

MINUTA

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.

1ª) - PARTES CONVENIENTES:

1.1 - CATEGORIA PROFISSIONAL:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CARNES, DERIVADOS, FRIOS, CASAS DE CARNES E CONGÊNERES DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA, com sede na Rua Curitiba, nº 862, 11º Andar, bairro Centro, no município de Belo Horizonte, MG, CEP 30.170-120, inscrita no CNPJ sob o nº 65.170.656/0001-06, neste ato representada pelo seu presidente abaixo assinado, Sr. Lindomar Raimundo Nicácio, inscrito no CPF sob o nº 056.283.356-06.

1.2 - CATEGORIA 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 pela sua presidente abaixo assinada, Sr. Rodrigo Braga de Castro, inscrito no CPF sob o nº 050.986.796-05.

2ª) - 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).

§ 1º - 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. Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de janeiro de 2021, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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 em parcela única, juntamente com o pagamento dos salários referentes ao mês de abril de 2022.

3ª) - 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\$ 1.322,80 (um mil, trezentos e vinte e dois reais e oitenta centavos).

4ª) – BASE TERRITORIAL E DATA BASE - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as empresas e trabalhadores nas indústrias de produtos avícolas, nas bases territoriais dos sindicatos convenentes a saber: Sindicato Profissional - Belo Horizonte, Betim, Brumadinho, Caeté, Contagem, Esmeraldas, Ibirité, Igarapé, Juatuba, Lagoa Santa, Mateus Leme, Matozinhos, Nova Lima, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Sabará, Santa Luzia, São José da Lapa e Vespasiano.

Parágrafo único: A data base da categoria é 1º de janeiro, de acordo com ajuste celebrado pelas partes convenentes.

5ª) – DAÇÃO DE AVISO PRÉVIO POR ESCRITO - No ato da dispensa do empregado o empregador deverá comunicá-lo, por escrito, mediante recibo na segunda via, ou, se recusado, com assinatura de testemunhas.

§1º - O descumprimento da obrigação de fazer garante ao empregado direitos como se avisado fosse, lhe sendo devidas todas as parcelas pela dispensa injusta.

§2º - Em caso de dispensa sem justa causa, a apuração do valor do aviso prévio observará as regras e parâmetros previstos na lei n.º 12.506/2011.

§3º - O empregado, readmitido no prazo máximo de 12 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

6ª) – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - 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 n.º 6.321/76, no Decreto n.º 10.854, de 10/11/21 e na Portaria n.º 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 ticket ou vale refeição, nos termos da lei, condicionado o fornecimento do benefício aos dias efetivamente trabalhados pelo empregado.

§2º: Nos Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT), previamente inscritos junto ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social, 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.

7ª) – REFEITÓRIO – VESTIÁRIOS - As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados em cada estabelecimento que não possuem restaurantes, obrigam-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos. As empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a manter bebedouros, considerando-se cada estabelecimento, filial ou postos de serviços.

Parágrafo único - Para melhor atendimento às normas de segurança sanitária, aplicáveis aos estabelecimentos industriais do ramo, os armários individuais móveis (bolsões limpos com cadeados), utilizados pelos empregados nos vestiários, para guarda de suas roupas e outros pertences, poderão ser mantidos em local próprio sob guarda da empresa, onde são recebidos e devolvidos pelo trabalhador ao se dirigir e sair dos vestiários, respectivamente.

8ª) – UNIFORMES E EPI - As empresas obrigam-se a fornecer ao empregado uniformes de trabalho, gratuitamente, com renovação proporcional ao seu desgaste, desde que seu uso seja exigido.

§ 1º – Os uniformes e equipamentos de trabalho (EPI's, inclusive) serão fornecidos mediante a devolução dos já utilizados e desgastados pelo uso, se obrigando aos empregados a devolvê-los, no estado que se encontrarem, quando deixarem o emprego, seja mediante saída espontânea ou em decorrência de dispensa imotivada ou não.

§ 2º – Os uniformes fornecidos pelo empregador poderão portar o logotipo da marca, símbolo ou qualquer forma de identificação da empresa.

§ 3º – As empresas se obrigam a adquirir e exigir o uso de luva de malha de aço na mão oposta à que realiza o corte ou desossa de carnes ou alimentos em geral, de modo a protegê-la contra agentes perfurantes e cortantes.



§ 4º - As empresas se obrigam a adquirir e os empregados a usar a vestimenta para proteção do corpo contra o frio para os trabalhadores que executam atividades ou operações no interior de câmaras frias/frigoríficas.

§ 5º - As empresas se obrigam a dotar as câmaras frias e frigoríficas de sistema de segurança de modo a assegurar seu desbloqueio e destravamento pelo lado interno.

