

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, o **SINDICATO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS DE PASSOS – MG** mediante as seguintes cláusulas e condições:

**PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL** - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente serão reajustados, em 1º de novembro de 2010 com os seguintes percentuais:



I – 6,50% (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento) para salários de até R\$ 2.365,00 (dois mil e trezentos e sessenta e cinco reais);

II – 5,39% (cinco inteiros e trinta e nove centésimos por cento) para salários acima de R\$ 2.365,00 (dois mil e trezentos e sessenta e cinco reais).

**Parágrafo Único** – Os percentuais previstos nesta cláusula incidirão sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2009, ficando compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de novembro de 2009, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

**SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE** - Os empregados admitidos após 1º de novembro de 2009 terão seus salários reajustados em 1º de novembro de 2010 pelos índices constantes das tabelas a seguir:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE (%)	FATOR MULTIPLICATIVO	MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE (%)	FATOR MULTIPLICATIVO
<b>2009</b>			<b>2009</b>		
Novembro	6,50	1.0650	Novembro	5,39	1.0539
Dezembro	5,98	1,0598	Dezembro	5,00	1.0500
<b>2010</b>			<b>2010</b>		
Janeiro	5,42	1.0542	Janeiro	4,75	1.0475
Fevereiro	4,87	1,0487	Fevereiro	3,83	1.0383
Março	4,31	1,0431	Março	3,11	1.0311
Abril	3,76	1.0376	Abril	2,38	1.0238
Mai	3,22	1.0322	Mai	1,64	1.0164
Junho	2,67	1.0267	Junho	1,21	1.0121
Julho	2,13	1.0213	Julho	1,32	1.0132
Agosto	1,59	1.0159	Agosto	1,39	1.0139
Setembro	1,06	1.0106	Setembro	1,46	1.0146
Outubro	0,53	1.0053	Outubro	0,92	1.0092

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

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

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

**TERCEIRA - QUITAÇÃO** - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de outubro de 2010.

**QUARTA - SALÁRIO DE INGRESSO** - Será garantido ao empregado, a partir de 1º de novembro de 2010, um salário de ingresso de acordo com os seguintes critérios:

**Empresas que contavam, em 31/10/2010, com até 60 (sessenta) empregados:**

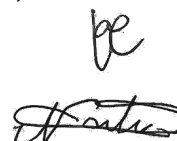
- a) Para todos os empregados, inclusive balconista, pelos primeiros 90 (noventa) dias contados da data da admissão: R\$ 570,00 (quinhentos e setenta reais);
- b) Para todos os empregados, após 90 (noventa) dias contados da data da admissão: R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais).

**Empresas que contavam, em 31/10/2010, com mais de 60 (sessenta) empregados:**

- a) Para todos os empregados, inclusive balconista, pelos primeiros 90 (noventa) dias contados da data da admissão: R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais);
- b) Para todos os empregados, após 90 (noventa) dias contados da data da admissão: R\$ 600,00 (seiscentos reais).

**QUINTA - HORAS EXTRAS** - As horas extraordinárias, serão remuneradas na forma a seguir:

- a) com acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis;



- b) com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados, as horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga.

**Parágrafo Único** - Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**SEXTA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO** - Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, exceto em caso de férias, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

**SÉTIMA - UNIFORMES** - As empresas que exigirem o uso de uniformes, fornecerão a seus empregados, até 03 (três) uniformes de trabalho por ano.

**Parágrafo Único** - O empregado responsabilizar-se-á:

- a. Por estrago e danos dolosos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- b. Pela manutenção dos uniformes em condição de higiene e apresentação;
- c. Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.

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

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

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



**DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR** - Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário de até 60 (sessenta) dias após o retorno.

**DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO DE PRÉ-APOSENTADORIA** - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa e que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º - A garantia prevista na cláusula somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para se aposentar e, completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa, a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

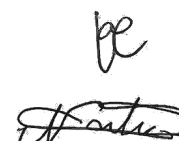
§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa por escrito, encontrar-se em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no § 1º anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas nesta cláusula, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no "caput" e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, conforme previsto, no máximo de 12 (doze) meses.

