

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003264/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060732/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.215141/2026-15
DATA DO PROTOCOLO: 18/09/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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

MASSEI INDUSTRIA E COMERCIO DE UNIFORMES E EPIS LTDA, CNPJ n. 11.876.316/0002-49, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). RAFAEL DALLAPE MASSEI;

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 2026 a 30 de junho de 2027 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 de Calçados e Vestuários**, com abrangência territorial em **Extrema/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 01/07/2026, passa a ter os seguintes valores:

Mão de obra não qualificada (aprendizes) **R\$1.738,00 (um mil setecentos e trinta e oito reais) por mês.**

Corte manipulação, acabamento, aparador, colador e conferente **R\$1.771,00 (um mil setecentos e setenta e um reais) por mês.**

Mão de obra qualificada (costureiras, passadores de malhas retilíneas overloquistas, tecelões de retilíneas e Serigrafistas) **R\$1.818,00 (um mil oitocentos e dezoito reais) 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

A partir de 1º de julho de 2026, a empresa se obriga a reajustar os salários de todos os seus empregados, no percentual 6,50% **(seis inteiros vírgula cinquenta centésimos de por cento)** conforme o **INPC/IBGE** acumulado no período de 01/07/2025 a 30/06/2026, e mais 2,08% **(dois inteiros vírgula zero oito centésimos de por cento)** a título de aumento real, percentual este a ser aplicado sobre o salário já reajustado pelo INPC, cujo **total acumulará em 6,50% (seis inteiros vírgula cinquenta centésimos de por cento)**.

Para efeito de cálculo, considera-se a seguinte fórmula: **SC = (SA × 1,0433 X 1.0208)**, (onde **SC = salário corrigido e SA = salário atual**)

Parágrafo Primeiro: A empresa se obriga a pagar as diferenças salariais (**saldo de salário nominal, horas extras, férias mais 1/3, rescisões contratuais etc.**) referente aos meses de **julho e agosto** de 2026, na folha de pagamento de **setembro de 2026**, sem quaisquer ônus adicionais.

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: Poderão ser deduzidas as antecipações concedidas de forma coletiva a partir de 1º de janeiro de 2026, entendidas como tais aquelas com o mesmo percentual que atingirem todos os empregados da empresa.

Parágrafo Quarto: Caso não haja tempo hábil para a efetivação do reajuste convencionado nesta cláusula na folha de setembro, poderá ser feito na folha de outubro de 2026 com o pagamento das diferenças de (julho, agosto e setembro), sem quaisquer ônus adicionais.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os pagamentos dos salários aos empregados da empresa 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-los 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 - RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS

Quando solicitado pelo empregado, a empresa fica obrigada a fornecer em formulário próprio do INSS, a relação de salários pagos mensalmente, a partir de julho de 1994, bem como os valores e datas do recolhimento das contribuições previdenciárias. Conforme o artigo 32 da Lei nº 8.212/1991 e a Portaria MPS/MF nº 254, de 08/05/2009.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado (a) que substituir o outro de salário maior, por qualquer motivo, e desde que não exceda 60 (sessenta) dias, receberá salário igual ao do substituído, a título de abono, sem incorporação.

Parágrafo Único: Na hipótese de ultrapassar 60 (sessenta) 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 OITAVA - 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 as horas trabalhadas nos dias de repouso semanal, feriados, domingos e dias previamente compensados (sábados) terão adicional de 100% (cem 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 NONA - 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)".

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA)/VALE REFEIÇÃO/PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa pagará Vale Alimentação - cartão benefício aos empregados e aos menores aprendizes, atualmente operado pelo parceiro iFood, no valor de R\$ 170,00 (Cento e setenta reais) através de crédito no cartão iFood - modalidade alimentação com pagamento no 5º dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.

O empregado fará jus ao **Vale-Alimentação**, desde que no mês de apuração atenda aos critérios a seguir discriminados:

- Não tenha faltas injustificadas;
- Não ultrapasse 1 (uma) hora de atraso mensal, seja em um único dia ou na somatória do mês;
- Apresente: 1 atestado médico e 1 declaração médica no mês, desde que: **a)** A declaração médica somente será aceita se o empregado tiver comparecido à empresa em algum período do dia; **b)** 2 declarações médicas, respeitando o critério anterior; **c)** Não possua advertências ou suspensão aplicadas no período.

Parágrafo Primeiro. As ausências devidamente amparadas por atestados médicos legítimos apresentados, nos termos da **Cláusula vigésima oitava** não gerarão o desconto do benefício de Vale Alimentação.