§ 6º - Disponibilizar escaninhos, gavetas ou cabides para guarda dos pertences pessoais dos empregados. Porém, caso a atividade exija troca de roupas, ou seja, imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, deverão ser disponibilizados armários individuais de aço, madeira, ou outro material de fácil limpeza, os quais deverão ser essencialmente individuais.

§ 7º - O empregado responsabilizar-se-á:

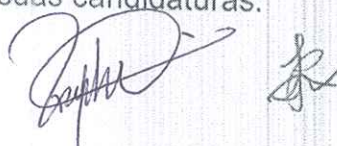
- A) Por estrago e danos dolosos ou extravio de uniformes, equipamentos de trabalho e EPIs disponibilizados pelo empregador;
- B) Pela devolução dos uniformes, equipamentos de trabalho e EPIs já utilizados e desgastados, ou não, pelo uso, no estado em que se encontrarem, quando deixarem o emprego, seja mediante saída espontânea ou em decorrência de dispensa imotivada ou não.

9ª) - CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO - O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

§1º - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

§2º - As empresas estabelecerão mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

- a) O Período de inscrição deverá ser 15 (quinze) dias uteis no mínimo.
- b) As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
- c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na célula.
- d) As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24h após o encerramento das inscrições.
- e) As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.



- f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.
- g) O não cumprimento das condições previstas nesta clausula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.
- h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.
- i) Nos dias da reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para reunião.

10ª) – TRANSPORTE NO CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO - O empregador se obriga a garantir o transporte gratuito ao trabalhador, imediatamente após a ocorrência do acidente, providenciando o traslado do empregado até o local onde será prestado o efetivo atendimento médico, bem como do transporte quando da alta médica do trabalhador, até a sua residência, quando o quadro clínico impedir sua normal locomoção.

11ª) ATESTADOS MÉDICOS - Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuem serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do SUS – Sistema Único de Saúde.

12ª) – AMBULATÓRIO - Todas as empresas que utilizam mão-de-obra feminina deverão manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

13ª) - GARANTIA - RETORNO EMPREGADO INSS - As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou salário, pelo prazo de 30 (trinta) dias ao empregado que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de doença.

14ª) – COMPROVANTES DE PAGAMENTO - As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 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.

15ª) – RELAÇÃO DE DOCUMENTOS - As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social (Atestado de Afastamento de Salários, PPP e outros mais existentes), quando solicitado pelo empregado, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, ou sempre que exigidos pelo Órgão Oficial da Previdência Social.

16ª) – RECEBIMENTO DE PIS - As empresas que não optarem por pagar aos seus empregados os rendimentos do PIS diretamente em folha de pagamento, se obrigam a conceder folga para o recebimento do benefício, no expediente da tarde e durante o funcionamento dos estabelecimentos bancários.

17ª) – ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO POR ESCRITO - As advertências e suspensões terão validade jurídica quando comunicadas por escrito diretamente ao empregado ou em caso de recusa deste, através de 02 (duas) testemunhas, com indicação expressa dos motivos da pena disciplinar.

18ª) – REEMBOLSO DE DESPESAS - O empregador reembolsará as despesas do empregado, autorizadas pela empresa, referentes a quilometragem rodada utilizada, hospedagem, alimentação e uso de telefone celular, utilizadas para fins da execução dos serviços a favor do empregador, não se constituindo a restituição dos valores 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.

19ª) - AUSÊNCIA REMUNERADA - A empregada mãe poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 6 (seis) horas por ano, para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos, a médico ou hospital, mediante comprovação.

20ª)- REEMBOLSO CRECHE - As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, poderão adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição ao disposto no artigo 389, § 1º da CLT, conforme determina a Portaria MTb nº 671/2021.

§ 1º- Serão reembolsadas as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, devidamente comprovadas, até este completar 8 (oito) meses de idade, no limite máximo mensal de R\$ 120,28 (cento e vinte reais e vinte e oito centavos).

§ 2º- O reembolso previsto nesta cláusula não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito.



§ 3º- As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 4º- Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

§ 5º - A cláusula supra, bem como os demais parágrafos se estenderá ao pai, quando este estiver a guarda judicial do filho(s).

21ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA - O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento do pai ou mãe do marido/esposa, mediante a apresentação de cópia do atestado de óbito e da certidão de casamento ou documento idôneo que comprove a união estável.

22ª) - BENEFÍCIOS - O empregador poderá conceder livremente 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, 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 convênios firmados, deverão entregar às empresas carta de solicitação de ingresso assinada ou assinar termo de opção, nos quais 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, de setenta por cento do salário obreiro.

