

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO- 2026

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA E DE MASSAS ALIMENTÍCIAS E BISCOITOS DE MINAS GERAIS**, e, de outro lado, a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS** mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DA CORREÇÃO SALARIAL - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente, que ganham acima do piso, serão reajustados, em 1º de março de 2026, obedecendo aos critérios abaixo:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em março de 2025 alcançavam até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), o percentual de 7,5% (sete, vírgula cinco por cento), aplicável sobre o salário de março de 2025.

2 - Para os empregados cujos salários vigentes em março de 2025 alcançavam valor superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), o percentual de 5% (cinco por cento), aplicável sobre o salário de março de 2025.

Parágrafo Único – Poderão ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de março de 2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.


CLÁUSULA SEGUNDA – DAS ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE - Os empregados admitidos entre 1º de janeiro de 2025 e 31 de dezembro de 2025 terão seus salários reajustados em 1º de março 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.

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.

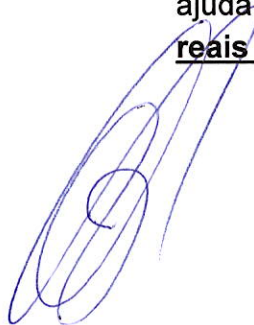
CLÁUSULA TERCEIRA - DA QUITAÇÃO - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 31 de dezembro de 2024.

CLÁUSULA QUARTA – 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 março de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

CLÁUSULA QUINTA - DO SALÁRIO - A partir de março de 2026, nenhum empregado da categoria profissional pertencente da base territorial onde a FEDALIMMG possui atuação, 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 onde a FEDALIMMG possui atuação:

- 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 centavos)**;
- 

- 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) Panificador: 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);
- 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).

Parágrafo Quarto- Entende-se por:

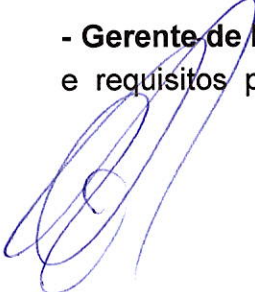


- **Atendente Máster:** Aquele (a) atendente que, depois de 180 (cento e oitenta) dias na empresa, apresentar o certificado de conclusão do 2º Grau e tenha feito o curso de atendente, Noções Básicas de Higiene, Atendente Avançado, venda Adicional e Operador de Caixa pelo Centro de Treinamento do SENAI, 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.

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

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

CLÁUSULA SEXTA – DO 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias, serão remuneradas na forma a seguir:

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

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




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

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

CLÁUSULA NONA – 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**.

Parágrafo Primeiro - Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de março 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.



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

Parágrafo Único - O empregado responsabilizar-se-á:

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

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

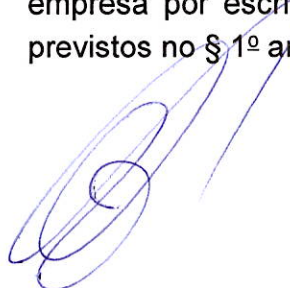


CLÁUSULA DÉCIMA-SEGUNDA - DA GARANTIA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR - Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário de até 60 (sessenta) dias após o retorno.

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

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

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



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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA-QUINTA – DA LICENÇA PARA CASAMENTO - A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, prevista no inciso II do art. 473 da CLT, será de 5 (cinco) dias úteis consecutivos, não se considerando para tal efeito o dia útil já compensado.

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

Parágrafo Primeiro- Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA-SÉTIMA – DO 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(a) ou companheiro(a), desde que o empregado apresente comprovação escrita do fato.

CLÁUSULA DÉCIMA-OITAVA – DO 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.

CLÁUSULA DÉCIMA-NONA- CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS- CLÁUSULA DE CONTRIBUIÇÃO – As empresas, como simples intermediárias e por decisão da Assembleia Geral, descontarão, de cada trabalhador(a), no mês de março/2026, em uma única vez, o valor de R\$30,00 (trinta reais), e repassarão a entidade sindical profissional.

