

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003065/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/08/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040918/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.220393/2025-49
DATA DO PROTOCOLO: 18/08/2025

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

SINDICAVESPAR, CNPJ n. 21.381.108/0001-41, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). BENEDITA DONIZETI SOARES e por seu Presidente, Sr(a). MARCIO MARIO DE FARIA;

E

PLASTCOR DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 04.704.457/0002-19, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). MARINA FERREIRA DOS SANTOS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário**, com abrangência territorial em **Cachoeira de Minas/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DE INGRESSO

Fica estabelecido que os pisos salariais iniciais (período de experiência) da categoria profissional, a partir de 01/07/2025, passa a ter os seguintes valores:

a) Mão de obra não qualificada (aprendizes) R\$1.658,84 (um mil seicentos e cinquenta e oito e oitenta e quatro centavos), por mês.

b) Corte manipulação, acabamento, aparador, colador e conferente R\$1.690,42 (um mil seicentos e noventa reais e quarenta e dois centavos), por mês.

c) Mão de obra qualificada (costureiras, passadores de malhas retilíneas Overloquistas, tecelões de retilíneas e Serigrafistas) R\$1.735,32 (um mil setecentos e trinta e cinco reais e trinta e dois centavos), por mês.

Parágrafo Único: Os salários previstos nesta cláusula não se aplicam aos que trabalham por peça ou tarefa, que terão seus valores determinados de comum acordo com seus contratantes, respeitando-se os Pisos Salariais previstos.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Para os empregados com salários superiores aos pisos estabelecido na cláusula terceira, a partir de 01 de julho de 2025, a empresa se obriga a reajustar com percentual de 5,18% (cinco virgula dezoito por cento) referente a ao INPC/IBGE acumulado de 01/07/24 a 30/06/25 e mais 2,68% (dois virgula sessenta e oito por cento) a título de aumento real, percentual este a ser aplicado sobre o salário já reajustado pelo INPC, cujo total de reajuste acumulará em 8% (oito por cento).

Parágrafo Primeiro: Não serão deduzidas para efeito do cálculo previsto no “caput”, os aumentos por promoção, classificação, espontâneos, individual, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os pagamentos dos salários aos empregados da categoria profissional deverão ser de 40% (quarenta por cento) do salário nominal até o dia 20 (vinte) de cada mês e o saldo remanescente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, dentro da jornada de trabalho, sendo facultado ao empregado receber o valor integral até o 5º dia útil, opção que deverá ser feita por escrito.

Parágrafo Primeiro: Na ocorrência de que o dia destinado ao pagamento dos empregados coincida com sábado, a empresa deverá efetuar-lo no último dia antecedente, e, procedendo da mesma forma em relação aos pagamentos efetuados nos dias de adiantamento salarial;

Parágrafo Segundo: No caso de descumprimento da presente cláusula, será aplicado o Precedente Normativo n.º 072, do TST: Atraso no pagamento de salários: estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese do atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 1% (um por cento) por dia no período subsequente.

Parágrafo Terceiro: A empresa se obriga a fornecer aos seus empregados, comprovante de seus salários e demais vencimentos, com a discriminação de seus valores e respectivos

descontos, através de holerites/extrato ou qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa.

Parágrafo Quarto: A empresa optando por fazer o pagamento dos salários de seus empregados através de depósitos em contas bancárias, seja em conta salário ou em conta corrente, arcará com as despesas decorrentes de tarifas e manutenção de cadastro.

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado (a) que substituir o outro de salário maior, por qualquer motivo, e desde que não exceda 30 (trinta) dias, receberá salário igual ao do substituído, a título de abono, sem incorporação.

Parágrafo Único: Na hipótese de ultrapassar 30 (trinta) dias de substituição (excetuando-se o período de férias e licença maternidade), a diferença salarial referente à substituição, se incorporará ao salário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

No caso de atividade essencial ou de urgência de horas suplementares fica convencionado entre as partes o valor adicional de **70% (setenta por cento)**, sobre o valor da hora normal, limitado à jornada diária a 10 horas, enquanto que as horas trabalhadas nos dias de repouso semanal, feriados, domingos e dias previamente compensados terão adicional de 100% (cento por cento).

