

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004250/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057800/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.244504/2025-11
DATA DO PROTOCOLO: 29/09/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDS PANIFICACAO E CONF MAS AL E BISC RS, CNPJ n. 92.794.593/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLA CARNEVALI GOMES e por seu Procurador, Sr(a). RENATA KERKHOFF;

E

SIN DOS TRAB NA IND FABRI E DISTR EM PANIF ETC P ALEGRE, CNPJ n. 88.098.777/0001-81, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADONIRAN MARTINS e por seu Procurador, Sr(a). MARCELO ABBUD;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Padeiros, Confeiteiros, demais Empregados na Fabricação, Industrialização e Distribuição de Produtos de Panificação e Confeitaria, Massa Alimentícias e Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas, Laticínios e Produtos Derivados, Torrefação e Moagem de Café, Doces e Conservas Alimentícias, e do Mate**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Cachoeirinha/RS, Canoas/RS, Eldorado do Sul/RS, Esteio/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Novo Hamburgo/RS, Parobé/RS, Porto Alegre/RS, São Jerônimo/RS, São Leopoldo/RS, Sapucaia do Sul/RS, Taquara/RS e Viamão/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido que a partir de **01 de setembro de 2025** o **salário normativo** mínimo para a categoria profissional conveniente será de **R\$2.056,40**(dois mil e cinquenta e seis reais, com quarenta centavos) ou seu equivalente em salário-hora, diário ou semanal.

Para os trabalhadores que não comprovarem, via CTPS, já terem trabalhado em empresa da mesma atividade e ou categoria, da que o esta contratando, poderá ser contratado um **salário**

de ingresso para prova, durante eventual **contrato de experiência**, que se dará para este efeito no período máximo de 90 (noventa) dias, a partir de **01 de setembro de 2025** no valor de **R\$1.923,90**(hum mil, novecentos e vinte e três reais, com noventa centavos) por mês, ou seu equivalente em salário-hora, diário ou semanal.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL DO MENOR APRENDIZ

O piso salarial do MENOR APRENDIZ contratado nos termos deste instrumento corresponderá, no mínimo, ao valor do salário mínimo nacional-hora, respeitada a proporcionalidade da jornada legalmente prevista para a categoria, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único – Fica assegurado que, em nenhuma hipótese, a remuneração mensal do MENOR APRENDIZ será inferior ao resultado da multiplicação do salário mínimo-hora nacional pela carga horária efetivamente cumprida no período.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão um reajustamento salarial para efeito exclusivo da presente Convenção, correspondente ao percentual de 6%(seis por cento) a incidir sobre os salários devidos e pagos para a categoria profissional no mês de setembro de 2024.

Os empregados admitidos entre 01 de setembro de 2024 e 31 de agosto de 2025 terão seus salários reajustados pelo critério da tabela abaixo, entendido para o efeito de mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data base do presente acordo.

CLÁUSULA SEXTA - TABELA DE PROPORCIONALIDADE

De 1º de setembro de 2024.

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Setembro/24	6,00%	Março/25	3,00%
Outubro/24	5,50%	Abril/25	2,50%
Novembro/24	5,00%	Maior/25	2,00%

Dezembro/24	4,50%	Junho/25	1,50%
Janeiro/25	4,00%	Julho/25	1,00%
Fevereiro/25	3,50%	Agosto/25	0,50%

Os salários reajustados conforme acima previsto serão assim pagos a partir do mês de setembro de 2025.

