

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, a **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ nº 17.212.069/0001-81 e, de outro, **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, CNPJ nº 17.436.668/0001-89, mediante as cláusulas e condições seguintes:

## **CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA**

---

A presente convenção abrange as Indústrias representadas pela FIEMG, Inorganizadas em Sindicato, e os trabalhadores representados pela FEDALIM, Inorganizados em Sindicato, nas localidades em que não há sindicatos patronal e profissional próprios, dos seguintes setores: Fabricação de produtos e beneficiamento de trigo, milho, soja e mandioca (exceto moagem de trigo e fabricação de amido e féculas vegetais de trigo); Fabricação de produtos do açúcar bruto ou refinado (adoçantes artificiais, dietéticos e naturais, fabricação de açúcar de estévia, granulado, cristal); Fabricação de produtos de farinha e seus derivados. (exceto farinha de carne e ossos, farinha de arroz, farinha de trigo e Farinha de pão e rosca); Fabricação de produtos e beneficiamento de aveia, centeio, cevada, batata e mel; Fabricação de produtos à base de ovos preparados industrialmente, incluindo ovos pasteurizados, ovos de codorna em conserva, ovos sem casca, gema de ovos conservada e ovoalbumina; Fabricação de produtos de preparação e refinação do sal, moagem e amiláceos; Fabricação de produtos e derivados de cacau, incluindo beneficiamento, achocolatados, bombons, chocolates e pastas; Fabricação de balas, caramelos, pastilhas, drops e gomas de mascar; Fabricação de salgados em geral, sopas em pó e sopas líquidas; Fabricação de pós para pudim, gelatina e bolo e refresco de frutas; Fabricação de especiarias, condimentos, azeites, óleos vegetais alimentícios, gorduras, gorduras compostas para alimentação, vinagres, margarinas, outras gorduras vegetais e óleos não comestíveis de origem animal; Fabricação de fermentos e leveduras (exceto levedura de cerveja); Fabricação

de farinhas e pós de origem vegetal; Fabricação de produtos de mate (exceto a fabricação de chá mate e outros chás prontos para consumo); Fabricação de conservas e doces; Fabricação de conservas de frutas, produtos congelados, supercongelados, polpas, concentrados, liofilizados e conservas de legumes e outros vegetais (exceto produtos congelados de bovinos, suínos, equinos, peixes, lulas, crustáceos e moluscos); Fabricação de conservas de legumes e outros vegetais; Fabricação e processamento industrial de produtos do fumo; Fabricação de alimentos e pratos prontos, inclusive dietéticos; Fabricação de produtos alimentícios não especificados anteriormente, incluindo alimentos dietéticos e complementos alimentares; Fabricação de especiarias, molhos, temperos e condimentos; Fabricação de alimentos e pratos prontos; Fabricação de gelo; Fabricação de produtos à base de misturas de mel e mel artificial.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – CORREÇÃO SALARIAL**

---

Os salários dos empregados da categoria profissional conveniente que ganham acima do piso salarial, serão reajustados em 1º de junho de 2026, com o percentual de 4% (quatro inteiros por cento), incidentes sobre os salários de 1º de janeiro de 2025, podendo ser compensados 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, término de aprendizado.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE**

---

Os empregados admitidos entre 1º de janeiro de 2025 e 31 de dezembro de 2025 terão seus salários corrigidos, em 1º de junho de 2026, proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, de acordo com a seguinte tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE DE REAJUSTE	FATOR MULTIPLICADOR
	% 1º de junho de 2026	
janeiro/2025	4,00	1,0400
fevereiro/2025	3,67	1,0367
março/2025	3,33	1,0333
abril/2025	3,00	1,0300
maio/2025	2,67	1,0267
junho/2025	2,33	1,0233
julho/2025	2,00	1,0200
agosto/2025	1,67	1,0167
setembro/2025	1,33	1,0133
outubro/2025	1,00	1,0100
novembro/2025	0,67	1,0067
dezembro/2025	0,33	1,0033

#### **CLÁUSULA QUARTA – QUITAÇÃO**

---

Com o cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 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.