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

Parágrafo Segundo - Fica assegurado ao empregado o direito de oposição à contribuição negocial, autorizada em assembleia da FEDALIMMG, o qual deverá ser feita de forma individual, pessoal e por escrito com assinatura, contendo ainda o nome da EMPREGADORA, CNPJ e endereço completo, no prazo previsto no §1º, a ser entregue pessoalmente na sede desta entidade ou por carta registrada, também individual, a ser encaminhada à Av. Amazonas, nº 491, sala 923, Centro, Belo Horizonte/MG, CEP: 30.180-907.

Parágrafo Terceiro- 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 determinados no site para retirada do formulário.

Parágrafo Quarto - Findo o prazo de oposição, a entidade sindical encaminhará às Empresas da categoria, nos 15 (quinze) dias subsequentes, a relação dos empregados que não deverão ter descontadas a contribuição.

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 no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua admissão. A manifestação de oposição deverá ser realizada individualmente pelo (a) empregado (a), mediante carta de próprio punho, contendo seus dados pessoais completos e legíveis, número de telefone de contato; bem como a razão social, endereço e número do CNPJ do empregador; cópia do RG e CPF do (a) empregado (a) e cópia da CTPS digital (páginas com dados pessoais e contrato de trabalho atual), podendo ser apresentada pelas seguintes formas:

I – Presencialmente, na sede da entidade sindical profissional, em 03 (três) vias, ficando duas vias protocolada e devolvidas ao trabalhador;

II – Por meio de carta de próprio punho enviada com Aviso de Recebimento (AR) pelos Correios, dirigida à entidade sindical profissional, para o seguinte endereço: FEDALIMMG – Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de Minas Gerais, com sede na Av. Amazonas, nº 491 – 9º andar – sala 923, Centro – Belo Horizonte – MG - CEP: 30180-907;

Parágrafo Sexto- O depósito deverá ser realizado em conta da FEDALIMMG na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, agência 0085, conta 577100406-1, CNPJ nº 17.436.668/0001-89.

Parágrafo Sétimo- 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 Oitavo - Caso a empresa faça a opção de custear a referida contribuição, poderá fazê-lo diretamente para a FEDERAÇÃO. 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 setor responsável pela folha salarial, encaminhar a lista de colaboradores para o FEDERAÇÃO, email: fedalimmg@gmail.com, fazendo o depósito em conta da

entidade a ser realizada na **Caixa Econômica Federal**, Agência 0085, Conta 577100406-1, CNPJ nº 17.436.668/0001-89, podendo a empresa informar aos funcionários que a taxa foi devidamente paga.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA CAP- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES- 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.

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.

Parágrafo Terceiro - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao Sindicato Patronal, no prazo de 20 (vinte) dias após o recebimento da guia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA-PRIMEIRA – DA 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 da parte prejudicada. No caso da parte prejudicada ser a Entidade Profissional, a multa se destinará ao (à) empregado(a) prejudicado(a).

CLÁUSULA VIGÉSIMA-SEGUNDA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO - As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados em papel que as identifiquem ou por meio eletrônico, comprovante de pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e dos respectivos descontos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA-TERCEIRA - DA APURAÇÃO DO PONTO - Considerando a possibilidade de haver intercorrências próprias da administração de pessoal que por falta de tempo hábil não possam ser lançadas no mês de sua realização, fica assegurada às empresas a possibilidade de adoção de período de apuração de ponto diverso do previsto em lei, desde que preservado o intervalo máximo de 30 (trinta) dias corridos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DO INÍCIO DAS FÉRIAS - O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA-QUINTA - DO LIMITE DE APLICAÇÃO - A presente Convenção Coletiva não se aplicará aos empregados enquadrados no Grupo de Alimentação, deste Estado, organizados em Sindicatos e já abrangidos por acordos, convenções ou sentenças normativas.

