

# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**2025/2026**

Que entre si celebram, de um lado, o **Sindicato dos Trabalhadores em Matadouros, Frigoríficos e Abatedouros de Governador Valadares e Região Leste e Zona da Mata de Minas Gerais SINDFRIG-GV**, sediado em Governador Valadares/MG, na Rua São João, nº 558, Centro, inscrito no CNPJ sob o nº 51.410.432.0001-01, neste ato representado pelo seu presidente senhor André Luiz Arantes de Souza Junior, portador do CPF nº 015.169.216-58 e, de outro lado, **MVMR Ltda**, sediada em Jaguaraçu/MG, na Rodovia Br 381, s/nº, Km 273, Lagoa do Pau, inscrito no CNPJ sob o nº 62.939.743/0001-89, neste ato representada por Marcus Vinicius Miranda Rodrigues, portador do CPF nº 131.370.286-20 mediante as cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL – PISO SALARIAL** – Fica estabelecido que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao abaixo especificado:

**Parágrafo 1º** - Piso Salarial de R\$ 1.700,00 (Hum mil e setecentos reais).

**Parágrafo 2º** - Fica a empregadora autorizada a praticar como salário base o valor do salário-mínimo vigente da data da contratação até o 90º (Nonagésimo) dia.

**Inciso I** – O piso salarial supramencionado no § 1º serão devido a partir do 91º (Nonagésimo primeiro) dia da data de admissão.

**Parágrafo 3º** - Fica determinado que a empresa irá praticar o reajuste a partir de 01.01.2026, da seguinte forma:

**Inciso I** – R\$ 1.831,00 (Hum mil oitocentos e trinta e um reais) como Piso Salarial;

**Inciso II** - Aplicar o percentual de reajuste do salário-mínimo vigente do ano de 2026 para as demais funções.

**CLÁUSULA SEGUNDA – HORAS EXTRAS** – As horas extraordinárias diárias ou prestadas até o limite da 10ª hora da jornada serão pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento), calculadas sobre o valor da hora normal, desde que não compensadas. As demais laboradas além deste limite, serão acrescidas do percentual de 100% (cem por cento), ficando vedada a compensação. Com exceção somente na competência de novembro/2025, a qual foi paga com adicional de 50% conforme determina na CCT.

**CLÁUSULA TERCEIRA – ADICIONAL NOTURNO** - Considera-se noturno, o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, conforme prevê o artigo 73, parágrafo 2º da CLT. O trabalho noturno terá remuneração superior ao diurno, no importe de 30% (trinta por cento) de acréscimo sobre a hora normal de trabalho. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, conforme prevê o artigo 73, parágrafo 1º da CLT.

**CLÁUSULA QUARTA – TRABALHO EM FERIADO MUNICIPAL** - Ocorrendo trabalho em dia de feriado municipal, a compensação poderá ocorrer em outro dia útil dentro do mês corrido, caso não ocorra a compensação as horas trabalhadas no dia do feriado, serão pagas como horas extras com adicional de 100%.

**CLÁUSULA QUINTA – JORNADA DENOMINADA 5X1 e 6x1** - Nos setores da PORTARIA e SALA DE MÁQUINAS fica instituído o regime de jornada denominada 5x1 e/ou 6X1.

**Inciso I** – O horário da jornada será de 07h20min diárias totalizando 44h semanais, estabelecida no caput será:

- a) – 07h30min às 15h50min horas;
- b) – 15h30min às 23h50min horas;
- c) – 23h30min às 07h50min horas.

**Inciso II** - Em cada jornada diária trabalhada na forma do Inciso I terá que ocorrer um intervalo de 01h00min hora de descanso/alimentação. Se NÃO ocorrer o intervalo este será remunerado e computado como hora extraordinária, com adicional de 60%.

**Inciso III** – No presente regime de jornada denominada 5x1, o respectivo obreiro trabalhará 05 (cinco) dias corridos, com folga/descanso de 01 (um) dia, no dia imediatamente subsequente (6º dia), e na jornada de trabalho 6x1, o respectivo obreiro trabalhará seis (6) dias corridos, com folga/descanso de 01 (um) dia, no dia imediatamente subsequente (7º dia), independentemente de domingos e feriados.

**Inciso IV** – Ocorrendo trabalho em dia de feriado nacional e municipal, serão consideradas horas extras com adicional de 100%.

**Inciso V** – Não haverá rodízio de jornada para os colaboradores de jornada fixa. Poderá haver o remanejamento do funcionário de uma jornada para outra, mas tudo previamente ajustado com o próprio obreiro.

