



SIP

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025

(APLICÁVEL AOS MUNICÍPIOS DE BELO HORIZONTE, CONTAGEM, ESMERALDAS, JUATUBA, FLORESTAL, MATEUS LEME, MARIANA, OURO PRETO, ITABIRITO, MOEDA, CONGONHAS, OURO BRANCO, BARBACENA, BETIM, LAGOA SANTA, IGARAPÉ, PEDRO LEOPOLDO, RIBEIRÃO DAS NEVES, MATOZINHOS, VESPASIANO, JABOTICATUBAS, SABARÁ, CAETÉ, ITABIRITO, NOVA LIMA, RIO ACIMA, RAPOSOS, IBIRITÉ E BRUMADINHO).

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si fazem, de um lado, o SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS GERAIS e, do outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PANIFICAÇÃO, CONFEITARIAS, MASSAS ALIMENTÍCIAS, BISCOITOS, PRODUTOS DE CACAU, BALAS, DOCES, CONSERVAS ALIMENTÍCIAS, CARNES E DERIVADOS, MILHO, TRIGO, SOJA MANDIOCA, TORREFAÇÃO E MOAGEM DE CAFÉ, CAFÉ SOLÚVEL E RAÇÕES BALANCEADAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO/MG, por meio das seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA – DO REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional conveniente que recebem acima do piso serão reajustados da seguinte forma:

1. Para os empregados que recebiam em janeiro de 2024 até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), serão reajustados em **1º de janeiro de 2025**, pelo percentual de 7,5% (sete e meio por cento), aplicável sobre os salários vigentes de fevereiro de 2024 (base de cálculo).
2. Para os empregados que recebiam em janeiro de 2024 acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), terão os salários reajustados em **1º de janeiro de 2025** pelo percentual de 5,00 (cinco por cento) aplicável sobre os salários vigentes de janeiro de 2024 (base de cálculo).

Parágrafo Primeiro: Podem ser compensadas todas as antecipações ou reajustes salariais, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de janeiro de 2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado e o previsto na convenção coletiva celebrada para vigorar no período de janeiro/2025 a dezembro/2025.

Parágrafo Segundo: As diferenças salariais referentes a janeiro, fevereiro e março, serão pagas em forma de abono, serão pagas em duas parcelas, juntamente com os salários de abril e maio de 2025, livre de multas e quaisquer outros ônus.

SEGUNDA – EXCLUSÃO DE ABRANGÊNCIA: Esta Convenção não se aplica às categorias de Panificação, Confeiteiras, Massas Alimentícias, Temperos e Biscoitos do Município de Contagem.”

TERCEIRA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2024 terão seus salários reajustados em **1º janeiro de 2025** proporcionalmente ao tempo de serviço, devendo ser aplicado 1/12 (um doze avos) do percentual de correção previsto na Cláusula Primeira, conforme o caso, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, a incidir sobre o salário de admissão, ficando compensados todos e quaisquer aumentos, reajustes ou antecipações salariais que tenham sido concedidos.



Parágrafo Único - Com a aplicação do critério estabelecido nesta cláusula não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

QUARTA – QUITAÇÃO – Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei n.º: 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2024, no limite dos percentuais concedidos.

QUINTA – COMPENSAÇÃO FUTURA – Os percentuais de aumentos ou correções salariais ora concedidas, serão compensáveis dentro de seu período de vigência, a qualquer tempo, caso sobrevenha Medida Provisória, determinação legal ou decisão judicial, obrigando ao pagamento de reposição de eventuais perdas e/ou resíduos inflacionários do período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

SEXTA – DO SALÁRIO - A partir de janeiro de 2025, nenhum empregado da categoria profissional conveniente, poderá perceber salários inferiores aos seguintes valores, os quais correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, para todos os efeitos legais:

§ 1º- Para os empregados das padarias localizadas na base territorial do Sindicato Profissional conveniente:

- a) Atendentes, Balconistas e Faxineiras: R\$ 1.580,25 (hum mil, quinhentos e oitenta reais e vinte e cinco centavos);
- b) Atendente Máster: R\$1.601,02 (hum mil seiscentos e um reais e dois centavos), conforme definido no §4º desta cláusula;
- c) Promotora de Vendas: R\$1.629,61 (hum mil seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e um centavos), conforme definido no §4º desta cláusula;
- d) Ajudantes de padeiros, confeitheiros, salgadeiros, doceiros, forneiros e ajudantes de produção: R\$1.1.607,01 (hum mil seiscentos e um reais e um centavo);
- e) Padeiros, confeitheiros, salgadeiros, doceiros, forneiros e pizzaiolos ou Mestres: R\$1.706,78 (hum mil setecentos e seis reais e setenta e oito centavos);
- f) Panifheiro: R\$1.601,02 (hum mil seiscentos e um reais e dois centavos);
- g) Gerente de Produção: R\$1.791,26 (hum mil seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e um centavos);
- h) Subgerente: R\$1.629,61 (hum mil seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e um centavos);
- i) Gerente: R\$1.791,26 (hum mil seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e um centavos);
- j) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório R\$ 1.580,25 (hum mil, quinhentos e oitenta reais e vinte e cinco centavos);



k) Repositor: R\$ 1.580,25 (hum mil quinhentos e oitenta reais e vinte e cinco centavos);

l) Fiscal de Loja: R\$ 1.580,25 (hum mil, quinhentos e oitenta reais e vinte e cinco centavos);

m) Vigia R\$1.601,02 (hum mil seiscentos e um reais e dois centavos);