§ 4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

**DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE** - O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, mediante comprovação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, poderá se ausentar do trabalho, em dias de prova, desde que o horário e prestação da prova coincidam com a jornada de trabalho do empregado.



**DÉCIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO** - A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, prevista no inciso II do art. 473 da CLT, será de 03 (três) dias úteis consecutivos, não se considerando para tal efeito o dia útil já compensado.

**DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL** - As empresas se obrigam a pagar, juntamente com os salários e/ou verbas rescisórias, importância equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado, assegurando-se um mínimo de 02 (dois) e um máximo de 04 (quatro) salários mínimos vigentes por ocasião do falecimento do empregado, a título de auxílio funeral.

§ 1º - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados.

§ 2º - O pagamento previsto nesta cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através de Fundação da qual seja mantenedora.

**DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE** - Quando o pagamento do salário for efetuado através de cheque, recomenda-se às empresas a observância da Instrução Normativa de nº 1 de 07/11/89 do Mtb, concedendo horário que permita o desconto imediato do cheque.

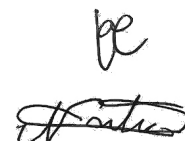
**DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS** - Recomenda-se às empresas anotar, regularmente, na CTPS a real função de cada empregado com o seu respectivo salário.

#### **DÉCIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

**I - DOS EMPREGADOS** - As empresas, como simples intermediárias, descontarão dos salários de seus empregados, sindicalizados ou não, à exceção dos pertencentes às categorias diferenciadas, contribuição assistencial profissional, nas condições a seguir:

§ 1º - O desconto será equivalente a 03% (três) por cento dos respectivos salários nominais, que será descontado em 3 (três) vezes a partir do mês de dezembro/2010, cujo limite total será de R\$ 63,00 (sessenta e três reais), devendo a importância total por empresa ser repassada à entidade de trabalhadores respectiva, até o 5º (quinto) dia útil após o desconto.

§ 2º - Ao trabalhador que não concordar com o desconto ficará assegurado o direito de oposição direta, individualmente e por escrito junto à entidade profissional respectiva ou junto ao empregador, até 15 (quinze) dias após o primeiro desconto em folha.



§3º - No prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após o vencimento do período de oposição estipulado,, o Sindicato encaminhará a cada empresa, a relação de seus trabalhadores que enviaram cartas de oposição e farão a devolução dos valores recolhidos referentes à primeira parcela.

§4º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, os sindicatos profissionais responderão regressivamente perante a empresa.

## II - DOS EMPREGADORES

Conforme decidido pela Assembléia Geral da Entidade Patronal conveniente, as empresas representadas pelo **Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Panificação e Confeitaria e de Massas Alimentícias e Biscoitos de Minas Gerais**, estão obrigadas a recolher, de uma única vez, a importância de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), até o dia 20/01/2011, na conta nº 66.678-5, do Banco do Brasil, Agência nº 4384-2 (Agência Getúlio Vargas), a título de Contribuição Assistencial.

§ 1º - Oportunamente, o Sindicato Patronal enviará as guias de recolhimento, com as demais condições de pagamento.

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

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

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

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

**VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS-INÍCIO** - O início das férias não poderá coincidir com dias de repouso ou feriados, devendo começar no primeiro dia útil que se seguir aos mesmos.



**VIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE “AAS”** - As empresas se obrigam a fornecer ao empregado que for desligado da mesma, quando solicitado, o formulário denominado “AAS - Atestado de Afastamento e Salários”, devidamente preenchido.

**VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA/SÁBADO** - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

§1º - Nas atividades onde não for conveniente a compensação dentro da mesma semana, as empresas poderão prorrogar a jornada semanal normal, até o limite de 48 (quarenta e oito) horas, desde que na semana subsequente ou antecedente, a jornada normal seja reduzida na mesma proporção da prorrogação.

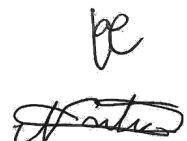
§ 2º - O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

§3º - Fica estabelecido que, inobstante a adoção do sistema de compensação de jornada previsto nesta cláusula, o sábado deverá ser considerado dia útil não trabalhado e não dia de repouso semanal, podendo as empresas voltar a exigir o trabalho nesse dia.

