



SIP

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026

(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 conveniente, vigentes em 1º de janeiro de 2025, serão reajustados a partir de 1º de janeiro de 2026, mediante a aplicação do percentual de **7,5% (sete virgula cinco por cento)**.

**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 eventuais diferenças salariais referentes ao mês de janeiro 2026 decorrentes da aplicação do índice de reajuste salarial, deverão ser quitadas juntamente com o salário do mês de **fevereiro/2026**.

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

**TERCEIRA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE** - Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2025 terão seus salários reajustados em **1º janeiro de 2026** 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.





**SIP**

**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 2025, 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 2026 a 31 de dezembro de 2026.

**SEXTA – DO SALÁRIO** - A partir de janeiro de 2026, 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:

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados das padarias localizadas na base territorial do Sindicato Profissional conveniente:

- a) Atendentes, Balconistas, Caixa e Faxineiras: **R\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais);**
- b) Atendente Máster: **R\$ 1.721,10 (hum mil setecentos e vinte e um reais e dez centavos),** conforme definido no §4º desta cláusula;
- c) Promotora de Vendas: **R\$ 1.751,83 (hum mil setecentos e cinquenta e um reais e oitenta e três centavos),** conforme definido no §4º desta cláusula;
- d) Ajudantes de padeiros, confeitadores, salgadeiros, doceiros, forneiros e ajudantes de produção: **R\$ 1.727,54 (hum mil setecentos e vinte e sete reais e cinquenta e quatro centavo);**
- e) Padeiros, confeitadores, salgadeiros, doceiros, forneiros e pizzaiolos ou Mestres: **R\$ 1.834,79 (hum mil oitocentos e trinta e quatro reais e setenta e nove centavos);**
- f) Panifheiro: **R\$ 1.721,10 (hum mil setecentos e vinte e um reais e dez centavos);**
- g) Gerente de Produção: **R\$ 1.925,60 (hum mil novecentos e vinte e cinco reais e sessenta centavos);**





**SIP**

h) Subgerente: **R\$ 1.751,83 (hum mil setecentos e cinquenta e um reais e oitenta e três centavos);**

i) Gerente: **R\$ 1.925,60 (um mil novecentos e vinte e cinco reais e sessenta centavos).**

j) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório **R\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais);**

k) Repositor: **R\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais);**

l) Fiscal de Loja: **R\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais);**

m) Vigia: **R\$ 1.721,10 (hum mil setecentos e vinte e um reais e dez centavos),;**

**Parágrafo Segundo: 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\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais);**

b) Baleiros, pizzaiolos, bomboneiros, masseiros, salgadeiros, forneiros ou mestres, doceiros e responsáveis técnicos (temperos, massas alimentícias, pré-cozidos e moagem): **R\$ 1.834,79 (um mil oitocentos e trinta e quatro reais e setenta e nove centavos);**

c) Ajudantes de baleiros, forneiros, mestres, doceiros, ajudantes de produção e responsáveis técnicos: **R\$ 1.721,10 (hum mil setecentos e vinte e um reais e dez centavos)**

d) Auxiliar administrativo / Auxiliar de escritório **R\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais);**

e) Gerente de Produção: **R\$ 1.925,60 (um mil novecentos e vinte e cinco reais e sessenta centavos);**

f) Gerente: **R\$ 1.925,60 (um mil novecentos e vinte e cinco reais e sessenta centavos)**

g) Subgerente: **R\$ 1.751,83 (hum mil setecentos e cinquenta e um reais e oitenta e três centavos).**

**Parágrafo Terceiro:** 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).





**SIP**

**Parágrafo Quarto:** 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, 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.

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

- **Gerente de Produção** – São os empregados que, preenchidas as condições e requisitos para o exercício da função de Panifieiro, 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.