§ 2º - Empregados dos demais segmentos econômicos não abrangidos no parágrafo 1º:

a) Trabalhadores da parte comercial da indústria e para os demais trabalhadores não contemplados nas alíneas "b" e "c" deste parágrafo: R\$ 1.580,25 (hum mil quinhentos e oitenta reais e vinte e cinco centavos);

b) Baleiros, pizzaiolos, bomboneiros, masseiros, salgadeiros, forneiros ou mestres, doceiros e responsáveis técnicos (temperos, massas alimentícias, pré-cozidos e moagem): R\$1.706,78 (hum mil setecentos e seis reais e setenta e oito centavos);

c) Ajudantes de baleiros, forneiros, mestres, doceiros, ajudantes de produção e responsáveis técnicos: R\$1.601,02 (hum mil seiscentos e seis reais e dois centavos);

d) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório: R\$ 1.580,25 (hum mil quinhentos e oitenta reais e vinte e cinco centavos);

e) Gerente de Produção: R\$1.791,26 (hum mil setecentos e noventa e um reais e vinte e seis centavos);

f) Gerente: R\$1.791,26 (hum mil setecentos e noventa e um reais e vinte e seis centavos);

g) Subgerente: R\$1.629,61 (hum mil seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e um centavos);

§ 3º - Os empregados exercentes das funções constantes dos dois parágrafos anteriores e que percebiam em janeiro de 2024 salários até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), terão os salários reajustados em janeiro de 2025 pelo percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), aplicável sobre os salários vigentes de janeiro de 2024 (base de cálculo);

§ 4º - Os empregados exercentes das funções constantes nos parágrafos 1º e 2º que em janeiro de 2024 percebiam salários acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), serão reajustados pelo percentual de 5% (cinco por cento), aplicável sobre os salários vigentes de janeiro de 2024 (base de cálculo).

§ 5º - A parcela salarial superior aos salários de ingresso aqui fixados, percebida em virtude do anuênio extinto, será considerada como vantagem pessoal, não sendo observada para efeitos de equiparação salarial (paradigma).

§ 6º - Entende-se por:

- **Atendente Máster:** Aquele (a) atendente que, depois de 180 (cento e oitenta) dias na empresa, apresentar o certificado de conclusão do 2º Grau e tenha feito o curso de atendente,



SIP

Noções Básicas de Higiene, Atendente Avançado, venda Adicional e Operador de Caixa pelo Centro de Treinamento do SENAI, desde que exista vaga disponível e/ou esteja no exercício efetivo da função.

- **Promotor (a) de Venda:** Aquela atendente máster que, depois de 180 (cento e oitenta) dias na empresa, apresentar o certificado de conclusão do 2º Grau e tenha feito o curso de Promotor (a) de Vendas, Noções de VENDAS, Noções Básicas de Higiene, Atendente Avançado, Venda Adicional e Operador de Caixa, pelo Centro de Treinamento do SENAI, desde que exista vaga disponível e/ou esteja no exercício efetivo da função.

- **Panifheiro:** Os empregados exercentes das funções de ajudante de padeiros, confeitários, doceiros e forneiros que concluíram o Curso de Panifheiro realizado pelo SENAI/SIP/AMIP.

- **Gerente de Produção** – São os empregados que, preenchidas as condições e requisitos para o exercício da função de Panifheiro, frequentarem e concluírem com êxito o Curso de Informática Básica e o Técnico em Gestão da Panificação e Confeitaria pelo Núcleo de Panificação do SENAI.

§ 7º - Os empregados exercentes das funções de Panifheiro II, Panifheiro Junior e Panifheiro Máster, porventura existentes nas empresas e que percebiam em dezembro de 2024 salários ATÉ o limite de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), terão os salários reajustados em janeiro de 2025 percentual de 7.5% (sete vírgula cinco por cento), aplicável sobre os salários vigentes de janeiro de 2024 (base de cálculo);

§8º- Os empregados exercentes das funções de Panifheiro II, Panifheiro Junior e Panifheiro Máster, porventura existentes nas empresas e que percebem em fevereiro de 2024 salários acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), terão os salários reajustados pelo percentual de 5% (cinco por cento), aplicável sobre os salários vigentes de janeiro de 2024 (base de cálculo).

SÉTIMA – SALÁRIO MISTO – CORREÇÃO – Os empregados que tiverem salário misto (parte fixa e parte variável a título de comissão), terão sua correção salarial calculada apenas sobre a parte fixa de seus salários.

OITAVA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – O contrato de experiência não poderá ser reajustado por período superior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo único – Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, no prazo inferior a 12 (doze) meses.

NONA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO – As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, quando do pagamento, comprovante em papel timbrado ou meio eletrônico, do salário com discriminação dos valores e respectivos descontos.

DÉCIMA – QUEBRA DE CAIXA – O empregado que exerce as funções de CAIXA, deverá tê-la anotada em sua CTPS, recebendo a esse título e enquanto permanecer na função, o valor correspondente a 6% (seis por cento) de seu salário.



SIP

DÉCIMA PRIMEIRA – HORAS EXTRAS – As horas extras que venham a ser prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único – As empresas fornecerão aos seus empregados um lanche gratuito após a primeira hora extra prestada.

DÉCIMA SEGUNDA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA – A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de 02 (duas) horas suplementares, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ficando estipulado o período máximo de 30 (trinta) dias no qual a compensação deverá ser realizada, e desde que não exceda o horário normal da semana.