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

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

Parágrafo Segundo- O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

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

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

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

de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação de 12 (doze) meses, respeitados os seguintes requisitos:

I – Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso, com exceção dos serviços prestados em repouso semanal ou feriados, quando se observará a conversão de 01 (uma) hora de trabalho por 02 (duas) horas de descanso;

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

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

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

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

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

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

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


Parágrafo Sétimo - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras,

ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

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

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

Parágrafo Nono - O eventual saldo positivo ou negativo de horas que porventura venha a existir após decorrido o prazo de compensação, será regularizado pela empresa, da seguinte forma:

- 
- a. Em caso de ocorrência de saldo positivo não compensado, o mesmo deverá ser pago ao empregado, aplicando-se o percentual de hora extra previsto nesta convenção coletiva de Trabalho;
 - b. Em caso de ocorrência de saldo negativo, o mesmo não será descontado do salário do empregado.

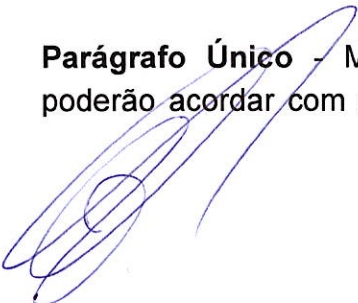
A empresa estabelecerá nos controles de frequência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÃO CONTRATUAL - Quando da dispensa do empregado, em qualquer hipótese, ainda que dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será em conformidade com o art. 477.

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

Parágrafo Único - Mediante acordo individual e por escrito, as empresas poderão acordar com seus empregados a supressão da prestação de serviços



nos dias 24 e 31 de dezembro, com a conseqüente compensação das horas não trabalhadas nesses dias, com o trabalho em número de horas correspondentes, em outro dia de feriado ou através da prorrogação da jornada em outros dias úteis. O mesmo critério poderá ser adotado na terça-feira de carnaval.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA-PRIMEIRA – DA JORNADA 12 X 36 - Fica facultado às empresas a instituição da Jornada 12 X 36, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem que haja redução do salário, respeitando-se os pisos salariais da categoria.

Parágrafo Único - As horas trabalhadas, no limite de 12 (doze), serão consideradas normais, sem qualquer adicional de hora extraordinária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA-SEGUNDA – DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste, poderão ser pagas juntamente com os salários do mês de abril/2026, sem qualquer ônus.

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


CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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.

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: fedalimmg@gmail.com, para fins de ciência e arquivo.

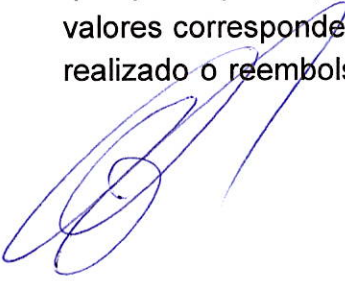
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DO PLANO ODONTOLÓGICO- Fica estabelecida a obrigatoriedade da contratação do Plano Odontológico para todos os seus empregados, no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura desta Convenção e para os empregados em contrato de experiência, a contratação se dará após o término da experiência, com responsabilidade integral de cumprimento e pagamento por parte do empregador. O plano deve oferecer uma rede nacional, sem coparticipação e sem carência.



Parágrafo Primeiro - As empregadoras deverão aderir obrigatoriamente ao Plano Odontológico incluindo todos os seus empregados a partir do término do contrato de experiência do empregado e arcarão com 100% (cem por cento) do valor do plano acordado, exclusivamente para seu empregado, com operadora devidamente indicada pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, estipulante da apólice.

Parágrafo Segundo – Os empregados que queiram incluir os seus dependentes, deverão comunicar por escrito a seu empregador, onde o valor destes deverá ser pago integralmente pelo empregado, por intermédio do desconto em folha de pagamento.

Parágrafo Terceiro - O referido Plano Odontológico não está contemplado para empregados afastados pelo INSS (para os casos de auxílio-doença comum - código (31), para contrato de trabalho intermitente ou qualquer outra modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, bem como em caso de aposentadoria. O empregado poderá se manter no plano odontológico, bem como os seus dependentes, enquanto estiver afastado pelo INSS por auxílio doença comum; ou os seus dependentes, em caso de auxílio-doença acidentário. Em qualquer hipótese, o empregado deverá reembolsar mensalmente a empresa os valores correspondentes ao seu plano e/ou dos seus dependentes. Caso não seja realizado o reembolso em até 30 (trinta) dias após o vencimento da mensalidade



do plano, a empregadora poderá excluir o empregado e/ou seus dependentes imediatamente do plano odontológico, devendo informar expressamente a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE MINAS GERAIS pelo e-mail: fedalimmg@gmail.com.