CLÁUSULA SÉTIMA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Desde que cumprido o acordo do período revisando e concedido o reajuste salarial previsto nesta Convenção, a entidade profissional e seus integrantes dão por integralmente reposta a inflação do período revisando que situa-se entre 01 de setembro de 2024 e 31 de agosto de 2025 e quitado o mesmo período revisando, relativo a data-base de 01 de setembro de 2025.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTOS

Os efeitos previstos na presente Convenção, serão praticados juntamente com a folha de OUTUBRO de 2025, com reajuste retroativo ao mês de setembro de 2025. Sem incidência das penalidades previstas na presente Convenção.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS FORA DO PRAZO PREVISTO NESTA CONVENÇÃO

Na hipótese de pagamento das alterações salariais prevista nesta Convenção fora dos prazos estipulados nesta Convenção, o valor devido será acrescido de uma multa de 10% (dez por cento) do salário normativo mínimo da categoria, em favor do empregado prejudicado e após a comunicação do Sindicato Profissional para que se proceda a regularização no prazo de 10 (dez) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBOS DE PAGAMENTOS

Ficam obrigadas as empresas a fornecerem discriminativos dos pagamentos efetuados e dos respectivos descontos a seus empregados, inclusive, com identificação da empresa e com a especificação de percentuais de reajustes e ou antecipações salariais praticados e concedidos após a data-base.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO - REAJUSTES FUTUROS

Os reajustes e/ou antecipações salariais espontâneas e/ou coercitivas, com exceção do concedido na Cláusula Reajuste Salarial, desta Convenção, praticados a partir de 1º de setembro de 2025 e na vigência da presente Convenção poderão ser utilizados para compensação em procedimentos coletivos futuros, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

Não serão compensados, contudo, os aumentos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período revisando e durante o prazo de vigência da Convenção, decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como decorrentes de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras que excederem as duas primeiras horas extras diárias, além da oitava hora legal, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIO

As empresas concederão a seus empregados, a partir da data-base, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional equivalente a 4,0% (quatro por cento) mensais, a incidir sobre o salário base, sob a forma de adicional de tempo de serviço, a cada cinco anos de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

As empresas pagarão aos seus empregados que desenvolverem suas atividades profissionais em horário noturno, assim considerando aquele desenvolvido entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte, um adicional noturno de **25% (vinte e cinco por cento)** do valor do salário hora dos mesmos, sem prejuízo da contagem reduzida do horário noturno.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados operadores de caixa, que exerçam efetivamente a função, receberão o adicional salarial mensal equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, a título de quebra de caixa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE 3 DIAS

Fica assegurado aos empregados mensalistas 3 dias de abono, sobre o salário contratual(salário base), como contra prestação indenizatória dos sete meses de 31 dias de cada ano.

O pagamento do valor supra mencionado se dará sempre na folha de pagamento do mês de aniversário do contrato de trabalho do empregado, sendo devido somente a partir de um ano ininterrupto na empresa.

O pagamento do referido abono tem caráter indenizatório não se configurando salário para qualquer fim, não havendo, inclusive, incidência tributária.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal, concedem um auxílio escolar equivalente a R\$460,00(quatrocentos e sessenta reais), que deve constar na folha de pagamento **junho de 2026, com pagamento até o quinto dia de julho**, para cada trabalhador, que estiver cursando os ensinos fundamental e médio (mesmo que a nível de supletivo) ou 3º grau, ou que tenha filho ou dependente, que estiver estudando, este até o limite de 18 anos de idade para o ensino médio e até 24 anos de idade para o ensino superior, sendo que o valor máximo a ser pago a título de auxílio escolar não poderá ultrapassar o equivalente a R\$460,00(quatrocentos e sessenta reais).

O Auxílio Escolar aqui previsto será pago aos trabalhadores mediante a entrega da comprovação da sua aprovação ou de seus filhos ou dependentes, como tal aqueles que estão cadastrados para fins de Previdência Social, nas provas de curso do ensino oficial, relativa ao ano anterior à data de pagamento do referido auxílio, podendo ser substituída a comprovação da aprovação pelo certificado de, no mínimo, 75% de frequência no ano anterior à data de pagamento do referido auxílio. Deverá, ainda, ser apresentada a comprovação de matrícula e frequência referente ao primeiro semestre do ano de pagamento do referido benefício.

E ainda de forma proporcional aos meses trabalhados, ou fração igual ou superior a 15 dias.