§2º: O empregador poderá negar o ingresso em benefício ou convênio do funcionário caso verifique que o desconto em folha de salário será superior ao permitido, bem como poderá cancelar o acesso do funcionário, ao benefício ou convênio, quando este descumpra as normas de fruição dos mesmos, sem que tais atitudes configurem discriminação por parte do empregador.



23ª) VALE TRANSPORTE – Fica facultado ao empregado, abrangido pela presente convenção coletiva de trabalho, a possibilidade de optar pelo recebimento dos valores referentes ao vale-transporte a que teriam direito para o trecho de residência-trabalho e trabalho-residência, por meio de Cartão Combustível a ser fornecido pelo empregador.

§1º: Esta opção deverá ser feita por escrito por meio da declaração de vale-transporte e terá início no mês subsequente à data do pedido.

§2º: O empregador participará dos gastos de deslocamento com a ajuda de custo que exceder 6% do seu salário básico, tal como ocorre com o vale-transporte convencional.

§3º: Uma vez que este pagamento visa custear as despesas de deslocamento do trabalhador de sua residência-trabalho ou vice-versa, a não utilização do valor total em um mês não cumula para o mês seguinte, devendo o benefício ser creditado somente pela complementação do valor a que teria direito.

§4º: A apuração do valor devido se dará pelo número de vales transportes a que teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria.

§5º: A concessão do vale transporte por meio de cartão combustível, não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

24ª) – JORNADA DE 12 X 36 - O empregador poderá adotar, estritamente para os empregados que prestam serviços nos setores de armazenagem, vigilância, portaria, expedição e manutenção de máquinas e equipamentos, a escala de trabalho denominada "12x36", respeitada sempre a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada de 1h, já incluído no total da jornada pactuada, destinado a alimentação e descanso do trabalhador.

§1º: Consideram-se, para efeitos da apuração de jornadas extras, como horas normais de trabalho todas as 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.

§2º: Independentemente 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 (duzentos e vinte horas) horas, sendo este o divisor a ser adotado para todos os efeitos legais e de cálculo da jornada "12x36".

§3º. Os feriados trabalhados serão remunerados em dobro.



§4º: 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.

§5º: 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.

25ª) – BANCO DE HORAS - Fica convencionado que, nos termos do §2º, do art. 59, da CLT, a critério do empregador, excetuando-se as atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", da CLT, o excesso de horas em 01 (um) dia poderá ser compensado pela diminuição em outro dia, na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora nos dias normais de trabalho e de 2h nos dias de feriado ou de repouso semanal remunerado, desde que a compensação seja feita no prazo máximo de **6 (seis) meses**, a contar da data de realização de cada hora extra devida.

§ 1º: Fica estabelecido que a jornada não será superior a 10 (dez) horas diárias, sob pena de pagamento das horas excedentes à décima (10ª) como horas extras.

§2º. A adoção por parte do empregador do sistema de Banco de Horas, implicará na emissão de documento inicial, contra recibo do trabalhador e emissão mensal de extrato individual do Banco de Horas, em que serão informadas o total de horas de crédito, o total de horas de débito, o saldo de horas e a movimentação do período.

§ 3º: As horas negativas, entendidas como sendo aquelas em que o empregado deixar de cumprir a jornada diária integral por diminuição das horas ou folga do trabalho, em vista de suas necessidades particulares, com pré-aviso ao empregador de mínimo 48 (quarenta e oito) horas e aquelas em vista da necessidade transitória do empregador, também com pré-aviso ao empregado de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, serão compensadas com o total de horas extras acumuladas e existentes no Banco de Horas.

§ 4º: Respeitado o pré-aviso constante do parágrafo anterior, o empregador fixará 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 de cada um dos seus estabelecimentos.

§ 5º. O saldo de horas extras não compensado nos 3 (três) meses seguintes à data do seu fechamento, serão remuneradas pelo seu total, incluído os adicionais, no primeiro mês subsequente ao referido trimestre.



§ 6º: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas extraordinárias existentes no Banco de Horas, fará o trabalhador jus ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração do empregado para efeitos rescisórios, após a dedução das horas negativas previstas no parágrafo segundo.

§7º: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas negativas existentes no Banco de Horas, não será permitido o desconto correspondente na rescisão do contrato de trabalho.

26ª) - DIA DO TRABALHADOR – Fica definido como feriado comemorativo da categoria profissional, a segunda-feira de Carnaval.