**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** – Todo empregado que, em sua jornada de trabalho, exerça a função exclusiva de caixa, deverá ter tal condição anotada em sua Carteira de Trabalho pelo (a) empregador(a), recebendo, a título de quebra-de-caixa mensal e enquanto permanecer na função, o valor correspondente **a 9% (nove por cento) do seu salário.**





**SIP**

**Parágrafo Único:** Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de janeiro de 2026, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no Caixa, ou no controle de entrega de valores, não ficará obrigado a pagar qualquer valor a título de QUEBRA DE CAIXA.

**DÉCIMA PRIMEIRA – HORAS EXTRAS** – As horas extras que venham a ser prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 65% (sessenta e cinco 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 – 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 TERCEIRA – 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 QUARTA – 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\$ 291,09 (duzentos e noventa e um reais e nove centavos).

**DÉCIMA QUINTA – 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – ANUÊNIO EXTINTO – CORREÇÃO** – A partir de janeiro de 2026 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





**SIP**

2026, pelo índice de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), passando a ter o valor de **R\$ 29,24 (vinte e nove reais e vinte e quatro centavos).**

**DÉCIMA OITAVA – 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.

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

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de, no máximo 90 (noventa) dias.

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

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





SIP

**>Instrumentos:**

Termômetro  
Tesoura  
Pinça

**>Material de curativos:**

Algodão hidrófilo  
Gaze esterilizada  
Esparadrapo  
Ataduras de Crepom  
Curativos adesivos

**>Anti-sépticos:**

Água boricada  
Soro fisiológico

**>Medicamentos:**

Ungüento picatro butesin (para queimaduras)

**>Outros:**

Conta-gotas

**VIGÉSIMA QUINTA – 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:

<b>GARANTIAS</b>	<b>LIMITE MÁXIMO DE INDENIZAÇÃO</b>
<b>Morte</b>	R\$ 10.750,00
Morte – <b>Auxílio Funeral</b> – Titular Adicional <b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do Capital Segurado.	R\$ 2.150,00
Morte – <b>Despesas Com Rescisão Contratual</b> <b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do Capital Segurado.	R\$ 2.150,00
<b>IPA</b> - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	R\$ 10.750,00
<b>Invalidez Funcional Permanente Total por Doença – IFPD</b>	R\$ 10.750,00
<b>DIH UTI</b> – Diária de Internação Hospitalar em UTI, decorrente de acidente pessoal coberto. <b>Limite de Diárias:</b> 5 diárias no valor de R\$ 430,00 cada uma <b>Franquia:</b> 01 dia <b>Forma de Pagamento:</b> De uma única vez, em forma de indenização.	R\$ 2.150,00





SIP

<b>Inclusão Automática de Cônjuge – Morte</b>	R\$ 3.225,00
<b>Inclusão Automática de Filhos – Morte</b> - 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\$ 1.612,50

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

**VIGÉSIMA SEXTA – 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 a **01 (um) salário nominal do empregado**, a título de auxílio funeral.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para os seus empregados.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento previsto nesta cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da fundação da qual seja a empresa mantenedora.

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

**VIGÉSIMA OITAVA – 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**VIGÉSIMA NONA – AUXÍLIO CRECHE** – A partir da assinatura da presente CCT, fica estabelecido que a Empresa concederá, a título de Auxílio-Babá/Reembolso Creche, o valor correspondente **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)**, para





SIP

fazer frente às despesas que comprovadamente a empregada suportar com a guarda do filho.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício será devido a partir da volta da empregada ao trabalho, após o término da licença-maternidade, e se estenderá até que a criança complete 08 (oito) meses de vida.

**Parágrafo Segundo:** O Auxílio-Babá/Reembolso Creche previsto nesta Cláusula não possui natureza salarial, não se integrando à remuneração para qualquer efeito, em conformidade com o Art. 458, § 2º, II, da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** O valor do auxílio será reembolsado mediante a apresentação de recibo simples emitido pela creche ou babá.

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

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o empregado completar o período aquisitivo da aposentadoria integral.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** 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





SIP

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.