Ficam isentas do pagamento destes auxílios as empresas que mantêm fundações ou que já destinam doações diretas ao empregado, deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima acordado, por beneficiário acima especificado.

A verba de que trata esta cláusula não compõe o salário de contribuição, portanto não sofre incidência tributária.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas, em caso de falecimento de empregado, pagarão um auxílio-funeral, à sua sucessão ou familiares, mediante comprovação das despesas, sendo, previamente, avisado do presente direito, até o valor máximo equivalente 03 (três) salários normativos da categoria vigente à época do falecimento.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE PÃO, LANCHE E UNIFORME

A partir de 01/09/2020 as empresas ficam dispensadas de fornecer o ½(meio) quilo de pão.

Tendo em vista que na Convenção passada houve o reconhecimento da historicidade da cláusula retirada e do direito adquirido, em especial pelos PADEIROS, permanece a obrigação do pagamento do valor alcançado a esse título em 08/2020, como salário utilidade, em rubrica própria, exclusivamente aos PADEIROS que recebiam tal benefício até 31/08/2020.

Aos Padeiro se Confeiteiros, quando em serviço no mesmo estabelecimento, é assegurado uniforme no início de cada semestre de trabalho, sendo concedido, também café com pão no horário de serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALOR DA REFEIÇÃO

O valor da refeição fornecida pelas empresas nos refeitórios não poderá ultrapassar 6% (seis por cento) do valor do salário normativo da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA NATUREZA INDENIZATÓRIA DOS BENEFÍCIOS

As empresas que optarem por fornecer benefícios, tais como auxílio-alimentação, vale-transporte, auxílio-combustível ou quaisquer outros destinados à alimentação ou ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa, independentemente da forma de concessão, seja in natura, em espécie, por meio de cartão, ticket, vale ou qualquer outro mecanismo de disponibilização, não terão tais valores natureza salarial, não se incorporarão à remuneração para quaisquer efeitos e não integrarão a base de cálculo de férias, 13º salário, FGTS, INSS, horas extras, aviso-prévio, verbas rescisórias ou qualquer outra parcela de natureza trabalhista ou previdenciária, possuindo caráter estritamente indenizatório.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PEDIDO DE DEMISSÃO - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Os empregados que pedirem demissão, mesmo com menos de 1 (um) ano de tempo de serviço, terão direito a receber o pagamento de férias proporcionais ao seu tempo de serviço na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO - PAGAMENTO

O pagamento das verbas rescisórias ao empregado despedido ou que pediu demissão deverá ser efetuado nos prazos estabelecidos no §6º do art. 477 da CLT. O descumprimento do referido prazo acarretará, além da multa legal prevista no §8º do mesmo dispositivo, a aplicação de multa adicional em favor do empregado prejudicado, correspondente a um salário-dia por dia de atraso.

A multa adicional ora estipulada terá como limite máximo valor equivalente ao montante total das parcelas rescisórias devidas, devidamente corrigidas, incluindo saldo de salário do mês da rescisão e depósitos de FGTS.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO A PRAZO DETERMINADO - CÓPIA

As empresas deverão ajustar por escrito o contrato de experiência ou por tempo determinado, com entrega de cópia ao trabalhador, sob pena de ser considerado em seu tempo certo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS

Será anotado nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados a função efetivamente exercida de conformidade com o Código Brasileiro de Ocupações (C.B.O.).