Parágrafo único – O horário correspondente ao intervalo para alimentação e descanso não poderá ser considerado na compensação de jornada aqui prevista.

DÉCIMA TERCEIRA – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO – No pagamento do 13º salário, não será descontado o afastamento do empregado em gozo de auxílio doença no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 60 (sessenta) dias.

DÉCIMA QUARTA – INÍCIO DAS FÉRIAS – As férias do empregado não deverão ter seu início no dia de seu repouso semanal remunerado, feriados, domingos e dias previamente compensados, salvo opção em contrário, feita pelo empregado, e em relação ao pessoal sujeito a revezamento.

Parágrafo único – As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem, feitas pelo empregado antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

DÉCIMA QUINTA – PRÊMIO ASSIDUIDADE – As empresas asseguram a todos os seus empregados um "prêmio por assiduidade" no valor correspondente a 02 (dois) dias do salário percebido pelo respectivo empregado, por ocasião das férias, a ser pago juntamente com as mesmas, para o trabalhador que não tiver nenhuma falta ao trabalho, ressalvadas as enumeradas no art. 473 da CLT, observado o limite de R\$ 270,78 (duzentos e cinquenta e um reais e oitenta e nove centavos).

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

DÉCIMA SÉTIMA – FUNÇÃO IDÊNTICA – Sendo idênticas às funções, com a mesma produção e perfeição técnica e o mesmo valor, prestadas ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento, corresponderá igual salário, observados os termos da lei. Mesma regra valerá caso o empregador tenha vários estabelecimentos ou filiais.

DÉCIMA OITAVA – ANUÊNIO EXTINTO – CORREÇÃO – A partir de janeiro de 2025, o valor pago pelas empresas, de forma destacada da remuneração e equivalente ao anuênio extinto a partir de 1º de outubro de 1999, foi corrigido, em 1º de janeiro de 2025, pelo índice de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), passando a ter o valor de **R\$ 27,20 (vinte e cinco reais e trinta e um centavos)**.



SIP

DÉCIMA NONA – INDENIZAÇÃO ESPECIAL – Aos empregados dispensados sem justa causa, que contém na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo único – Caso ocorra alteração na legislação ou decisão judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá à compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

VIGÉSIMA – PROMOÇÕES – As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido anteriormente comportarão um período experimental de, no máximo, 90 (noventa) dias.

§ 1º - Após o prazo fixado no *caput*, se o empregado permanecer na nova função, esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

§ 2º - A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de, no máximo 90 (noventa) dias.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS – Os pagamentos das parcelas rescisórias serão efetuados nos termos do art. 477 e §§ da CLT.

VIGÉSIMA SEGUNDA – CARTA DE DISPENSA - As empresas obrigam-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita da dispensa, sob pena de ser considerada, de qualquer forma, como dispensa imotivada.

VIGÉSIMA TERCEIRA – ABONO DE FALTA – As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, 02 (dois) dias de falta do empregado, em razão do falecimento de seu sogro(a), bem como na hipótese de internação hospitalar da(o) esposa ou companheira(o), desde que o empregado apresente comprovação escrita do fato.

VIGÉSIMA QUARTA – EXAMES MÉDICOS – Recomenda-se às empresas que procedam aos exames médicos admissional e demissional de seus empregados no serviço médico mantido pelo Sindicato Patronal ou pelo Sindicato Profissional, caso já esteja em funcionamento.

VIGÉSIMA QUINTA – MEDICAMENTOS BÁSICOS – As empresas manterão em suas dependências, medicamentos básicos de primeiros socorros para atendimento de seus empregados, conforme relação que se segue:

>Instrumentos:

Termômetro
Tesoura
Pinça

>Material de curativos:

Algodão hidrófilo
Gaze esterilizada
Esparradrapo
Ataduras de Crepom
Curativos adesivos



SIP

>**Anti-sépticos:**

Água boricada
Soro fisiológico

>**Medicamentos:**

Ungüento picatro butesin (para queimaduras)

>**Outros:**

Conta-gotas

VIGÉSIMA SEXTA – SEGURO DE VIDA – Recomenda-se às empresas contratarem Seguro de Vida e de Acidentes Pessoais, sendo que 100% (cem por cento) do custeio e pagamento serão de responsabilidade do empregador, ficando pactuadas as seguintes coberturas e capitais mínimos:

| GARANTIAS | LIMITE MÁXIMO DE INDENIZAÇÃO |
|---|------------------------------|
| Morte | R\$ 10.000,00 |
| Morte – Auxílio Funeral – Titular Adicional Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do Capital Segurado. | R\$ 2.000,00 |
| Morte – Despesas Com Rescisão Contratual Forma de Pagamento: Reembolso até o limite do Capital Segurado. | R\$ 2.000,00 |
| IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente | R\$ 10.000,00 |
| Invalidez Funcional Permanente Total por Doença – IFPD | R\$ 10.000,00 |
| DIH UTI – Diária de Internação Hospitalar em UTI, decorrente de acidente pessoal coberto. Limite de Diárias: 5 diárias no valor de R\$ 400,00 cada uma Franquia: 01 dia Forma de Pagamento: De uma única vez, em forma de indenização. | R\$ 2.000,00 |
| Inclusão Automática de Cônjuge – Morte | R\$ 3.000,00 |
| Inclusão Automática de Filhos – Morte - será devida para óbitos de maiores de 14 anos, já para filhos menores de 14 anos será devido, apenas, reembolso das despesas com funeral conforme Condições Gerais do contrato de Seguro. | R\$ 1.500,00 |

Parágrafo único - Em caso de desligamento do empregado, por qualquer motivo, cessa imediatamente a obrigação contida nesta cláusula.