Parágrafo Segundo. As declarações de reuniões escolares e Declarações de Matrícula não será computado para fins dos requisitos do Vale Alimentação.

Parágrafo Terceiro. Nas hipóteses do empregado se ausentar para realização de exames solicitados pela empresa, ou de acidente de trabalho não perderá o benefício de Vale Alimentação.

Parágrafo Quarto. LICENÇA SAÚDE. O empregado que tiver início de licença saúde ao longo do mês e infrinja as regras do Vale Alimentação, poderá perder o benefício naquele mês. Durante a licença saúde, até completar 6 (seis) meses de afastamento pelo INSS, o empregado terá garantido o valor de R\$ 170,00 do Vale Alimentação.

Parágrafo Quinto. VALE REFEIÇÃO. O empregado terá direito ao recebimento de vale refeição no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia trabalhado através de crédito no cartão iFood – modalidade refeição, até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado, e terão direito ao benefício os empregados que cumprirem os critérios no mês anterior conforme segue:

O empregado não receberá o vale refeição nos dias de faltas.

O empregado que registrar a entrada em atraso até às 11h00 e saídas antecipadas até às 14h00 - somente garantirão o direito ao vale refeição mediante apresentação de declaração médica ou odontológica, reunião de pais, seguindo os critérios legais, inclusive para: o Atendimento ao próprio trabalhador; o Acompanhamento de filhos menores de 14 anos ou dependentes legais, conforme legislação vigente.

O empregado a cada 6 (seis) horas de ausência somadas no mês, perderá o direito a 1 (um) dia de vale refeição.

Na hipótese de o empregado sair para realização de exames solicitados pela empresa, não perderá o benefício.

Em caso de acidente de trabalho, o empregado não perde o benefício.

Menor aprendiz **NÃO** recebe o valor diário, mas terá direito ao valor de **R\$ 220,00** (Duzentos e vinte reais) mensais, conforme critérios de concessão da cesta.

O vale-refeição, no valor de R\$ 20,00 por dia, será pago até o último dia efetivamente trabalhado, conforme as regras acima.

Parágrafo Sexto. PRÊMIO ASSIDUIDADE. A empresa pagará prêmio de assiduidade, ora designado como **PLUS**, no valor de R\$ 100,00 (cem reais), através de crédito no cartão iFood na modalidade **LIVRE**, conforme critérios no mês de apuração que segue:

Não ter nenhuma falta injustificada, não ter apresentado atestados médicos, declarações médicas, declarações escolares ou afins, não ter nenhum atraso, não possuir advertências ou suspensão.

Na hipótese de o empregado sair para realização de exames solicitados pela empresa, não perderá o benefício.

Em caso de acidente de trabalho, o empregado não perde o PLUS.

Menor aprendiz NÃO recebe este valor.

Férias – na hipótese de férias dentro do mês de apuração e cumpridas todas as regras, receberá os benefícios normalmente.

Durante a licença-maternidade, fica garantido somente o valor de R\$170,00 referente ao vale alimentação, e não fará jus ao pagamento do PLUS.

Os atrasos no horário de almoço entram no cálculo das 6 horas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA NATALINA

A empresa concederá no mês de dezembro de 2026 a todos os seus empregados uma cesta básica natalina no valor mínimo de R\$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais).

Parágrafo Único: Faculta a empresa o pagamento em dinheiro, ou vale mercado em substituição a cesta física; terá direito a cesta de Natal o funcionário admitido até o dia 15 de dezembro de 2026; e, as cestas de Natal deverão ser entregues até o vigésimo dia (dia 20) do mês de dezembro de 2026.

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 deverá manter local apropriado onde sejam permitidas as mesmas, guardar sob vigilância e assistência os seus filhos.
- b) Tal exigência poderá ser suprida por meio de creches mantidas 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 9 (nove) meses, terão 01(uma) hora por dia, no período da manhã e uma hora no período da tarde, podendo solicitar um desses horários na hora do almoço e podendo ainda ser prorrogado a critério médico. A alteração dos horários de manhã e tarde poderá ser negociado com as empresas diretamente.
- d) Poderá ainda a empresa, optar, a seu exclusivo critério, pelo reembolso das despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até completar 12 (doze) meses de idade, até o limite máximo de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais.