**VIGÉSIMA QUARTA – BANCO DE HORAS** – Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, o presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho, definindo as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por débitos e créditos, consistindo em períodos de redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação, 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 uma hora de trabalho por duas de descanso;



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

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

§ 2º - Sempre que possível, a empresa evitará a compensação de horas ou dias nos repousos semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§ 3º - A empresa fornecerá aos empregados, extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§ 4º - A empresa fixará, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

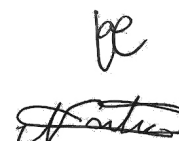
§ 5º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

§ 6º - A empresa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas, atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

§ 7º - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

§ 8º - O saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão cobradas sem o adicional de horas extras.

Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.





§ 9º - O eventual saldo positivo ou negativo de horas que porventura venha a existir após a vigência desta Convenção, será regularizado pela empresa nos 90 (noventa) dias subseqüentes, mediante compensação ou pagamento. Em caso de ocorrência de saldo negativo para o empregado, será cobrado pela empregadora mediante o desconto de 50% das horas devidas à razão da remuneração da jornada normal, nos mesmos 90 (noventa) dias.

A empresa estabelecerá nos controles de freqüência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

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


**VIGÉSIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÃO CONTRATUAL** - Quando da dispensa do empregado, em qualquer hipótese, ainda que dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias serão feitos de conformidade com o art. 477.

**VIGÉSIMA SEXTA - FERIADOS/ COMPENSAÇÃO** - As empresas poderão conceder aos seus empregados folga compensatória quando houver trabalho em feriados ou dias santificados.

**Parágrafo Único** - Mediante acordo individual e por escrito, as empresas poderão acordar com seus empregados a supressão da prestação de serviços nos dias 24 e 31 de dezembro, com a conseqüente compensação das horas não trabalhadas nesses dias, com o trabalho em número de horas correspondentes, em outro dia de feriado ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis. O mesmo critério poderá ser adotado na terça-feira de carnaval.

**VIGÉSIMA SÉTIMA - MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA** – Considerando que pequenas variações no registro do ponto diário, antes do início da jornada diária ou seu término, nem sempre implicam em prestação de trabalho extraordinário, as partes pactuam que quando essa variação for de até 10 (dez) minutos antes ou depois da jornada ela não será considerada para efeitos de pagamento de horas extras.

**Parágrafo Único** – Caso haja prestação de serviços no período correspondente aos 10 (dez) minutos antes e 10 (dez) minutos após, esse tempo será considerado como extra.



**VIGÉSIMA OITAVA – CARGOS DE GESTÃO/HORAS EXTRAS** – Os empregados exercentes de cargos de gestão (gerentes) ou equiparados (Diretores e Chefes de Departamento ou filial), isentos de marcação de ponto e que recebem gratificação de função, não fazem juz a horas extras, mesmo que não tenham gestão plena (mandato).

**VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE PLANTÃO** - Fica facultado às empresas a instituição da denominada “Jornada de Plantão”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem que haja redução do salário, respeitando-se os pisos salariais da categoria.

§ 1º. As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), na denominada “Jornada de Plantão” serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

§ 2º. As empresas que optarem pelo sistema de trabalho aqui ajustado deverão enviar aos Sindicatos ou Federação dos Trabalhadores pertinentes, a cópia da tabela de escala de trabalho/folgas, elaborada com esta finalidade.

**TRIGÉSIMA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS** - Fica convencionado que, ocorrendo alterações na legislação, Acordo ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens da mesma natureza com as desta Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecendo, no caso, a situação mais favorável ao empregado.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS/PRAZO PARA PAGAMENTO** -As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas juntamente com os salários de dezembro/2010, sem qualquer ônus.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA - DATA-BASE** - As partes, de comum acordo, mantêm a data-base da categoria profissional, em 1º de novembro.

**TRIGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA** - A presente convenção vigorará por 12 (doze) meses, com início em 1º de novembro de 2010 e término em 31 de outubro de 2011.

**Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.



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

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

Belo Horizonte, 06 de dezembro de 2010.



**SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS GERAIS**

Luciana Charbel Leitão de Almeida  
CPF n.º 595.344.516-49



**SINDICATO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS DE PASSOS**

Nadir Ferreira de Castro  
CPF n.º 475.489.916-49