VIGÉSIMA SÉTIMA – AUXÍLIO FUNERAL – A empresa, por ocasião do falecimento do empregado(a) ou seu cônjuge ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente ao salário de ingresso da respectiva função exercida pelo empregado, a título de auxílio funeral.

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

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



VIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA CASAMENTO – A licença para casamento será de 05 (cinco) dias corridos a contar da data do evento.

VIGÉSIMA NONA – ALEITAMENTO MATERNO – Para amamentar o próprio filho até que este complete 06(seis) meses de idade, serão concedidos à empregada mãe, durante a jornada de trabalho, dois descansos especiais, de meia hora cada um, podendo a critério das partes agregar os 30 min, concedendo o descanso de uma hora, que poderá ocorrer antes do início ou do término da jornada de trabalho.

§ 1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 12(doze) anos ao médico ou em caso de internação hospitalar, desde que comprovado por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada.

§ 2º - A ausência ao trabalho, para acompanhar filho a consulta médica, de até 01 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias e pagamento de 13º salário. O dia será descontado, porém sem reflexos em férias e 13º salário.

TRIGÉSIMA – AUXÍLIO CRECHE – A partir de janeiro de 2025, as empresas reembolsarão a todas as mães a quantia mensal de R\$ 192,54 (cento e noventa e dois reais e cinquenta e quatro centavos) a título de auxílio creche, após o retorno ao trabalho, limitado o reembolso a 06(seis) meses de vida da criança desde que devidamente comprovado, mediante apresentação de recibo emitido pela creche onde o filho foi inscrito.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PORTADOR DE DEFICIÊNCIA – As empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem admitir empregado portador de deficiência em cumprimento à legislação vigente.

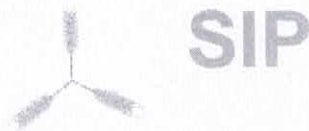
TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO AO FILHO(A) INCAPAZ – Aos empregados(as) que possuem filhos incapazes, física ou mentalmente, sem limites de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, será pago um auxílio no valor correspondente a 10% (dez por cento) do menor salário de ingresso estabelecido na cláusula sexta desta convenção.

TRIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO (A) EM VIAS DE APOSENTADORIA – Aos empregados(as) que possuírem um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurado o emprego ou os salários, durante o período que faltar para a aquisição do direito, ressalvados os pedidos de demissão e ocorrência de justa causa.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido caso o empregado(a) informe à empresa, por escrito, que se encontra na hipótese da aposentadoria integral, em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no *caput*, salvo se todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 2º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o empregado completar o período aquisitivo da aposentadoria integral.

§ 3º - Caso o empregado dependa da documentação para a comprovação do tempo de serviço terá 30 dias de prazo a partir da comunicação efetuada à empresa.



§ 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º, mas comprovando, após sua dispensa, estar nas condições previstas nesta cláusula, a empresa pode optar por reintegrá-lo ou ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente o valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no *caput* e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será no máximo de 12 (doze) meses.

§ 5º - Obtendo novo emprego, cessará para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 6º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência Social.

§ 7º - As condições desta cláusula prevalecerão enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

TRIGÉSIMA QUARTA – 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 pagamento de salário até 60 (sessenta) dias após o retorno.

TRIGÉSIMA QUINTA – EMPREGADO(A) ESTUDANTE – O empregado(a) estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal, salvo casos excepcionais ou de força maior.

TRIGÉSIMA SEXTA – EMPREGADO(A) ALUNO(A) – O empregado(a) aluno(a) ou menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a perceber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto nesta Convenção.

§ 1º - Após o período máximo de 90 (noventa) dias, deverá receber pelo menos, salário igual ao menor pago pela função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§ 2º - Inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo, após 90 (noventa) dias, o menor salário de sua função.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – REFEITÓRIO/ VESTIÁRIO – As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, que não possuem restaurante, obrigam-se a manter o local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, além de local para trocar de roupa, observando-se a separação dos sexos, e, as empresas com mais de 10 (dez) empregados ficarão obrigadas a manter bebedouros.

TRIGÉSIMA OITAVA – LANCHES – As empresas ou empregadores fornecerão aos seus empregados 01 (um) lanche por jornada de trabalho, consistindo em café, leite e pão com manteiga.



TRIGÉSIMA NONA – UNIFORMES – As empresas que exigirem o uso de uniformes, fornecerão a seus empregados 02 (dois) uniformes de trabalho por ano.

Parágrafo único – O uso de uniforme no trabalho será obrigatório e o empregado (a) responsabilizar-se-á:

- a) Por estrago, danos 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.

QUADRAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – Fica estabelecido que as empresas representadas pelo **Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Panificação e Confeitaria e de Massas Alimentícias e Biscoitos de Minas Gerais**, obrigam-se a recolher uma parcela fixa no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais), com vencimento em 20 de maio de 2025.

§1º - Os pagamentos serão realizados por meio de boletos bancários a serem emitidos pelo SIP. Em caso de dificuldade no acesso, entrar em contato por meio do e-mail: financeiro@amipao.com.br.