Parágrafo Único: As empregadas que trabalharem por turno (fixo ou revezamento) terão os mesmos direitos de amamentação (duas horas durante a jornada)

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa independentemente do número de trabalhadores, se obriga, em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação e a seu exclusivo critério de escolha da Cia Seguradora e Corretor, contratar seguro de vida e Acidentes pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas de capital segurado por empregados:

- I. **Morte Natural ou Acidente: R\$10.000,00** (dez mil reais, em caso de morte do (a) empregado (a), independentemente do local ocorrido;
- II. **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: R\$10.000,00** (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do(a) empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido;
- III. **Auxílio Funeral: R\$3.160,00** (três mil cento e sessenta reais), para reembolso de despesas com o funeral (sepultamento)

Parágrafo Primeiro- Os empregados contribuirão com 10% (dez por cento) do prêmio mensal do seguro, não podendo esta contribuição ultrapassar o valor de R\$ 0,50 (cinquenta centavos).

Parágrafo Segundo: A empresa enviará ao sindicato, cópia da apólice do seguro, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Terceiro: As apólices de seguros devem ser emitidas por empresas idôneas e registradas no IRB (Instituto de Resseguros do Brasil). Isso garante que as seguradoras tenham credibilidade e capacidade financeira para honrar os compromissos assumidos com os segurados. A exigência de registro no IRB é uma forma de assegurar que as seguradoras operem de acordo com as normas e regulamentações do mercado de seguros brasileiro. Além disso, a idoneidade da empresa é fundamental para garantir a confiabilidade e a segurança dos serviços prestados.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As contratações a partir de 01 de julho de 2026 serão feitas diretamente pela empresa, com no mínimo o salário piso estabelecido na cláusula 3º, o contrato de experiência não poderá ser prorrogado por período superior a 90 dias, ficando facultado a empresa a possibilidade de contratação por agência de mão de obra temporária, por um período máximo de 60 dias para o setor de produção, caso seja efetivado não deverá ser submetido a novo de contrato de experiência.

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.

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 deverá ser indenizado.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

A empresa aproveitará na seleção de sua Mão de Obra, inclusive oferecendo formação, pessoas com deficiência (PCDs).

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

Assédio Moral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSÉDIO 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 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 do ódio, que continua a persistir na sociedade e no discurso público.

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 para a igualdade e não-discriminação no período 2025/2026;

Parágrafo Segundo: A empresa buscará promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e amigável 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 pessoalidade, integridade física, psíquica, moral e a dignidade humana.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, destacando que essa cláusula não compromete as anteriores (Décima Quarta e Décima Quinta), já negociada e aprovada em Convenção Coletiva anterior;

Parágrafo Primeiro: A empresa possuindo em seu quadro de funcionários, 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 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 LGBTQIAP+ e fomentar uma participação mais igualitária de gênero na gestão da Empresa, visando a inclusão, a diversidade, a equidade, e igualdade de oportunidades.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO 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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO APOSENTADORIA/ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Aos empregados que estejam há mais de cinco anos na mesma 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 2 (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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE COMPENSAÇÃO/SÁBADO

A empresa e empregados, mediante acordo individual 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERRUPTÃO 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 poderão ser compensadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DIAS PONTES E 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 respectivos 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 - A empresa deverá comunicar sua intenção ao Sindicato com 5 dias de antecedência, ficando facultada a participação do sindicato na pesquisa através de seus dirigentes sindicais. Ressalvando se, caso houver qualquer alteração extraordinária, de última hora, a empresa poderá comunicar a mudança, ao Sindicato, 48 horas antes do evento.

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 – O Dia do Trabalhador da indústria confeccionista do vestuário e similares será comemorado na segunda feira de carnaval (**08/02/2027**), portanto considerado dia de folga remunerada para toda a categoria representada pelo sindicavespar.

Intervalos para Descanso

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

Os empregados da empresa acordante 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 marmita 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.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO/LIVRO DE PONTO

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 OITAVA - 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 3 (três) dias de falta ao trabalho, em virtude de casamento;

III – Por 10 (dez) dias, de falta ao trabalho, em caso de nascimento de filho (a) no decorrer dos primeiros 30 dias; com exceção da empresa inscrita no programa federal de empresa cidadã lei nº 11.770/2028.

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 em 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 1,5 (um e meio) 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.

Parágrafo Primeiro: A apresentação de atestado médico regular nos termos do inciso XIV deste dispositivo considerará a ausência como **falta justificada para todos os fins legais**, vedada qualquer sanção disciplinar ou desconto no salário do empregado.