#### **CLÁUSULA QUINTA – SALÁRIO DE INGRESSO**

---

Será garantido ao empregado, a partir de 1º de junho de 2026, um salário de ingresso no valor de R\$ 1.703,00 (um mil e setecentos e três reais).

#### **CLÁUSULA SEXTA – 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 SÉTIMA – SALÁRIO 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 OITAVA – UNIFORMES**

---

As empresas que exigirem o uso de uniformes, fornecerão a seus empregados, até 3 (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 NONA – 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 – RETORNO EMPREGADO INSS**

---

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar ao serviço, após gozo de benefício previdenciário, por prazo superior a 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, exceto no caso de contrato de experiência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

---

As empresas dão garantia de emprego ou salário à empregada gestante, pelo período de 60 (sessenta) dias, após a data da cessação da licença previdenciária ou maternidade.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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 – 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 artigos 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 – LICENÇA PARA CASAMENTO**

---

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO FUNERAL**

---

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

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

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

§3º: Fica facultado à entidade sindical representativa dos trabalhadores apresentar ao empregador proposta para a contratação de auxílio-funeral e/ou seguro de vida para o cumprimento da obrigação prevista na presente cláusula, sem qualquer obrigatoriedade na sua contratação.

§4º - Caso o empregador decida, voluntariamente, fazer a contratação indicada no parágrafo anterior, ficará automaticamente desobrigado do pagamento do benefício de que trata o caput da presente cláusula, observando-se, ainda, o disposto no §2º se houver a contratação do seguro de vida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PAGAMENTO EM CHEQUE**

---

Quando o pagamento do salário for efetuado através de cheque, recomenda-se às empresas a observância da Instrução Normativa nº 2, de 08/11/21 do MTE, concedendo horário que permita o desconto imediato do cheque.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ANOTAÇÃO NA CTPS**

---

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

---

As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes desta Convenção, uma Contribuição Negocial, no valor correspondente a 3% (três por cento) do salário já corrigido do mês de julho/2026.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto do valor da contribuição prevista no caput, diretamente à entidade sindical profissional, pessoal e individualmente, ou através de carta escrita de próprio punho e entregue pessoalmente à entidade sindical ou enviada individualmente via Correios, com AR – Aviso de Recebimento, no prazo de 10 dias após a data de assinatura da presente convenção coletiva, valendo, no caso do AR, a data de postagem para verificação da observância do prazo de oposição. Na referida carta de oposição deverá constar o nome do trabalhador, CPF e empresa à qual está vinculado, bem como deverá ser anexada cópia de documento de identidade do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No prazo máximo de até 05 (cinco) dias, após o vencimento do período de oposição estipulado, a entidade sindical profissional encaminhará a cada empresa, a relação dos trabalhadores que enviaram cartas de oposição para que a empresa efetue o desconto e repasse da contribuição à entidade sindical profissional mediante emissão de guia de pagamento que poderá ser solicitada pela empresa junto à FEDERAÇÃO PROFISSIONAL, através do e-mail [fedalimmg@gmail.com](mailto:fedalimmg@gmail.com) ou pelo WhatsApp (31) 7212-1911, Fone: 3643-0091.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na eventualidade de ajuizamento de ação trabalhista por parte do empregado em que se discuta sobre a legalidade do pagamento da contribuição de que trata a presente cláusula e em havendo a condenação da empresa no ressarcimento ao empregado, a entidade sindical profissional responderá regressivamente pela integralidade da condenação/restituição perante a empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas ficam proibidas de patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto da contribuição, sob pena de multa no valor da respectiva contribuição por empregado envolvido, respeitada a apuração de cada caso com ampla defesa e contraditório.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que não recolherem à entidade sindical profissional as importâncias relativas aos descontos efetuados, nos termos e condições definidos na presente cláusula, ficarão sujeitas à multa de 2% (dois por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pela TR, aplicado sobre o montante não recolhido.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES**