Parágrafo Quarto - Fica estabelecido que a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, será, exclusivamente, responsável por indicar a OPERADORA odontológica autorizada pela ANS, na modalidade de Contrato Coletivo por Adesão, sendo assim, o estipulante do contrato, conforme Resolução Normativa da ANS Nº 557, ao qual deverão se vincular e aderir.

Parágrafo Quinto - A empregadora deverá entrar em contato, obrigatoriamente, até em 60 (sessenta) dias, contados a partir da assinatura deste instrumento coletivo, com a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, para consultar acerca da OPERADORA indicada, com a qual, poderão fazer adesão a apólice firmada entre a FEDALIMMG e OPERADORA contratada, que abrangerá todos os seus empregados;

Parágrafo Sexto – A contratação e a administração de plano odontológico se dará através de contrato COLETIVO POR ADESÃO com uma Operadora de planos exclusivamente odontológicos, conforme resolução normativa Nº 557 da ANS (Agência Nacional de Saúde), realizada exclusivamente pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, ao qual poderão se vincular e aderir todas as empresas desta categoria profissional, visando a unificação e universalização de benefícios aos empregados do setor.

Parágrafo Sétimo – Em busca de um serviço de qualidade a operadora contratada pela FEDALIMMG deverá atender as seguintes exigências:

- a. Operadora classificada como ODONTOLOGIA DE GRUPO, com planos exclusivamente odontológicos;
- b. A operadora contratada deverá ter no mínimo 200.000 (duzentas mil) vidas registradas na ANS;
- c. A operadora contratada deverá apresentar no mínimo 3 referencias de clientes com as mesmas características do contrato citados no §4º, com um mínimo de associados assistidos de 10.000(dez mil).

d. Possuir credenciamento junto a Entidade Laboral, que deverá firmar um Termo de Credenciamento que será devidamente assinado pela Operadora e a entidade Sindical, podendo este ser realizado a qualquer tempo pela interessada, sem exclusividade, desde que atenda aos requisitos fixados nesta cláusula.

Parágrafo Oitavo - As empregadoras que já fornecem aos seus empregados o Plano Odontológico em data anterior a assinatura dessa Convenção Coletiva de Trabalho, com contrato ainda em vigor, devem comprovar obrigatoriamente, junto a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, por ser a entidade sindical estipulante, até 60 (sessenta) dias após a data do registro da homologação deste instrumento normativo, que estão cumprindo a presente cláusula, através da oferta de documentos, tais como: cópia do contrato assinado, último boleto pago com a Nota Fiscal, de forma a garantir o fiel cumprimento dos benefícios conquistados para a categoria, obedecendo as condições aqui pactuadas.

Após o vencimento do contrato original ou da renovação dessa OPERADORA com a empregadora, a mesma poderá migrar o seu contrato para a APÓLICE indicada pela FEDALIMMG, seguindo as exigências desta cláusula e seus parágrafos.

A empregadora não poderá celebrar aditivos ao contrato original com a OPERADORA após a assinatura deste instrumento coletivo de trabalho, salvo se este aditivo ao Plano Odontológico for para atender, especificamente, o que descreve os parágrafos 6º (sexto) e 8º (oitavo) desta cláusula em todas as suas exigências e disposições, na íntegra, e comprovado a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, pela empregadora, através do contrato original, no prazo estipulado neste parágrafo.

Parágrafo Nono - A empregadora que não possuir empregados, anualmente, deverá apresentar, obrigatoriamente, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa e declaração expressa que não possui empregados e o GEFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social). Caso tal documento seja encaminhado a entidade patronal, assim que receber a RAIS e o GEFIP da empregadora pelo e-mail fedalimmg@gmail.com, enviará cópia a entidade laboral para sua ciência.