Parágrafo Segundo: O abono de falta decorrente de atestado médico idôneo **não acarretará a perda ou redução do benefício do Vale-Alimentação (Cesta Básica)** previsto na **Cláusula Décima** deste instrumento, ressalvadas exclusivamente as hipóteses de faltas injustificadas.

Parágrafo Terceiro: Para fins de concessão do **Vale-Refeição diário** e do **Prêmio de Assiduidade/PLUS**, observar-se-ão as regras condicionantes de assiduidade presencial e exceções especificamente pactuadas na **Cláusula Décima** deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

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, no final e início de ano, não computará para a contagem das férias, o dia 25/12 (**Natal**) e 01/01/ (**Ano Novo**), **devendo nesse caso acrescentar dois dias a mais de folga no final das férias, sendo que os mesmos serão pagos como licença remunerada.**

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BEBEDOUROS TERMICOS

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

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MEDIDA 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 SEGUNDA - CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E 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 TERCEIRA - ASSISTENCIA AO EMPREGADO DOENTE

A empresa garantirá ao empregado que sofrer mal súbito, acidente, ou parto, desde que ocorra no horário de trabalho e necessite de cuidados especiais, o devido atendimento, acionando SAMU, 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 QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO A SAÚDE

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

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO

A empresa permitirá ao sindicato Profissional, o acesso ao local de trabalho para campanha de sindicalização, a cada trimestre e na campanha salarial, panfletagem e comunicação com os trabalhadores nas dependências da empresa.**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 aos empregadores 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 do Acordo Coletivo de Trabalho no quadro de aviso da empresa.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PLEBISCITO 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.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIRETORES SINDICAIS

A empresa, abonará até **04 (quatro)** faltas ao ano para o conjunto de diretores/suplentes sindicais do sindicato 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 OITAVA - 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 0,25% (zero virgula vinte e cinco centésimo de por cento) por dia de atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Em conformidade com a Decisão **do STF – SUPERIOR 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 (virtual) em 23 e 24 de junho de 2026 para montagem da pauta de reivindicações e ratificada na assembleia de aprovação em 15/09/2026, da entidade profissional, a empresa descontará como simples intermediária, na folha de pagamento de **outubro** de 2026 os percentuais abaixo discriminados, de todos os empregados, sócios e não sócios, de seus salários base, já reajustados, a título de Contribuição Negocial, a favor do sindicato profissional, conforme a seguir:

O desconto será de 4% (Quatro por cento), do salário base, limitado a R\$120,00 (cento e vinte reais), por empregado, na folha de outubro de 2026. sendo que o total arrecadado será repassado através de boleto bancário emitido pelo sindicato ou diretamente na sede da entidade.

1 - Os empregados admitidos após a data base, julho de 2026, deverão contribuir a favor do sindicato com o percentual de 4% (quatro por cento), do salário base.

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: Os repasses ao sindicato, dos descontos acima discriminados, deverão ser efetuados até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo Terceiro: Multa – Após a data de vencimento dos repasses da Contribuição Negocial, as empresas arcarão com uma multa diária de 0,25% (zero virgula vinte e cinco centésimo de por cento) por dia de atraso.

Parágrafo Quarto: Caso haja oposição por parte dos (as) empregados (as), quanto ao desconto da Contribuição Negocial, a mesma deverá ser feita pessoalmente por escrito de próprio punho do trabalhador, via postal, remetido em nome do trabalhador em envelope individual com AR, dentro de 12 dias (doze) da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Caberá ao Sindicato encaminhar ao setor competente das empresas a relação nominal dos trabalhadores que apresentarem a oposição dentro do prazo acima citado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Mediante autorização previa 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 2027**. A empresa procederá da mesma forma quanto ao desconto de trabalhadores admitidos após mês de março de 2027.

Parágrafo Único: 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 30 do mês subsequente ao do desconto na Rede bancária.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO 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 da presente Convenção.

Pouso Alegre/MG, 15 de setembro de 2026

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Acordo, vigente à época, por infração de cada cláusula descumprida do presente ACT, 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 úteis para resolver o problema, (exceto nos casos de atraso de salário, quando deverá prevalecer os prazos constantes da cláusula 5ª do presente Acordo, após este prazo será aplicada à multa.

}

BENEDITA DONIZETI SOARES
Secretário Geral
SINDICAVESPAR

MARCIO MARIO DE FARIA
Presidente

SINDICAVESPAR

RAFAEL DALLAPE MASSEI
Sócio
MASSEI INDUSTRIA E COMERCIO DE UNIFORMES E EPIS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA MONTAGEM DE PAUTA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA APROVAÇÃO MASSEI

[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>.