**Parágrafo Quinto:** Obtendo novo emprego, cessará para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

**Parágrafo Sexto:** Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência Social.

**Parágrafo Sétimo:** As condições desta cláusula prevalecerão enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

#### **TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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 SEXTA – REFEITÓRIO/ VESTIÁRIO** – As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, que não possuírem restaurante, obrigam-se a manter o local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, 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.





**SIP**

**TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 OITAVA – 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.

**TRIGÉSIMA NONA – 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 2026.

**Parágrafo Primeiro:** - 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](mailto:financeiro@amipao.com.br).

**Parágrafo Segunda:** 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.

**Parágrafo Terceira:** 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 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas, como simples intermediárias, por decisão geral da assembleia da categoria, descontarão em folha de pagamento do mês de fevereiro de 2026, EM UMA ÚNICA VEZ POR ANO, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) e repassarão à Entidade Sindical Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores descontados deverão ser **recolhidos em favor do SITIPAN**, exclusivamente por meio de **boleto bancário**, o qual poderá ser obtido diretamente no site da entidade sindical ([www.sitipan.com.br](http://www.sitipan.com.br)) ou solicitado à **COBPAGUE**, empresa inscrita no **CNPJ nº 44.943.286/0001-14**, por meio dos endereços eletrônicos [contato@cobpague.com.br](mailto:contato@cobpague.com.br), [dpcobranca1@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca1@cobpague.com.br), [dpcobranca2@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca2@cobpague.com.br),





SIP

dpcobranca3@cobpague.com.br ou pelos telefones/WhatsApp (31) 9 9662-8144, (31) 9 9739-2999, (31) 9 7181-4340 e (31) 9 9945-1336.

**Parágrafo Segundo:** A presente contribuição negocial foi regularmente aprovada em Assembleia Geral da categoria, especialmente convocada para tal finalidade, com ampla divulgação, assegurada a participação de empregados filiados e não filiados.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição à contribuição negocial, o qual deverá ser exercido de forma individual, pessoal e por escrito, **no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.** A oposição poderá ser formalizada:

- a) presencialmente, na sede da entidade sindical profissional, mediante apresentação de carta de próprio punho, em 03 (três) vias, contendo dados pessoais completos e legíveis do empregado, bem como a razão social, endereço e número do CNPJ do empregador; ou
- b) por meio de formulário eletrônico, disponibilizado no site da entidade sindical profissional ([www.direitodeoposicao.com.br](http://www.direitodeoposicao.com.br)), devendo o empregado observar integralmente as instruções e anexar os documentos ali exigidos.
- c). É de responsabilidade exclusiva do empregado a entrega do protocolo de sua oposição, emitido pelo Sindicato, diretamente ao setor de Recursos Humanos ou ao Departamento Pessoal da empresa/empregador.

**Parágrafo Quarto:** Após o desconto, as empresas deverão encaminhar para os e-mails [contato@cobpague.com.br](mailto:contato@cobpague.com.br), [dpcobranca1@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca1@cobpague.com.br), [dpcobranca2@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca2@cobpague.com.br), [dpcobranca3@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca3@cobpague.com.br) e [secretaria2@sitipan.com.br](mailto:secretaria2@sitipan.com.br), a relação da qual conste de forma individual, o nome dos empregados e o respectivo valor descontado. Após o envio da relação a COBPAGUE encaminhará diretamente para as empresas o boleto bancário previsto no caput desta cláusula.

**Parágrafo Quinto:** Passado o prazo de oposição previsto no §3º, a empresa tem a obrigação de realizar o desconto da contribuição negocial no mês acima citado. Caso a empresa não tenha efetuado o referido desconto no mês indicado, deverá fazê-lo no mês subsequente, sob pena de responsabilização do empregador. O não recolhimento dentro do prazo acarretará, à empresa, multa de de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

**Parágrafo Sexto:** Os empregados demitidos por qualquer motivo, inclusive aqueles que solicitarem demissão, também estarão sujeitos ao desconto da contribuição ora instituída, a qual será efetuada por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, procedendo-se ao respectivo recolhimento dentro do prazo da competência correspondente, juntamente com os valores devidos pelos demais empregados.