Parágrafo Único: A empresa fornecerá gratuitamente aos convocados a prestarem horas extras, desde que superior a 01 (uma) hora, um lanche, transporte ou passe oficial, bem como quando as mesmas forem aos domingos, feriados e dias compensados.

Adicional Noturno

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário base nominal do empregado, no período compreendido entre 22 (vinte e duas) horas às 6 (seis)

horas do dia seguinte, sem prejuízo da hora reduzida de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos)

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - AUXILIO FUNERAL, INVALIDEZ PERMANENTE, SEGURO DE VIDA

No caso de falecimento ou invalidez permanente do empregado, a empresa pagará aos dependentes um salário nominal do empregado em caráter indenizatório.

I. **Morte Natural ou Acidente: R\$7.000,00** (sete mil reais, em caso de morte do (a) empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II. **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: R\$7.000,00** (sete mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do(a) empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido;

III. **Auxilio Funeral: R\$3.160,00** (tres mil cento e sessenta reais), para reembolso de despesas com o funeral (sepultamento)

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA - PLR

Passa a constar do ACT Participação nos Lucros e Resultados (PLR), implantado em janeiro de 2025, para o período de 12 meses, com início em Janeiro, e termino em Dezembro de 2025. O fechamento será de forma semestral, sendo o primeiro período entre Janeiro a junho e o segundo período entre Julho a Dezembro 2025, com pagamento em duas parcelas, sendo a primeira em Julho de 2025 no valor fixo de R\$500,00 (Quinhentos reais) e a segunda parcela em Março de 2026 no valor de R\$500,00 (quinhentos reais), caso as metas de faturamento da empresa batam 100% o colaborador passará a receber em sua última parcela o complemento de seu salário nominal. Ou seja, na última parcela receberá valor fixo de 500,00 + variável (Correspondente ao seu salário).

A Participação nos Resultados, se baseia na aplicação do critério sobre o faturamento, (bater o faturamento anual), estabelecido pela área comercial / diretoria, que indicarão através de seu resultado final, o valor a ser concedido aos empregados, em forma de prêmio variável, de acordo com os resultados obtidos.

b) Não farão jus ao programa, funcionários em contrato de experiência e afastados por auxilio doença pelo período do afastamento. Caso o colaborador seja efetivado será paga também a proporcionalidade do contrato de experiência.

c) Os empregados admitidos, desligados, durante o calendário aprovado, a empresa deverá obedecer ao critério da proporcionalidade quanto aos meses trabalhados.

d) Os empregados eventualmente demitidos por Justa Causa não farão jus ao prêmio aqui estabelecido.

Esse prêmio não incide como verba salarial.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá mensalmente a todos os seus empregados cartão alimentação, independentemente da função, cargo ou nível hierárquico, que possuam contrato de trabalho ativo na data de concessão do benefício.

Parágrafo Primeiro - Valor do Benefício:

O valor varia entre 300,00 (trezentos reais) a não receber nada.

Parágrafo Segundo - Forma de Concessão e Periodicidade:

O Cartão alimentação será fornecido mensalmente, até o dia 05 do mês subsequente ao trabalhador.

Parágrafo Terceiro - Natureza Indenizatória:

O cartão alimentação, por sua natureza, possui caráter indenizatório e não remuneratório, não se incorporando ao salário para nenhum efeito legal, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, imposto de renda, FGTS ou quaisquer outros encargos trabalhistas e previdenciários, em conformidade com a legislação vigente.

Parágrafo Quarto - Descontos:

Fica estabelecido que não haverá nenhum desconto na folha de pagamento do empregado referente ao benefício.

Parágrafo Quinto- Regras para aquisição do benefício

Será garantido os valores abaixo:

-300,00 Sem Faltas/sem atrasos/sem atestados/Sem declarações.

-200,00 Sem faltas injustificadas/ sem atrasos/ atestado e declarações somando 1 dia.

-150,00 Sem faltas injustificadas/02 horas de atrasos /atestados e declarações somando 2 dias.

-50,00 1 injustificada/02 horas de atrasos / atestados e declarações somando 02 dias.

-0,00 acima de 02 faltas injustificada/Acima de 2 dias de Atesdaos e Declarções.

