no dia 1º de janeiro de 2022 e com término no dia 31 de dezembro de 2022.

Belo Horizonte, 10 de março de 2022.

  
**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA  
DE ALIMENTAÇÃO DE MINAS GERAIS  
Presidente – José Afranes de Carvalho**

  
**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS AVÍCOLAS  
DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINPAMIG  
Presidente - Rodrigo Braga de Castro**