Parágrafo Décimo - Caso haja desligamento do empregado e/ou seus dependentes do plano, a empresa deverá informar expressamente a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, em até 5 (cinco) dias corridos, para que seja desligado do plano odontológico, se tiver aceitado a indicação da entidade sindical e firmado adesão ao contrato odontológico. Caso o empregado seja desligado, todos os seus demais dependentes do plano serão, obrigatoriamente, também CANCELADOS junto a OPERADORA.

Parágrafo Décimo-Primeiro - O valor custeado pela empregadora referente ao Plano Odontológico não tem natureza salarial e em nenhuma hipótese este valor será incorporado à remuneração do empregado.

Parágrafo Décimo-Segundo - Caso ocorra inadimplência por parte da empregadora o serviço poderá ser suspenso. Após 60 (sessenta) dias de atraso do pagamento, consecutivos ou alternados, além da multa, despesas bancárias e postais de aviso que serão cobrados com a mensalidade pelo referido atraso. A entidade sindical, obrigatoriamente, deverá comunicar a entidade patronal do cancelamento do serviço.

Parágrafo Décimo-Terceiro - A presente cláusula e todos os direitos e obrigações nela contidos permanecerão em vigor até 90 (noventa) dias após expirada a vigência desta CCT, prazo que as entidades convenientes entendem como razoável para a negociação coletiva da data base subsequente. Este prazo poderá ser prorrogado a critério das entidades ora convenientes;

Parágrafo Décimo-Quarto - Fica estabelecida multa mensal de R\$ 24,90 (vinte e quatro reais e noventa centavos), 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 estarão no contrato de experiência, já que a contratação destes se dará após o término do referido período. O valor da multa reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado e 50% (cinquenta por cento) a favor da Entidade Laboral. Referida multa não é cumulativa com a prevista na Cláusula 18ª desta CCT.


Parágrafo Décimo-Quinto - A abrangência geográfica de atendimento do plano odontológico será nas cidades onde a FEDALIMMG possui atuação, nas localidades onde a operadora contratada não tiver dentistas credenciado, o atendimento será realizado em áreas limítrofes, com deslocamento médio de 40km (quarenta quilômetros).

Parágrafo Décimo-Sexto – Caso a empregadora contrate outro plano odontológico que não o indicado pela FEDALIMMG, o que pode se dar à sua livre escolha, os procedimentos abrangidos pelo Plano Odontológico que será contratado pela empresa, com o aval da entidade sindical (FEDERAÇÃO), destinados aos empregados, deverão englobar o rol mínimo estipulado pela ANS (Agência Nacional de Saúde).

Parágrafo Décimo-Sétimo – A FEDALIMMG contratou a gestora QUERO BENEFÍCIOS LTDA, telefone (11)94013-1957, que ficará responsável por fiscalizar o cumprimento da presente cláusula, prazos e contratação do Plano Odontológico na operadora indicada pela FEDERAÇÃO ou por outra operadora, de acordo com as regras aqui estipuladas

A referida Gestora estará disponível também para os empregados em caso de dúvidas e para denúncias, se for o caso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DA 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).

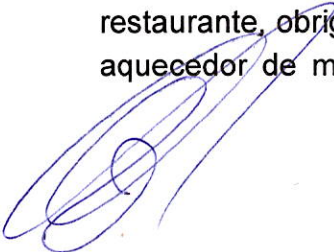


CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DO EMPREGADO(A) ALUNO(A) – O empregado(a) aluno(a) ou menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte a sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso 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 da sua função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DOS REFEITÓRIOS E VESTIÁRIOS – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA- NONA – DA VIGÊNCIA – A vigência da presente convenção será de 12 (doze) meses, com início em 1º de março de 2026 e término em 31 de dezembro de 2026.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA- DA ULTRATIVIDADE- Fica acordado entre as partes que todo o termo pactuado na presente Convenção não perderá sua validade após o término da vigência prevista na cláusula trigésima quarta, ficando os seus efeitos prolongados até a assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho., ESPECIALMENTE NO QUE CONCERNE ÀS CLÁUSULAS SOCIAIS.

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

Belo Horizonte, 31 de março de 2026.

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

Winícius Segantine Dantas
CPF nº 326.126.486-15

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO
DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

José Afranes de Carvalho
CPF Nº 506.588.596-68