Parágrafo Sexto - Ausências e Afastamentos:

Em caso de ausências em períodos de afastamento por licença (remunerada), férias, o empregado terá direito ao benefício.

Em caso de afastamento por auxílio doença,o empregado fará jus ao cartão alimentação no valor de R\$200,00 por um periodo de ate 6 meses e por acidente de trabalho em quanto durar o afastamento.

outro motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, o empregado não fará jus ao cartão alimentação.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE

O custo do transporte empresa residência e vice-versa será descontado mensalmente do salário nominal dos empregados, o valor de até 1% (um por cento), limitado ao valor máximo do passe oficial.

Parágrafo Único: Fica a critério da empresa, a adoção de fretamento, veículo próprio ou a utilização de passe oficial, porém obedecido o valor máximo estabelecido no CAPUT desta cláusula, para efeito de desconto dos seus empregados, sendo que os empregados que fazem jornada com horários especiais (ex. vigias), terão direito ao passe oficial quando seu horário não coincidir com o transporte de fretamento ou próprio da empresa.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CRECHE/DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO

a) A empresa possuindo mais de 30 (trinta) empregadas mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos deverão manter local apropriado onde sejam permitidas as mesmas, guardar sob vigilância e assistência os seus filhos.

b) Tal exigência, ainda a critério das empresa, poderá ser suprida por meio de creches mantida pela própria empresa ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas em regime comunitário.

c) As empregadas que estiverem com filhos na idade de amamentar, até 6 (seis) meses, terão 01(uma) hora por dia, podendo solicitar ampliação na hora do almoço e podendo ainda ser prorrogado a critério médico.

Parágrafo Primeiro: As empregadas que trabalharem por turno (fixo ou revezamento), terão os mesmos direitos de amamentação —

Parágrafo Segundo: A empresa pagará a título de abono creche para as mães, após retorno da licença, até a criança completar 12 (doze) meses de idade, o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mensais.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO APOSENTADORIA

Aos empregados que estejam há mais de cinco anos na empresa, será concedido o abono de 01 (um) salário nominal a ser pago ao empregado, de uma só vez, no ato da aposentadoria.

Parágrafo Único: Aos empregados que estiverem há mais de 02 (dois anos) na empresa e que faltarem 12 (doze) meses para completarem o tempo de serviço para aposentadoria integral ou especial, fica assegurada a garantia do emprego durante o período que faltar para adquirir o tempo exigido para o benefício, sendo que o funcionário deverá comunicar a empresa por escrito.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser prorrogado por período superior a 90 (noventa) dias, mesmo quando for feito por agências de empregos terceirizadas.

Parágrafo Primeiro: Em caso de recontração para a mesma função, será dispensado o contrato de experiência, exceto quando a recontração for após 06 (seis) meses da última dispensa.

Parágrafo Segundo: Ao assinar o contrato de trabalho, o recém contratado receberá uma cópia do mesmo.

Parágrafo Terceiro: Nos casos de admissão de empregados, a empresa darão preferência àqueles que tenham sido dispensados em razão de crise de mercado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio a ser cumprido pelo empregado em caso de pedido de demissão está limitado a 30 (trinta) dias.

Nas demissões sem justa causa por qualquer tempo de serviço, com exigência de aviso prévio trabalhado, o mesmo não deverá ultrapassar 30 dias, sendo que o restante dos dias deverão ser indenizados.

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

Assédio Moral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSEDIO MORAL, COMBATE AO RACISMO, VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E OUTRAS FORMA

A empresa se compromete a promover ao menos 01 (uma) vez por ano, ações de orientações (em parceria com o Sindicato Laboral no Combate ao Assédio Moral e Sexual, Violência Contra as Mulheres, Racismo e qualquer outra forma de discriminação. Especialmente na perspectiva da educação para conviver com as diferenças. O sindicato recomenda que estes esforços sejam prosseguidos e reforçados, sistematicamente para enfrentar a proliferação de ódio e desrespeito.