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GESTANTE - ESTABILIDADE

É assegurado às empregadas gestantes, nas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, durante a vigência do presente acordo, estabilidade funcional desde a concepção até

60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário, facultado a empregada renunciar ou transacionar esta garantia de emprego, desde que devidamente assistida pelo Sindicato Profissional ou supletivamente pela Delegacia Regional do Trabalho, em caso de negativa do Sindicato;

As empregadas comprovarão sua condição de gestante por atestado médico ou exame laboratorial identificado;

A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se a empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de readmissão, reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória prevista nesta cláusula, entendendo-se a última inexistente se não efetuada a apresentação no prazo antes previsto.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTADO - ESTABILIDADE

Ao empregado que acidentar-se em trabalho e permanecer afastado do emprego por mais de 15 (quinze) dias, não havendo o recebimento de benefício junto à Previdência Social, será assegurado, quando de seu retorno ao trabalho, uma estabilidade funcional pelo prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da data de retorno, sempre respeitando o direito do empregado em renunciar ou transacionar esta concessão, desde que devidamente assistido pelo Sindicato Profissional ou supletivamente pela Delegacia Regional do Trabalho, em caso de negativa do Sindicato.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APOSENTADO - ESTABILIDADE

O empregado da categoria profissional, pertencente as empresas representadas pelo Sindicato Profissional, que estiver nos 12 (doze) meses anteriores de sua possível aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial, terá, durante este período, garantia de emprego, condicionada a:

Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 02 (dois) anos ininterruptos;

Comunique o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

Caso o empregado comprove a negativa da empresa de passar recibo na comunicação acima prevista terá direito inequívoco de readmissão no emprego;

A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do emprego em causa;

A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

Poderá, ainda, ser protegido pela presente cláusula o empregado que comunicar a situação de pré-aposentando acima fixada até a data do pagamento de uma hipotética rescisão e excepcionados os pedidos de demissão e rescisão por justa causa do empregado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADE INSALUBRE

Tendo esta convenção coletiva prevalência sobre a lei, conforme caput do artigo 611-A, da CLT. Considerando que a matéria aqui tratada resta contemplada no inciso XIII, do referido dispositivo legal, acordam as partes a possibilidade de prorrogação e compensação de jornada em atividade insalubre, sem a necessidade da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. A referida prorrogação não poderá ultrapassar a jornada diária de dez horas. A compensação deverá ser paga, no máximo, até o mês subsequente. Prevalecendo esta disposição sobre o artigo 60 da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Tendo esta Convenção Coletiva prevalência sobre a lei, conforme caput do artigo 611-A, da CLT. Considerando que a matéria aqui tratada resta contemplada no inciso III, do referido dispositivo legal, acordam as partes que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 30 (trinta) minutos e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 3 (três) horas. Prevalecendo esta disposição sobre o artigo 71 da CLT.

Fica esclarecido que sendo reduzido o intervalo, haverá alteração ou da entrada ou do fim da jornada, sob pena de incorrer em horas extras

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Considerando que as empresas do ramo possuem autorização legal para funcionar todos os dias do ano, inclusive aos domingos e feriados, aquelas que operarem de domingo a domingo deverão conceder ao empregado um descanso semanal, observado o intervalo máximo de seis dias consecutivos de trabalho.

Na hipótese de a semana, em razão do domingo, resultar em mais de uma folga dentro desse período, fica autorizada a compensação da folga excedente com as horas extras no fechamento mensal e/ou nos feriados trabalhados. Não havendo saldo de horas extras ou feriados a compensar, a folga adicional será considerada como dia normal de trabalho, devendo ser remunerada integralmente, sem qualquer desconto.

A presente cláusula prevalece nos termos do artigo 611-A da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE DE GÊNERO NA PERIODICIDADE DO DESCANSO AOS DOMINGOS

Fica assegurado a todos os empregados, homens e mulheres, o descanso semanal remunerado, que deverá coincidir com o domingo, a cada 6 semanas. Prevalecendo esta disposição sobre o artigo 386 da CLT, nos termos do artigo 611-A da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UTILIZAÇÃO DE SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Com base no disposto no Inciso XXVI do artigo 7º. da Constituição Federal que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º da Portaria do nº 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, as partes decidem possibilitar a

utilização de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, para aqueles empregados que exerçam atividade externa, parcial ou integralmente.