**SIP**

**Parágrafo Sétimo:** Fica expressamente vedado às empresas promover, direta ou indiretamente, quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas que tenham por objetivo incentivar, induzir ou instigar os(as) empregados(as) ao exercício do direito de oposição. Tais práticas serão caracterizadas como condutas antissindicais, nos termos da Orientação nº 13 da CONALIS, sujeitando as empresas à atuação fiscalizatória e às medidas cabíveis pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais (SRTE/MG).

**Parágrafo Oitavo: Caso a empresa faça a opção** de custear a referida contribuição, poderá fazê-lo diretamente no site da entidade: [www.sitipan.com.br](http://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](mailto:contato@cobpague.com.br), [dpcobranca1@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca1@cobpague.com.br), [dpcobranca2@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca2@cobpague.com.br), [dpcobranca3@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca3@cobpague.com.br) ou pelos telefones/WhatsApp (31) 9 9662-8144, (31) 9 9739-2999, (31) 9 7181-4340 e (31) 9 9945-1336. Neste caso, o valor da contribuição será de **R\$ 15,00 (quinze 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](mailto:contato@cobpague.com.br) e [secretaria2@sitipan.com.br](mailto:secretaria2@sitipan.com.br).

**QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

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

**Parágrafo Segundo:** 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 SEGUNDA – DA CONTRIBUIÇÃO EXCEPCIONAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL** – Excepcionalmente, cada empresa fica obrigada a efetuar o recolhimento da importância de **R\$ 75,00 (setenta e cinco reais)** ao Sindicato Profissional, **mensalmente, no período de março a agosto de 2026**, destinada à prestação de serviços de assistência da referida entidade à categoria profissional por ela representada.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da contribuição será realizado por meio de **boleto bancário**, o qual poderá ser obtido diretamente no site da entidade sindical ([www.sitipan.com.br](http://www.sitipan.com.br)) ou solicitado à **COBPAGUE**, empresa inscrita no **CNPJ nº 44.943.286/0001-14**, por meio dos endereços eletrônicos [contato@cobpagque.com.br](mailto:contato@cobpagque.com.br), bem como pelos e-mails [dpcobranca1@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca1@cobpague.com.br), [dpcobranca2@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca2@cobpague.com.br) e





**SIP**

dpcobranca3@cobpague.com.br, ou ainda pelos telefones/WhatsApp (31) 9 9662-8144, (31) 9 9739-2999, (31) 9 7181-4340 e (31) 9 9945-1336.

**Parágrafo Segundo:** O vencimento da contribuição ocorrerá **todo dia 10 (dez) de cada mês**.

**Parágrafo Terceiro:** O atraso no recolhimento da contribuição implicará a incidência de **multa de 10% (dez por cento)** sobre o valor devido, acrescida de **juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês**, além de **correção monetária**, na forma da legislação vigente.

**QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:** As empresas, na qualidade de meras intermediárias, procederão ao desconto mensal, **no período de março a dezembro de 2026, do valor correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal de cada empregado** integrante da categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional, excluídos aqueles vinculados a outras categorias ou enquadrados como profissionais liberais no exercício de sua profissão, somente por meio de impresso próprio fornecido pela Entidade Profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Primeiro:** - O **valor máximo mensal** de cada desconto referente à contribuição assistencial fica limitado a **R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado**.