Parágrafo Primeiro: Favorecer a Criação de Plano de Ação para monitorização, prevenção e o combate a todo tipo de violência e discriminação integrado numa estratégia de interlocução com o sindicato para a igualdade e não-discriminação no período 2024/2025;

Parágrafo Segundo: A empresa buscará promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e amistoso para todos envolvidos que favoreça, tanto o desempenho comercial, a produtividade e o bem estar no local de trabalho;

Parágrafo Terceiro: A monitorização não deve ser tratada unicamente como “risco punitivo” às empresas e trabalhadores. Trata-se de garantir direitos fundamentais como a personalidade, integridade física, psíquica, moral e a dignidade humana.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADMISSÃO, RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO, DIVERSIDADE, EQUIDADE E

A empresa se compromete a concretizar os seus compromissos com a diversidade, equidade e igualdade de oportunidades por meio de ações e projetos que conscientizem seus empregados e públicos externos sobre a importância do respeito aos direitos humanos e da inclusão, na expectativa de universalizar o acesso e reserva a vagas sem fazer restrição à admissão a nenhum cargo.

Parágrafo Primeiro: A empresa possuindo em seu quadro de empregados, portadores de necessidades especiais com qualificação e/ou habilitação para o exercício de determinadas funções, promoverá formação continuada que favoreça atribuição em outras funções potencializando suas habilidades, bem como, criar uma política de promoção de cargos, em condições similares a política aos demais trabalhadores da empresa, de acordo com suas necessidades;

Parágrafo Segundo: Favorecer a participação do Sindicato nas ações com foco nos direitos humanos, observando aspectos relevantes para seus respectivos públicos;

Parágrafo Terceiro: Favorecer a contratação de refugiados, negros, nativos e ou indígenas, ciganos, respeitando o Tratado de Direitos Humanos no Pacto Global Brasil;

Parágrafo Quarto: Favorecer a criação de “Comitês e Grupos de Trabalho” pelo Sindicato, das orientações de foco nos direitos humanos, por exemplo, buscar entender a realidade das mulheres na sua pluralidade, dos trabalhadores LGBTQIAPN+ e fomentar uma participação mais igualitária de gênero na gestão da Empresa, visando a inclusão, a diversidade, a equidade, e igualdade de oportunidades.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GESTANTE

A empresa dará garantias de emprego ou salário as gestantes, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após a cessação da estabilidade legal, conforme artigo 10, II, “b” do Ato das disposições Transitórias da Constituição Federal/88.

Parágrafo Primeiro: Será assegurada à gestante, saída antecipada do serviço por 05 (cinco) minutos, nos horários de refeição ou descanso, café e no final do expediente, sem prejuízo do salário;

Parágrafo Segundo: Quando a Função da empregada gestante não for adequada ao seu estado gravídico, a empresa devera remanejá-la para a função adequada, sem prejuízo do salário e dos direitos advindos no exercício da função, de acordo com a recomendação médica.

Parágrafo Terceiro: Quando a empregada retornar da licença compulsória, não será exigido o cumprimento do Aviso Prévio, nos casos de pedido de demissão, durante os 30 (trinta) primeiros dias. Nos casos de férias, quando do retorno da licença, deve-se respeitar como data de retorno, a data do retorno do gozo de férias;

Parágrafo quarto: Em caso de gravidez, a empregada gestante demitida terá o prazo prescricional (dois anos) após a homologação da rescisão do contrato de trabalho para comunicar ao empregador (a), por escrito, seu estado gravídico, sem prejuízo dos referidos direitos.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS QUE RETORNA DO INSS

Aos empregados que retornarem ao serviço após o gozo de benefício de Auxílio Doença fica garantido à estabilidade no emprego ou salário até 30 (trinta) dias após a alta médica, exceto para os casos de acidentes de trabalho, cujo período de estabilidade é de 12 (doze) meses.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE COMPENSAÇÃO

A empresa e empregados, mediante (**acordo coletivo**) entre as partes, poderão estabelecer a dispensa do trabalho aos sábados durante todo o expediente, ou apenas parte dele, aumentando à jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, com a correspondente prorrogação, no mesmo número de horas dispensadas no sábado, respeitando o limite da jornada avençada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro - Quando a empresa adotar o sistema de prorrogação e compensação de horário previsto neste acordo e o feriado recair de 2ª a 6ª feira, poderá compensar a hora de prorrogação relativa àquele dia de feriado com o trabalho da hora correspondente na semana subsequente.

Parágrafo Segundo - Porém, se o feriado recair em um sábado, a empresa terá que abolir a prorrogação das horas correspondentes na semana que o anteceder ou então, pagá-las como se extraordinárias fossem.