§ 2º- O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% a/m (um por cento ao mês) e correção monetária.

§3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal, no prazo de 10 (dez) dias após o recebimento da guia.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA ENTIDADE PROFISSIONAL – As empresas, como simples intermediárias e por decisão da Assembleia Geral dos Trabalhadores, descontarão nos meses de abril/2025 a dezembro/2025, o valor correspondente a 1% (hum por cento) do salário nominal de seus empregados, representados pelo Sindicato Profissional, exceto dos pertencentes a outras categorias e profissionais liberais no exercício da profissão.

§ 1º - O limite máximo de cada desconto será de R\$ 15,80 (quinze reais e oitenta centavos).

§2º - Os valores descontados deverão ser recolhidos em favor do SITIPAN, exclusivamente por meio de boleto bancário, que poderá ser retirado diretamente no site da entidade: www.sitipan.com.br (aba "Boletos de Contribuições"), ou solicitados à COBPAGUE, empresa inscrita sob o CNPJ: 44.943.286/0001-14, através do e-mail contato@cobpague.com.br ou pelos telefones (31) 99662-8144 e (31) 99739-2999.

§ 3º - Até a data do vencimento, deverá ser feito por boleto bancário, sendo que, após essa data, também poderá ser feito na sede do Sindicato Profissional.

§ 4º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% a/m (um por cento ao mês) e correção monetária.



§ 5º - As empresas e/ou empregadores que não recolherem ao Sindicato Profissional as importâncias decorrentes dos descontos efetuados, ficarão sujeitas a uma multa de 20% (vinte por cento) mais juros de 2% (dois por cento) ao mês, mais atualização monetária pela TR, ou outro índice que vier a ser adotado pelo governo federal, sobre os valores descontados e não recolhidos, competindo a SRTE/MG, a fiscalização da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como deverão abster-se de qualquer prática de conduta antissindical.

§6º- Fica garantido a todos os empregados, o direito de oposição ao desconto, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura desta CCT.

§7º - A oposição deverá ser feita através de formulário próprio a ser fornecido pelo Sindicato, no site www.direitodeoposicao.com.br, cujo preenchimento se dará nos termos do ali determinado e encaminhado a entidade via correios através de carta registrada (AR) ou pessoalmente na sede da entidade.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL – Conforme decidido pela Assembleia Geral Extraordinária da Entidade Patronal conveniente, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher a Contribuição Confederativa à entidade patronal correspondente, destinada ao custeio do Sistema Confederativo, nos termos do art. 8º, IV, da Constituição Federal.

§ 1º - Oportunamente, a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

§ 2º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% a/m (um por cento ao mês) e correção monetária.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DA CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - Excepcionalmente, cada empresa fica obrigada a fazer o recolhimento da importância de R\$ 70,00 (setenta reais) ao Sindicato Profissional nos meses de abril, maio, junho, julho, agosto e setembro de 2025, para prestação de serviços de assistência da referida entidade à sua categoria profissional.

§1º - O boleto bancário poderá ser retirado exclusivamente no site da entidade: www.sitipan.com.br (aba "Boletos de Contribuições"), ou solicitados à COBPAGUE, empresa inscrita sob o CNPJ: 44.943.286/0001-14, através do e-mail contato@cobpague.com.br ou pelos telefones (31) 99662-8144 e (31) 99739-2999.

§ 2º - O vencimento do boleto ocorrerá no dia 10 (onze) do mês subsequente ao recolhimento.

§ 3º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% a/m (um por cento ao mês) e correção monetária.

QUADRAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO DA CAMPANHA SALARIAL PROFISSIONAL – As empresas, como simples intermediárias, e por decisão da Assembleia Geral da categoria, descontarão, de cada trabalhador (a), somente no mês de junho/2025, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a título de Contribuição de Fortalecimento da campanha salarial.



SIP

§ 1º - Os valores descontados deverão ser recolhidos em favor do SITIPAN, exclusivamente por meio de boleto bancário, que poderá ser retirado diretamente no site da entidade: www.sitipan.com.br (aba "Boletos de Contribuições"), ou solicitados à COBPAGUE, empresa inscrita sob o CNPJ: 44.943.286/0001-14, através do e-mail contato@cobpague.com.br ou pelos telefones (31) 99662-8144 e (31) 99739-2999.

§ 2º - Até a data do vencimento, deverá ser feito por boleto bancário, sendo que, após essa data, também poderá ser feito na sede do Sindicato Profissional.

§ 3º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% a/m (um por cento ao mês) e correção monetária.

§ 4º - Fica garantido a todos os empregados, o direito de oposição ao desconto, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura desta CCT.

QUADRAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS – As empresas, como simples intermediárias, descontarão em folha de pagamento, a mensalidade associativa e repassarão à Entidade Sindical Profissional.

QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA CONDUTA ANTISSINDICAL – Fica estabelecido entre as partes, que condutas que impeçam a atuação do sindicato ou induzem o empregado contra o sindicato, será considerado como conduta antissindical, nos termos da Orientação nº 13 da CONALIS, de 27/04/2021.

RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA – As empresas poderão receber os diretores do Sindicato da categoria Profissional e seus assessores, desde que pré-avisadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecendo o assunto da visita, e limitado ao máximo de 06 (seis) pessoas.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – MULTA – Fica estabelecida multa no valor de R\$ 131,15 (cento e trinta e um reais e quinze centavos) por cada cláusula descumprida desta Convenção, limitada a R\$ 525,67 (quinhentos e vinte e cinco reais e sessenta e sete centavos), que será paga pela parte inadimplente em favor da parte prejudicada. No caso da parte prejudicada ser a Entidade Profissional, a multa se destinará ao (à) empregado(a) prejudicado(a).

QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIMITES DE APLICAÇÃO – A presente Convenção não será aplicada às empresas que ajustam Acordo Coletivo de Trabalho diretamente com o Sindicato Profissional, as quais ficam excluídas da Convenção, prevalecendo, com relação a elas, as cláusulas e condições constantes do acordo que tenham celebrado.

Parágrafo único – Caso as empresas que ajustam Acordos Coletivos de Trabalho desistam de fazer valer as cláusulas neles ajustadas, prevalecerão às cláusulas pactuadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo dos índices combinados anteriormente nos acordos.

QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA 12 X 36 HORAS – Faculta-se a adoção da Jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. As empresas deverão comunicar a adoção desta jornada para os sindicatos, patronal e profissional.



SIP

Parágrafo único - Para os que trabalham sob a referida jornada, as 12 (doze) horas de trabalho serão entendidas como normais, sem incidência de qualquer adicional, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas em uma semana, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta Jornada.

QUINQUAGÉSIMA – RECEBIMENTO DO PIS – As empresas que não pagam diretamente o PIS, quando solicitadas, se obrigam a conceder ½ (meio) expediente a seus empregados para o recebimento do mesmo.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS – Faculta-se às empresas a prorrogação da jornada de trabalho de seus empregados até o limite de 12 meses, sendo que a compensação das horas suplementares realizadas em um dia, será feita com a concessão de folga ou redução da jornada em outro dia.

§1º - As empresas poderão compensar as horas, positivas ou negativas, do banco de horas até o prazo máximo de 120 dias contados do fim da vigência desta convenção.

§2º – Na hipótese de ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, e havendo saldo de horas suplementares ainda não compensadas na forma referida nesta cláusula, o empregado terá direito ao recebimento das mesmas na rescisão, acrescidas pelos percentuais previstos neste instrumento conforme cláusula décima primeira desta convenção.

§3º – A empresa deverá efetuar o controle mensal do Banco de Horas juntamente com o empregado, por meio de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas suplementares realizadas, as horas compensadas e o saldo restante, fornecendo ao empregado até o 5º dia útil do mês seguinte à prestação de serviço, demonstrativos mensais do crédito ou débito lançados no Banco de Horas.

§4º – A compensação de jornada prevista nesta cláusula poderá abranger todos os empregados de uma mesma empresa, ou parte deles, devendo o empregador avisar os empregados envolvidos com até 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

§5º. – O regime de compensação de jornada previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores sujeitos à jornada 12 x 36 horas, prevista na cláusula quinquagésima desta convenção coletiva.

§6º. – As horas de trabalho compensadas na forma desta cláusula não terão reflexo no repouso semanal, nas férias, no aviso prévio, no 13º salário ou qualquer outra verba de natureza salarial.

§7º – A empresa se obriga a afixar no local de trabalho cópia da presente cláusula, tão logo seja firmada esta convenção coletiva.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – SAÚDE E SEGURANÇA – As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a respeitar e divulgar a legislação vigente, especialmente aquelas determinadas pela NR 12.



SIP

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FOLGA AOS DOMINGOS - Fica estabelecido que em um período máximo de sete semanas, cada empregado (a) usufrua pelo menos um domingo de folga (Decreto 10.854/2021 e Portaria MTP 671/2021).

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DE INTERVALO PARA REFEIÇÃO – Fica convenção que as empresas poderão adotar a redução de intervalo intrajornada (alimentação/refeição) de no mínimo 30 (trinta) minutos para jornadas acima de 06 horas, protocolando/comunicando a data da alteração no sindicato profissional, de forma escrita, pessoalmente ou eletronicamente (com envio do protocolo para o e-mail: diretoria@sitipan.com.br, referente a data da alteração do intervalo, mediante recibo, com prazo de retorno de 10 (dez) dias por parte do Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro – Após a vigência desta convenção, as empresas poderão estender a adoção da redução do intervalo intrajornada (alimentação/refeição) prevista no *caput* até o prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que NÃO será necessário um novo protocolo para os empregados admitidos após o protocolo/comunicação ao sindicato dos trabalhadores, estando esses automaticamente inseridos no acordo de redução de intervalo para refeição, desde que respeitada a opção do trabalhador(a) pela adesão ou não ao intervalo de 30 (trinta) minutos.

Parágrafo Terceiro – O protocolo do acordo de redução do intervalo intrajornada perante o sindicato laboral será obrigatório e sem cobrança de valor, porém, desde que a empresa que for protocolizá-lo, esteja em dia com o cumprimento da cláusula quadragésima terceira, que trata da CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL.

Parágrafo Quarto – O Sindicato Laboral receberá o protocolo da referida alteração, de terça-feira a quinta-feira no horário de 09:00 às 12:00 horas e das 13:00 às 16:00 horas.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA– FECHAMENTO DO PONTO - Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

Parágrafo único: Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA – Quando houver dificuldade de locomoção dos empregados, decorrente da diminuição da frota de transporte público ou greve, ficará autorizada a flexibilização da jornada de trabalho respeitando o intervalo interjornada, conforme rege o artigo 66 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo único – A compensação da jornada, caso seja necessária obedecerá ao disposto na cláusula quinquagésima primeira, que trata do banco de horas.

QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas, como simples intermediárias, por decisão geral da assembleia da categoria,



descontarão em folha de pagamento do mês de abril 2025, EM UMA ÚNICA VEZ POR ANO, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) e repassarão à Entidade Sindical Profissional.

§1º – Fica garantido a todos os empregados, o direito de oposição ao desconto, no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura desta CCT.

§2º - A oposição deverá ser feita através de formulário próprio a ser fornecido pelo Sindicato, no site www.direitodeoposicao.com.br, cujo preenchimento se dar nos termos do ali determinado e encaminhado a entidade via correios através de carta registrada (AR) ou pessoalmente na sede da entidade.

§3º - Presume-se autorizado o desconto em folha de todos os trabalhadores que não apresentarem carta de oposição, no prazo determinado no §1º ou que não siga as diretrizes determinadas no site para retirada do formulário.

§4º - Findo o prazo de oposição, as Empresas encaminharão a entidade sindical da categoria nos 10 (dez) dias subsequentes, a relação dos empregados que não deverão ter descontadas a contribuição.

§5º - Os valores descontados deverão ser recolhidos em favor do SITIPAN, exclusivamente por meio de boleto bancário, que poderá ser retirado diretamente no site da entidade: www.sitipan.com.br (aba "Boletos de Contribuições"), ou solicitados à COBPAGUE, empresa inscrita sob o CNPJ: 44.943.286/0001-14, através do e-mail contato@cobpague.com.br ou pelos telefones (31) 99662-8144 e (31) 99739-2999. O boleto terá vencimento no dia 11 (onze) do mês subsequente ao desconto.

§6º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

§7º - **Caso a empresa faça a opção** de custear a referida contribuição, poderá fazê-lo diretamente no site da entidade: www.sitipan.com.br (aba "Boletos de Contribuições"), ou solicitados à COBPAGUE, empresa inscrita sob o CNPJ: 44.943.286/0001-14, através do e-mail contato@cobpague.com.br ou pelos telefones (31) 99662-8144 e (31) 99739-2999. Neste caso, o valor da contribuição será de **R\$ 13,00** (treze reais) por empregado, devendo o setor de recursos humanos (RH), departamento pessoal (DP), ou o setor responsável pela folha salarial, encaminhar a lista de colaboradores para o e-mail: contato@cobpague.com.br.

QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO PLANO ODONTOLÓGICO:

Fica estabelecida a obrigatoriedade da contratação do Plano Odontológico EXCLUSIVAMENTE PARA O EMPREGADO, pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o que se dará para todos e cujo custeio se dará integralmente por parte do empregador, sem coparticipação e sem carência, em plano de rede nacional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- A contratação do Plano Odontológico deverá ser realizada no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura desta Convenção e para os empregados em contrato de experiência, a contratação se dará após o término do período de experiência. O plano contratado deverá oferecer a cobertura mínima do Rol de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.



SIP

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá incluir os seus dependentes no plano odontológico. Para isso, ele deverá comunicar a intenção por escrito para o seu empregador sendo o valor da mensalidade de responsabilidade **EXCLUSIVA DO EMPREGADO**. Os valores a serem descontados, serão feitos na folha de pagamento do empregado, mediante autorização prévia e por escrito, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os dependentes que não forem incluídos juntamente com o titular, nos 30 (trinta) primeiros dias de contratação, se sujeitarão ao cumprimento dos períodos de carência, nos termos da Lei 9656/98 e Resoluções Normativas da ANS.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica estabelecida multa de 20,00 (vinte reais), por empregado, para a empresa que não realizar a Contratação do Plano Odontológico e inclusão de todos os funcionários registrados, em até 30 (trinta) dias da assinatura desta CCT, **exceto para os empregados que estão no contrato de experiência, já que a contratação destes se dará após o término do referido período**. O percentual será aplicado mês a mês. O valor da multa reverterá 75% (setenta e cinco por cento) em favor do empregado prejudicado e 25% (vinte e cinco por cento) a favor do sindicato laboral. **Referida multa é não cumulativa com a Cláusula 47ª desta CCT.**

QUINQUAGÉSIMA NONA - DA CONSTITUIÇÃO E ATUAÇÃO DA CÂMARA PARITÁRIA DE MEDIAÇÃO DOS BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS À SAÚDE

As partes deverão constituir a Câmara de Mediação dos Benefícios Assistenciais à Saúde, no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogável por até 30 (trinta) dias, com jurisdição em todos os municípios da base territorial constante desta Convenção. Será composta por 5 (cinco) pessoas, sendo, 2 (dois) membros da categoria profissional, 2 (dois) membros da categoria econômica e um terceiro sem vínculo com as entidades, indicados pelos respectivos sindicatos signatários, sendo dotada das seguintes funções, deveres e poderes:

I. Decidir, fiscalizar, determinar e dirimir todas as questões administrativas e contratuais relativamente ao plano odontológico e demais benefícios assistenciais;

II. Autorizar, ou não, quando da impossibilidade ou dificuldade de implantação dos benefícios assistenciais, por falta de rede de atendimento, a substituição deste benefício por outro;

III. Autorizar qualquer alteração envolvendo os benefícios assistenciais, inclusive a contratação de outros planos equivalentes, ou superiores, aos das prestadoras que atuam na assistência prestada aos trabalhadores e empresas signatários.