Parágrafo único - Em caso de trabalho no dia destinado à comemoração do dia dos trabalhadores nas indústrias de carnes, derivados, frios, casas de carnes e congêneres - açougueiro, as horas eventualmente trabalhadas serão pagas como horas acrescidas do adicional constitucional de 100 %.

27ª) – RELAÇÃO DE EMPREGADOS - Desde que solicitado pelo SINDICARNE, as empresas fornecerão à entidade profissional, uma vez a cada 6 (seis) meses, a relação de seus empregados.

28ª) – MENSALIDADE DO ASSOCIADO DO SINDICARNE - Os empregadores descontarão, mensalmente, em folha de pagamento dos seus empregados sindicalizados, a mensalidade social no percentual de 1% (um por cento) do piso salarial, recolhendo-a ao Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao SINDICARNE e ao seu empregador.

Parágrafo único: O recolhimento da mensalidade será realizado mediante depósito em conta corrente do Sindicarne junto à Caixa Econômica Federal, em guia própria a ser expedida pela entidade sindical profissional.

29ª) – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SINPAMIG - 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 ao 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 após a homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho pela DRT, através de "AR" encaminhada à entidade sindical patronal.

§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 definida no §1º, desta cláusula, 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.

30ª) – DELEGADO SINDICAL – O sindicato profissional poderá realizar eleição interna para escolha de um delegado sindical no âmbito das empresas que contarem com mais de 200 empregados e com base territorial correspondente à do sindicato profissional e que ainda não possua em seus quadros funcionais empregado que ocupe a referida função.

§ 1º - Cada empresa poderá eleger um único delegado sindical, sem majoração salarial pelo exercício do encargo sindical.

§ 2º - Assegura-se ao representante eleito a estabilidade e as demais garantias estabelecidas na CLT, exceto nos casos de justa causa e demais dispensas motivadas legalmente estabelecidas.

§ 3º - Aos Delegados Sindicais caberá a fiscalização do cumprimento das sentenças normativas, dos acordos, convenções e dissídios coletivos, bem como servir de elo entre Sindicato Profissional, os Trabalhadores, as Empresas e o Sindicato Patronal.

31ª) – FERIADOS/COMPENSAÇÃO - O empregador poderá conceder aos seus empregados folga compensatória no prazo de 60 (sessenta) dias 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 no prazo de 60(sessenta) dias mediante trabalhos em sábados ou outros dias da semana.



§2º: O empregador poderá fazer 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, ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis, no prazo de 60 (sessenta) dias.

§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

§5º: Para as atividades de movimentação e armazenagens de cargas 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.

§6º: No caso de necessário trabalho aos domingos, em razão de produção aos sábados - seja por compensação, seja por necessidade especial da empresa, os dias respectivos de repouso poderão ser compensados em semana anterior ou posterior, podendo haver, nesta situação específica, trabalho em 7 (sete) ou mais dias corridos de labor, na semana anterior ou posterior ao domingo laborado.

32ª) – JORNADAS ESPECIAIS - O empregador poderá adotar, para as diversas categorias de trabalhadores e de acordo com as necessidades, a escala 6X2, 6x1 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: Nas jornadas "6x2", o empregado trabalhará 6 (seis) dias da semana consecutivos.

§2º: Nas jornadas "6x1", o empregado trabalhará 7:20 (sete horas e vinte minutos diários) em 6 (seis) dias da semana entre segunda-feira a domingos e terá uma folga durante a semana, conforme escala a ser elaborada pela empregadora.



§3º: Na jornada "5x2", o empregado trabalhará 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos diários) em 5 (cinco) dias da semana com duas folgas, sendo que a cada 49 (quarenta e nove) dias, as folgas recairão em dias de domingo.

§4º: Considerada a excepcionalidade das jornadas previstas nesta cláusula, não será devido o pagamento em dobro pelo trabalho prestado aos domingos e feriados, 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.

33ª) – 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 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 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.

34ª) – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CCT - O descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionais ou das obrigações de fazer previstas no presente instrumento coletivo por parte do empregador, sujeitará o infrator a UMA única multa em valor equivalente ao piso salarial da categoria/salário de ingresso, independentemente do número de cláusulas violadas ou de infrações praticadas, devida pela empresa inadimplente ao empregado, sem prejuízo do cumprimento da obrigação inadimplida, cujo valor será atualizado de acordo com o índice aplicável aos débitos trabalhistas.



35ª) – 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, 11 de abril de 2022.


**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CARNES,
DERIVADOS, FRIOS, CASAS DE CARNES E CONGÊNERES DE BELO
HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA**
Lindomar Raimundo Nicácio


**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS AVÍCOLAS DO ESTADO DE
MINAS GERAIS**
Rodrigo Braga de Castro