Parágrafo Terceiro - Fica ainda facultado a empresa a compensação anual dos feriados.

Parágrafo Quarto – A empresa trabalhando de segunda a sexta feira, quando houver necessidade de trabalhar em dia de sábado, só poderão fazer mediante acordo coletivo com o sindicato aprovado em assembleia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DIAS PONTES/FERIADOS

Os empregados poderão ser dispensados do trabalho nos dias-ponte, em todo o expediente ou em parte dele, com a correspondente prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, respeitada a jornada avançada.

Parágrafo Primeiro – Fica a empresa autorizada, através de acordo diretamente com os seus trabalhadores, prorrogar a jornada de trabalho em qualquer dia da semana, inclusive no sábado, especificando-os para compensar dias-ponte de feriados legais.

Parágrafo Segundo - As respectivas horas suplementares não serão remuneradas e nem consideradas extraordinárias para os efeitos da legislação trabalhista.

Parágrafo Terceiro - Nesta hipótese, a empresa deverá comunicar sua intenção ao sindicato com 5 (cinco) dias de antecedência, e ainda, enviar cópias dos acordos ao sindicato, ficando facultada a participação do sindicato na pesquisa através de seus dirigentes sindicais.

Parágrafo Quarto - As horas compensadas na jornada de trabalho, conforme aqui estabelecido, não são extraordinárias, portanto, não sofrerão os acréscimos dos adicionais previstos neste acordo, nem qualquer outro acréscimo.

Parágrafo Quinto – Não será permitido a troca de feriados por dias normais de trabalho sem anuência de no mínimo 2/3 dos trabalhadores mediante assembleia promovida pelo sindicato.

Parágrafo Sexto – O dia do trabalhador da indústria confeccionista de vestuário e similares será comemorado na segunda feira de carnaval (10/02/2025), portanto considerado dia de folga remunerada para toda a categoria representada pelo sindicavespar.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DE CAFÉ / FORNECIMENTO DE LANCHE/ALIMENTAÇÃO

Os empregados da empresa terão no mínimo 15 (quinze) minutos para lanche, 1 (uma) vez por dia, no horário da manhã ou no horário da tarde, como for conveniente, devendo o mesmo ser fornecido gratuitamente pela empresa, contendo no mínimo café, leite e pão com margarina. O lanche e as refeições deverão serem feitos em local apropriado contendo mesas, cadeiras, aquecedor de marmitta ou fogão.

Parágrafo Primeiro: Fica Facultado à empresa, que por mera liberalidade resolva conceder 2 (dois) horários de café/lanche, cada período não deverá ser menos que 10 (dez) minutos.

Parágrafo Segundo: O horário de café não poderá ser compensado, devendo o mesmo ser computado como horário normal de trabalho.

Parágrafo Terceiro: A empresa deverá conceder no mínimo, 01 (uma) hora de intervalo intrajornada para alimentação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO/LIVRO DE PONTO/PONTO ELETRÔNICO

A empresa, independentemente do número de empregados ou capital social, fica obrigada a utilizar registro de ponto, para controle de frequência e horários de seus empregados, de acordo com a legislação pertinente, inciso 2º do Art. 74 da CLT.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo ao salário:

I – Até 2 (dois) dias consecutivos de falta ao trabalho, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, que viva sob sua dependência econômica.

II – Até 5 (cinco) dias consecutivos de falta ao trabalho, em virtude de casamento

III – Por 5 (cinco) dias, de falta ao trabalho, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV – Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

V – Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, de falta ao trabalho para fim de se alistar eleitor nos termos da lei respectiva.

VI – No período de tempo em que tiver de cumprir exigências do serviço militar referidas na letra C do Art. 65 da Lei nº4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do serviço militar).