Havendo interesse da empresa, ou do empregado em utilizar outro benefício não credenciado à Câmara, sua contratação deverá ser precedida de expressa autorização da Câmara de Mediação dos Benefícios Assistenciais, desde que obedecidos os valores de contribuição e a cobertura mínima dos planos contratados pelos sindicatos signatários;

IV. Acompanhar, fiscalizar e controlar a prestação dos serviços das prestadoras contratadas, e de toda a rede credenciada para atendimento;

V. Acompanhar a evolução dos custos e exigir das prestadoras os documentos e demonstrativos que julgar convenientes e necessários, bem como propor às Entidades, profissional e econômica,



SIP

as adequações financeiras e de custos do plano de saúde, quando comprovadamente necessárias;

VI. Autorizar a contratação ou rescisão contratual das prestadoras de assistência aos sindicatos signatários, mediante parecer fundamentado.

VII. Estipular prazos e metas às prestadoras de serviços assistenciais para o trabalho de prospecção e contratação, sob pena de autorizar outras prestadoras ofertarem a prestação de serviços assistenciais aos trabalhadores e empresas abarcados por esta CCT.

VIII. Intermediar a comunicação entre trabalhadores, empresas e operadoras, no sentido de buscar junto a estas: o agendamento de exames e consultas, esclarecimentos acerca de especialidades, solução de conflitos etc.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Câmara de Mediação dos Benefícios Assistenciais terá sede em Belo Horizonte-MG e terá as suas despesas custeadas pela própria Câmara de Conciliação de Benefícios Assistenciais à Saúde.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para a contratação e operação, todas as prestadoras de benefícios assistenciais à saúde deverão se submeter e satisfazer os critérios estabelecidos pela Câmara de Mediação e pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar), sob pena de rescisão de contrato, as prestadoras de serviços assistenciais à saúde fornecerão à Câmara, periodicamente, a sua documentação jurídica, fiscal, econômica e técnica definida pela Câmara de Mediação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As operadoras prestadoras dos serviços de assistência à saúde, deverão obrigatoriamente serem recomendada pela Câmara Paritária de Mediação dos Benefícios Assistenciais à Saúde que será criada conforme estabelece o caput da cláusula 58ª, e manterão contrato de estipulação junto ao sindicato laboral, em contrato ao qual as empresas deverão proceder à adesão, devendo ser observadas as exigências de estarem inscritas perante a Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, sob pena de restarem as empresas desobrigadas do cumprimento.

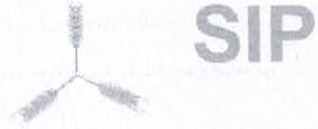
PARÁGRAFO QUARTO: As decisões tomadas antes da criação da Câmara Paritária de Mediação dos Benefícios Assistenciais à Saúde, não produzirão efeitos retroativos para os benefícios contratados anteriormente pelas empresas para os seus colaboradores.

SEXÁGESIMA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO – Fica acordada entre as partes, que durante a vigência da presente convenção coletiva, será instituída Câmara de Conciliação para auxiliar os empregados e as empresas na solução de problemas, evitando acionamento do judiciário.

§1º - A instituição da Câmara de Conciliação ocorrerá nos termos do determinado NUPEMEC – Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos tão logo seja retomada as autorizações para a instituição de novas Câmaras.

§2º - As partes envolvidas serão previamente comunicada de todos os passos quanto à instituição e posteriormente do início de seu funcionamento.

SEXAGÉSIMA-PRIMEIRA – DO CARTÃO MOBILIDADE - Faculta-se às empresas a adoção do crédito mobilidade, em substituição ao vale-transporte, que poderá ser feito por meio de



cartão mobilidade EXCLUSIVAMENTE para a locomoção do empregado até a empresa e vice-versa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor da carga efetuada pela empresa será equivalente àquele realizado no vale-transporte sendo que, a recarga realizada pela empresa no mês posterior será feita em complementação ao saldo que por ventura exista no cartão.

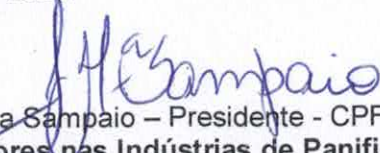
Parágrafo Segundo: A opção pelo crédito mobilidade em substituição ao vale-transporte deve ser devidamente documentada de forma escrita pela empresa e comunicado a entidade profissional pelo email: franca.figueiredo@sitipan.com.br.

SEXAGÉSIMA SEGUNDA – ULTRATIVIDADE – Fica acordado entre as partes que todo o termo pactuado na presente Convenção não perderá sua validade após o termino da vigência prevista na cláusula sexagésima terceira, ficando os seus efeitos prolongados até a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho.

SEXAGÉSIMA TERCEIRA – VIGÊNCIA – A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de janeiro de 2025 e término em 31 de dezembro de 2025.

E por se acharem assim ajustadas, firmam a presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 27 de março de 2025.


Fernanda Maria Sampaio – Presidente - CPF: 873.756.136-72
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação, Confeitarias, Massas Alimentícias, Biscoitos, Produtos de Cacau, Balas, Doces, Conservas Alimentícias, Carnes e Derivados, Milho, Trigo, Soja, Mandioca, Torrefação e Moagem de Café, Café Solúvel e Rações Balanceadas de Belo Horizonte e Região

Winicius Segantine Dantas – Presidente - CPF: 326.126.486-15
Sindicato Intermunicipal das Indústrias de Panificação e Confeitarias e de Massas Alimentícias e Biscoitos de Minas Gerais