---

As empresas abrangidas pela presente Convenção deverão recolher uma única vez à Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, uma contribuição em valor proporcional ao seu capital social, no **valor mínimo de R\$ 100,00 (cem reais) e no máximo de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais)**, de acordo com a tabela abaixo:

<b>Contribuição Negocial Patronal - 2025</b>	
<b>Faixa de Capital Social da Empresa (R\$)</b>	<b>Valor Máximo (R\$)</b>
Até 40.000,00	R\$ 100,00
De 40.000,01 até 100.000,00	R\$ 250,00
De 100.000,01 até 300.000,00	R\$ 375,00
De 300.000,01 até 600.000,00	R\$ 500,00
De 600.000,01 até 1.000.000,00	R\$ 625,00
De 1.000.000,01 até 1.500.000,00	R\$ 750,00
De 1.500.000,01 até 2.000.000,00	R\$ 1.000,00
De 2.000.000,01 até 3.000.000,00	R\$ 1.250,00
De 3.000.000,01 até 4.000.000,00	R\$ 1.500,00
De 4.000.000,01 até 5.000.000,00	R\$ 1.875,00
Acima de 5.000.000,01	R\$ 2.500,00

§ 1º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar individualmente por meio de carta enviada pelos Correios para a FIEMG, com AR (Aviso de Recebimento), até 10 (dez) dias após a data de assinatura da presente Convenção (Endereço: Avenida do Contorno, 4456, 6º andar, Belo Horizonte, CEP: 30.110-028).

§ 2º - A contribuição acima deverá ser recolhida através de guia própria, que será enviada pela entidade, com vencimento no dia **10 de julho de 2026**.

§ 3º - O atraso no recolhimento da contribuição implicará em multa de 5% (cinco por cento), acrescida de juros.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA**

---

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

---

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados em papel que as identifiquem ou meio eletrônico, comprovante de pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e dos respectivos descontos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 – FÉRIAS - INÍCIO**

---

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 – 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 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA/SÁBADO**

---

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 9º: O eventual saldo positivo ou negativo de horas que porventura venha a existir após 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 – 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 consequente 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 – 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 – 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 – JORNADA 6X2 e JORNADA 5X1**

---

As empresas ficam autorizadas a praticar a jornada de trabalho 6X2 (seis dias de trabalho seguidos por dois dias de descanso) ou a jornada de trabalho 5X1 (cinco dias de trabalho seguidos por um dia de descanso).

§ 1o – Será dispensado o acréscimo de salário quando o excesso de horas em uma semana for devidamente compensado no próprio mês ou através do Banco de Horas previsto nesta CCT.

§ 2o – A presente clausula deverá ser afixada na empresa em local visível e de fácil acesso ao empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

---

Fica facultado às empresas reduzirem, mediante acordo individual, o intervalo para repouso e alimentação dos empregados que almoçam no local de trabalho para o mínimo de 30 minutos, seja o almoço fornecido pela empresa ou levado pelo próprio empregado, desde que o término de suas jornadas seja antecipado na mesma proporção.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DIFERENÇAS SALARIAIS/PRAZO PARA PAGAMENTO**

---

As diferenças salariais decorrentes do presente ajuste serão devidas a partir de junho/2026, e deverão ser pagas juntamente com os salários de JULHO/2026, sem qualquer ônus.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DATA-BASE**

---

As partes, de comum acordo, resolvem manter a data-base em 1º de janeiro.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – VIGÊNCIA**

---

A vigência da presente convenção será de 07 (sete) meses, com início em 1º de junho de 2026 e término em 31 de dezembro de 2026.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – ALTERAÇÃO NO SISTEMA NEGOCIAL**

---

Caso sobrevenha lei constitucional ou ordinária alterando o atual sistema legal sobre negociações coletivas, as partes se reunirão para exame e discussão das novas regras instituídas.

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

Belo Horizonte/MG, 22 de junho de 2026.

### **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Luciana Charbel Leitão de Almeida  
CPF N° 595344516-49

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

José Afranes De Carvalho  
CPF N° 506.588.596-68