Parágrafo Único – Este Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho alternativo não admite: I – restrições à marcação do ponto; II – marcação automática do ponto; III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV- alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. Adicionalmente este sistema alternativo também: I - está disponível no local de trabalho; II - permite a identificação de empregador e empregado; e III – possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Com adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, fica acordado que a Categoria Econômica aqui representada, para aqueles empregados que exerçam atividade externa, integral ou parcial, esta liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510 de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATRASOS

As empresas não descontarão o repouso semanal remunerado do empregado que chegar atrasado e for admitido ao serviço.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

Conforme edital publicado no Jornal do Comércio nos dias 25, 26 e 27/07/2025, realizada Assembleia no dia 01/08/2025, ficou estabelecida uma Contribuição Assistencial com valores que obedecem aos princípios da razoabilidade, a serem descontados dos salários dos empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Esta cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria, Fabricação e Distribuição e Confeitaria (padeiros e Confeiteiros), Massas Alimentícias e Biscoitos, Produtos de Cacau e Balas, Laticínios e Produtos Derivados, Torrefação e Moagem de Café, Doces e Conservas Alimentícias e do Mate de Porto Alegre-RS.

Parágrafo segundo: As empresas representadas pelo Sindicato Patronal, ora conveniente, em conformidade com a aprovação na Assembleia Geral, promovida pelo Sindicato Profissional, por conta e risco e responsabilidade do mesmo, descontarão de todos os seus empregados, em favor do Sindicato profissional 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de salário de cada empregado na folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2025 devidamente corrigido nos termos da presente convenção coletiva e o recolherão até 5 (cinco) dias após o desconto e 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de salário de cada empregado constante da folha de pagamento do mês de JUNHO de 2026 nos termos da presente Convenção Coletiva e o recolherão até 5 (cinco) dias após o desconto.

Parágrafo terceiro: Fica assegurado ao empregado não associado o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, em até (10)dez dias após a realização do registro da Convenção Coletiva na sistema Mediador. Tal oposição deverá ser efetuada por escrito via protocolo do pedido diretamente na sede do sindicato, ou poderá ser encaminhada individualmente, via postal, mediante carta ou sedex, ambos com aviso de recebimento.

Parágrafo quarto: O não desconto e ou o não recolhimento nas condições e prazos acima estipulados acarretará uma multa no percentual de 10% (dez por cento) a incidir sobre o valor devido, além de juros legais e atualização monetária a ser paga pela empresa inadimplente ao Sindicato Profissional, conforme Precedente Normativo 73 do TST.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL

As empresas componentes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato Patronal, ora conveniente, e na base territorial referente a presente Convenção, recolherão aos cofres do respectivo Sindicato o valor equivalente a **1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2025(já reajustada)** a título de contribuição assistencial. O referido recolhimento deverá ser efetuado **até o dia 14 de NOVEMBRO de 2025**, incidindo multa de 20% (vinte por cento) acrescido de juros e correção monetária na forma da lei para a hipótese de inadimplência.

Ficam cientes de que esta contribuição é obrigatória e exigível pois, conforme artigo 611-A da CLT, esta convenção coletiva de trabalho tem prevalência sobre a lei.

Fica garantido o direito de oposição, pelas empresas não associadas, que deverá ser exercido de forma expressa, junto ao sindicato patronal, no prazo entre o registro desta Convenção e até 10 dias antes do vencimento da referida contribuição.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS

E, por estarem justos e conveniados, assinam a presente para que surta e produza os jurídicos e legais efeitos a que se destina.

}

CARLA CARNEVALI GOMES
Presidente
SINDICATO DAS INDS PANIFICACAO E CONF MAS AL E BISC RS

RENATA KERKHOFF
Procurador
SINDICATO DAS INDS PANIFICACAO E CONF MAS AL E BISC RS

ADONIRAN MARTINS
Presidente
SIN DOS TRAB NA IND FABRI E DISTR EM PANIF ETC P ALEGRE

MARCELO ABBUD
Procurador
SIN DOS TRAB NA IND FABRI E DISTR EM PANIF ETC P ALEGRE

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA STIPANPA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.