**Parágrafo Segundo:** Os valores descontados deverão ser **recolhidos em favor do SITIPAN**, exclusivamente por meio de **boleto bancário**, o qual poderá ser obtido diretamente no site da entidade sindical ([www.sitipan.com.br](http://www.sitipan.com.br)) ou solicitado à **COBPAGUE**, empresa inscrita no **CNPJ nº 44.943.286/0001-14**, por meio dos endereços eletrônicos [contato@cobpagque.com.br](mailto:contato@cobpagque.com.br), [dpcobranca1@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca1@cobpague.com.br), [dpcobranca2@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca2@cobpague.com.br) e [dpcobranca3@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca3@cobpague.com.br), ou ainda pelos telefones/WhatsApp (31) 9 9662-8144, (31) 9 9739-2999, (31) 9 7181-4340 e (31) 9 9945-1336.

**Parágrafo Terceiro:** A presente contribuição assistencial foi regularmente aprovada em Assembleia Geral da categoria, especialmente convocada para tal finalidade, com ampla divulgação, assegurada a participação de empregados filiados e não filiados.

**Parágrafo Quarto:** Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição à contribuição assistencial, o qual deverá ser exercido de forma individual, pessoal e por escrito, **no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho**. A oposição poderá ser formalizada:

- a) presencialmente, na sede da entidade sindical profissional, mediante apresentação de carta de próprio punho, em 03 (três) vias, contendo dados pessoais completos e legíveis do empregado, bem como a razão social, endereço e número do CNPJ do empregador; ou





b) por meio de formulário eletrônico, disponibilizado no site da entidade sindical profissional ([www.direitodeoposicao.com.br](http://www.direitodeoposicao.com.br)), devendo o empregado observar integralmente as instruções e anexar os documentos ali exigidos.

c). É de responsabilidade exclusiva do empregado a entrega do protocolo de sua oposição, emitido pelo Sindicato, diretamente ao setor de Recursos Humanos ou ao Departamento Pessoal da empresa/empregador.

**Parágrafo Quinto:** Os empregados admitidos no curso da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho também terão assegurado o direito de oposição à contribuição assistencial, o qual deverá ser exercido nas mesmas formas e condições previstas no §4º desta cláusula, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua admissão.

**Parágrafo Sexto:** Após o desconto, as empresas deverão encaminhar para os e-mails [contato@cobpague.com.br](mailto:contato@cobpague.com.br), [dpcobranca1@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca1@cobpague.com.br), [dpcobranca2@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca2@cobpague.com.br), [dpcobranca3@cobpague.com.br](mailto:dpcobranca3@cobpague.com.br) e [secretaria2@sitipan.com.br](mailto:secretaria2@sitipan.com.br), a relação da qual conste de forma individual, o nome dos empregados, salário anterior, percentual de reajuste aplicado, o salário reajustado e o respectivo valor descontado. Após o envio da relação a COBPAGUE encaminhará diretamente para as empresas o boleto bancário previsto no caput desta cláusula.

**Parágrafo Sétimo:** Os empregados demitidos por qualquer motivo, inclusive aqueles que solicitarem demissão, também estarão sujeitos ao desconto da contribuição ora instituída, a qual será efetuada por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, procedendo-se ao respectivo recolhimento dentro do prazo da competência correspondente, juntamente com os valores devidos pelos demais empregados.

**Parágrafo Oitavo:** Passado o prazo de oposição previsto §4º, a empresa tem a obrigação de realizar o desconto da contribuição assistencial nos meses acima citados. Caso a empresa não tenha efetuado o referido desconto nos meses indicados, deverá fazê-lo no mês subsequente, sob pena de responsabilização do empregador. O não recolhimento dentro do prazo acarretará, à empresa, multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor, juros de 2% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do IGPM.

**Parágrafo Nono:** Fica expressamente vedado às empresas promover, direta ou indiretamente, quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas que tenham por objetivo incentivar, induzir ou instigar os(as) empregados(as) ao exercício do direito de oposição. Tais práticas serão caracterizadas como condutas antissindicais, nos termos da Orientação nº 13 da CONALIS, sujeitando as empresas à atuação fiscalizatória e às medidas cabíveis pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais (SRTE/MG).





**SIP**

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

**QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONDUTA ANTSSINDICAL** – 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.