VII – Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso e estabelecimento de ensino superior;

VIII – Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

IX – Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

X – Até 2 (dois) dias de falta ao trabalho para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI – Até 3 (três) dias de falta ao trabalho por trimestre para acompanhar filho até 14 (quatorze) anos em consulta médica/tratamento de saúde;

XII – Até 3 (três) dias de falta ao trabalho em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovados;

XIII – A empregada gestante terá 1 (um) dia por mês para realização de exames/consultas de pré natal, mediante comprovação por meio de atestado médico ou declaração;

XIV – a empresa aceitará todos os atestados médicos conforme artigo 6º da lei 605/49, como justificativa para o abono de faltas, desde que esteja preenchido corretamente.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERRUÇÃO DO TRABALHO

Toda vez que houver interrupção do trabalho, de responsabilidade da empresa, não poderá haver descontos ou compensação posterior, exceto quando a interrupção for por **força maior**, sem responsabilidade da empresa, as horas paradas fora do ambiente de trabalho serão compensadas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FERIAS

A empresa comunicará ao empregado o início do gozo de suas férias, com antecedência de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Primeiro: O início das férias deverá ser entre os três primeiros dias da semana, (**segunda, terça e quarta**), exceto nos casos de retorno de afastamento e de licença maternidade, não podendo ocorrer seu início aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Segundo: Se a empresa cancelar as férias por ela comunicada, deverá ressarcir o empregado das despesas que comprovadamente o mesmo tenha feito para viagens (passagens ou pagamento antecipado de hospedagem);

Parágrafo Terceiro: O pagamento das férias será efetuado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, do início do seu gozo;

Parágrafo Quarto: A empresa quando conceder férias coletivas ou individuais aos empregados, não computarão para a contagem dos dias, o dia 25/12 (Natal) e 01/01/ (Ano Novo).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BEBEDOUROS TÉRMICOS

A empresa se compromete a dotar os locais de trabalho com água potável e ou filtrada, própria ao consumo humano.

Parágrafo Único: A empresa colocará bebedouros térmicos, mediante estudo de quantidades

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A empresa fornecerá EPI (Equipamento de Proteção Individual) aos empregados, desde que necessário e previstos em normas regulamentadoras.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO

A empresa se compromete a comunicar por escrito ao Sindicato Profissional, quando da realização das eleições da CIPA, com antecedência mínima de **30 (trinta)** dias da data do pleito.

Parágrafo Primeiro: A empresa aceitará as inscrições de trabalhadores, fornecendo no ato, comprovante de inscrição.

Parágrafo Segundo: O resultado das eleições será remetido ao Sindicato Profissional, por escrito, indicando os membros eleitos, titulares e suplentes, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização das eleições. As atas de reuniões da CIPA, também serão remetidas ao Sindicato Profissional, no prazo de 15 (quinze) dias após a realização das mesmas.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO DOENTE

A empresa garantirá ao empregado (a) que sofrer mal súbito, acidente, ou parto, desde que ocorra no horário de trabalho e necessite de cuidados especiais, o devido atendimento com chamado rápido de socorro ou acompanhando-o com condução própria da empresa, ao médico, ao hospital ou para sua residência se for o caso.

Parágrafo Único: Em caso de internação de urgência, a empresa deverá comunicar a família do empregado, imediatamente.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO A SAÚDE

A empresa deverá Implementar Campanhas de incentivo a vacinação, de prevenção a Doenças profissionais, saúde mental, Câncer, de combate ao tabagismo, a obesidade, etc...:

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO

A empresa permitirá ao sindicato Profissional, que faça campanha de sindicalização, panfletagem a cada trimestre, nas dependências da empresa, quando solicitado.

Parágrafo Único: A empresa reservará local para afixação de aviso para os empregados, em local interno e apropriado para tal, limitando os avisos aos interesses da categoria, sendo vedado, por conseguinte, além do que é expressamente defeso em lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação ao empregador ou a categoria econômica. Tais afixações deverão ser previamente autorizadas pela empresa, porém a empresa deverá afixar os avisos num prazo máximo de 24 horas do momento da solicitação.

É obrigatória a afixação da Convenção Coletiva de Trabalho no quadro de aviso da empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREBISCITO E ELEIÇÕES

A empresa facilitará o acesso e a realização de plebiscitos (que não deverão exceder dois por ano), e eleições do Sindicato Profissional, nas dependências da empresa

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIRETORES SINDICAIS

A empresa abonará até **06 (seis)** faltas ao ano para o conjunto de diretores/suplentes sindicais da categoria que se ausentarem do trabalho para tratar de assuntos do sindicato e da categoria e desde que solicitado pelo mesmo com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, sem prejuízo salariais, férias, DSR e demais direitos.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL

A empresa descontará em folha de pagamento, a mensalidade sindical devida pelos associados ao Sindicato Profissional, remetendo relação nominal dos associados dos quais está sendo efetuado o referido desconto.