**QUADRAGÉSIMA SEXTA – 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\$ 140,99 (cento e quarenta reais e noventa e nove centavos) por cada cláusula descumprida desta Convenção, limitada a R\$ 565,10 (quinhentos e sessenta e cinco reais e dez centavos), que será paga pela parte inadimplente em favor do empregado ou do Sindicato, quando for o caso.

**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.

**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.





SIP

**QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS** – Faculta-se às empresas a prorrogação diária da jornada de trabalho de seus empregados em até 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 180 (cento e oitenta) dias no qual a compensação deverá ser realizada, e desde que não exceda o horário normal da semana.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** 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.

**Parágrafo Quinto:** 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

**Parágrafo Sexto:** A empresa se obriga a afixar no local de trabalho cópia da presente cláusula, tão logo seja firmada esta convenção coletiva.

**Parágrafo Sétimo:** As empresas que optarem pela celebração do Banco de Horas, para compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, ficam obrigadas a comunicar tal situação, por escrito, aos sindicatos profissional e patronal signatários do presente instrumento coletivo de trabalho. A ausência da comunicação por escrito, prevista neste parágrafo, trata-se de descumprimento de cláusula convencional.

**Parágrafo Oitavo:** O saldo devedor não compensado dentro dos 180 (cento e oitenta) dias não poderá ser descontado dos empregados, assim como também não poderá ser descontado no acerto das verbas rescisórias no caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa.





**SIP**

**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.

**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 convencionado 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](mailto: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 segunda, 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





**SIP**

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 - 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 para os empregados em contrato de experiência 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.

**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 Quarto:** Fica estabelecida multa mensal de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado para a empresa que não realizar a Contratação do Plano Odontológico e inclusão de todos os empregados registrados, em até 30 (trinta) dias da assinatura desta CCT, exceto para empregados que estão no contrato de experiência, já que a contratação destes se dará após o término do referido período. O valor da multa reverterá 75% (setenta e cinco por cento) em favor do empregado e 25% (vinte e cinco por cento) a favor do Sindicato laboral. Referida multa não é cumulativa com a prevista na cláusula 47ª desta CCT.

#### **QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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





SIP

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, 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





SIP

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.

**QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** As partes envolvidas serão previamente comunicada de todos os passos quanto à instituição e posteriormente do início de seu funcionamento.

**SEXÁGESIMA - 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 corresponderá ao montante devido a título de vale-transporte, nos termos da legislação vigente. Eventual recarga realizada no mês subsequente será efetuada de forma complementar, considerando-se o saldo eventualmente existente no cartão do empregado, a fim de assegurar a integralidade do benefício e evitar duplicidade de créditos.





SIP

**Parágrafo Segundo:** A substituição do vale-transporte pelo vale mobilidade somente será realizada mediante solicitação expressa e formal do empregado, a ser apresentada por escrito, na qual deverá declarar sua opção pelo benefício alternativo.

**Parágrafo Terceiro:** Parágrafo Terceiro: A opção pelo crédito mobilidade em substituição ao vale-transporte deverá ser devidamente documentada de forma escrita pela empresa e comunicada a entidade profissional pelo e-mail: secretaria2@sitipan.com.br, para fins de ciência e arquivo.

**SEXAGÉSIMA-PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – VIGÊNCIA** – A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, com início em 1º de janeiro de 2026 e término em 31 de dezembro de 2026.

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

Belo Horizonte, 28 de janeiro de 2026.

SINDICATO DOS  
TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS DE  
PAN:17432188000140

Assinado de forma digital por  
SINDICATO DOS TRABALHADORES  
NAS INDÚSTRIAS DE  
PAN:17432188000140  
Dados: 2026.01.28 10:31:22 -03'00'

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:3261264861  
5

Assinado de forma digital por  
WINICIUS SEGANTINE  
DANTAS:32612648615  
Dados: 2026.01.28 12:15:45  
-03'00'

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**