Parágrafo Único: O repasse das mensalidades deverá ser até o dia 10 (dez) de cada mês. Não cumprindo o referido prazo, a empresa arcará com uma multa de 0,5% (meio por cento), cumulativa, por dia de atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em conformidade com a Decisão do STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Tema 935) de repercussão geral) na ARE 1.018.459 E Artigo 8º, Incisos IV e V da Constituição Federal do Brasil, Estatuto Social da entidade e conforme deliberado, na assembleia geral extraordinária de montagem de pauta realizada no dia 08 de maio de 2025, da entidade profissional com os trabalhadores e ratificada na assembleia de aprovação do ACT em 31/07/2025, a empresa descontará como simples intermediária, na folha de pagamento de agosto de 2025 os percentuais abaixo discriminados, de todos os empregados, sócios e não sócios, de seus salários nominais, já reajustados, a título de Contribuição negocial, a favor do sindicato profissional, conforme a seguir:

O desconto será de 4% (Quatro por cento), limitado a R\$120,00 (cem e vinte reais), por empregado, na folha de agosto de 2025. sendo que o total arrecadado será repassado

através de boleto bancário emitido pelo sindicato ou diretamente na sede ou Subsede da entidade.

1 - Os empregados admitidos após a data base, julho de 2025, deverão contribuir a favor do sindicato com o percentual de 4% (quatro por cento).

Parágrafo Primeiro: A empresa enviará ao sindicato, cópias dos recibos de depósito, acompanhado de relação nominal de todos os trabalhadores e o respectivo valor descontado.

Parágrafo Segundo: O repasse ao sindicato dos descontos acima discriminados, deverão ser efetuados até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Terceiro: Caso haja oposição por parte dos (as) empregados (as), quanto ao desconto da **Contribuição Negocial Profissional**, a mesma deverá ser feita pessoalmente por escrito de próprio punho do trabalhador na sede entidade ou (via postal individual com a AR - aviso de recebimento), dentro de 12 (doze) dias da aprovação da assembleia. Caberá ao Sindicato encaminhar ao setor competente da empresa a relação nominal dos trabalhadores que apresentarem a oposição dentro do prazo acima citado.

Parágrafo Quarto: Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o direito de oposição por escrito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Mediante autorização prévia e expressa concedida através de declaração de próprio punho do trabalhador ou abaixo assinado, a empresa descontará como simples intermediária, o valor de um dia de salário a título de contribuição sindical, na folha de pagamento de março de 2026.

A empresa procederá da mesma forma quanto ao desconto de trabalhadores admitidos após mês de março.

Parágrafo Primeiro: Os valores arrecadados deverão ser recolhidos em guias próprias de recolhimento da contribuição sindical fornecida e emitida por sistema próprio da entidade, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto na Rede bancaria.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JUIZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho, a Justiça Civil, ou aquela a quem os fatos estiverem afeitos, para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação do presente Acordo.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA

Fica estabelecida uma multa a ser paga pela empresa ao empregado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário-mínimo de ingresso, constante na Cláusula 3ª (terceira) do presente ACT, vigente à época, por infração de cada cláusula descumprida, exceto quanto aquelas para as quais tiver sanções específicas.

Parágrafo Primeiro: No caso de descumprimento de Cláusulas relacionadas exclusivamente ao Sindicato Profissional, a multa será devida à entidade prejudicada.

Parágrafo segundo: Constatado o descumprimento, a empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para resolver o problema, (exceto nos casos de atraso de salário, quando deverá prevalecer os prazos constantes da cláusula 6ª do presente Acordo), após este prazo será aplicada à multa.

}

BENEDITA DONIZETI SOARES
Secretário Geral
SINDICAVESPAR

MARCIO MARIO DE FARIA
Presidente
SINDICAVESPAR

MARINA FERREIRA DOS SANTOS
Gerente
PLASTCOR DO BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA MONTAGEM DE PAUTA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE APROVAÇÃO PLASTCOR

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

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