**Inciso VI** – O rodízio de jornada apenas ocorrerá para o colaborador denominado “Folgador”, o qual trabalhará em jornada móvel a fim de cobrir as folgas. Neste caso o colaborador irá trabalhar 04 dias corridos e folgar nos 02 dias consecutivos subsequentes.

**CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE JORNADA** - Fica instituída o REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS TRABALHADAS. A jornada diária normal de trabalho de qualquer colaborador representado pelo SINDICATO poderá ser prorrogada extraordinariamente desde que não ultrapasse e não exceda a 2 (duas) horas diárias, as quais poderão ser, a critério da empregadora, COMPENSADAS e/ou PAGAS.

**Parágrafo 1º** - Na forma do artigo 611-A da CLT, fica expressamente autorizada a realização de horas extras e compensação de jornada em atividade insalubre.

**Parágrafo 2º** - Em qualquer das hipóteses do caput fica estabelecido o seguinte:

**Inciso I** - Havendo opção de pagamento das horas excedentes (horas extras), estas serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) da hora normal;

**Inciso II** - Em caso de compensação das horas excedentes (horas extras), será considerado 01h36min (uma hora e trinta e seis minutos) de folga para cada hora extra de serviço prestado, ou seja, 01h00min hora extra na proporção é igual a 01h36min de folga;

**Inciso III** - A compensação de horas extras prestadas terá que ocorrer no período de 90 (noventa) dias impreterivelmente.

**Parágrafo 3º** - Fica autorizada a compensação nas horas extras tanto por parte do empregador quanto por parte do colaborador, bastando inicialmente a comunicação verbal com antecedência de ambas as partes. A autorização será do Supervisor e/ou Líder de cada setor, considerando a necessidade da empresa.

**Inciso I** – A compensação sendo autorizada deverá o colaborador preencher o Registro de Ocorrência, este documento haverá assinatura do colaborador e seu Supervisor. O documento irá identificar se a folga foi concedida pelo Supervisor ou solicitada pelo Colaborador.

**Parágrafo 4º** - Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas extraordinárias, o saldo existente será pago no acerto rescisório, inclusive com o respectivo adicional de 60%. Caso o colaborador tenha horas em saldo devedor com a empresa as mesmas serão descontadas na TRCT, considerando o saldo de horas normais.

**Parágrafo 5º** - A compensação será sempre em dia inteiro;

**Parágrafo 6º** - O regime de Compensação de Horas poderá abranger todos os trabalhadores de um ou mais setores da empresa.

**Parágrafo 7º** - Ocorrendo horas não trabalhadas, estas serão descontadas no contracheque, considerando o valor da hora normal.

**Inciso I** – Quando ocorrer o previsto no caput, o colaborador irá preencher Registro de Ocorrência de “Horas não Trabalhadas – Por parte do colaborador”, autorizando assim, o devido desconto por se tratar de assuntos pessoais.

**Inciso II** - Ocorrendo encerramento antecipado da jornada de trabalho, quando não houver trabalhos a serem executados as horas não trabalhadas NÃO serão descontadas.

**Inciso III** - Quando ocorrer o previsto no inciso II, será abonado e identificado no espelho de ponto sob a nomenclatura “Liberação Empresa”.

**CLÁUSULA SETIMA – INTERVALOS EM DIA DE SÁBADO** – A jornada normal de trabalho no dia de sábado, estabelecida via contrato, de 04 (quatro) horas, poderá ultrapassar a jornada normal, desde que não exceda 06 (seis) horas, neste caso o colaborador somente irá realizar a pausa conforme determina na NR 36 de 20 (vinte) minutos.

**Parágrafo 1º** - Os colaboradores que não têm direito a pausa da NR 36 terão direito ao descanso mínimo de 15 (quinze) minutos durante a jornada de trabalho não sendo obrigatório seu registro.

**Parágrafo 2º** - A empresa se compromete em servir lanche para todos seus colaboradores no período de descanso.

**CLÁUSULA OITAVA – SALÁRIOS** – A empresa pagará aos empregados vinculados a este acordo coletivo até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, a remuneração relativa ao mês anteriormente trabalhado.

**Parágrafo 1º** - A empresa compromete a conceder um ADIANTAMENTO de 40 % (quarenta por cento) do salário contratual a cada empregado, caso seja de interesse do mesmo, que ocorrerá até o 20º dia do mês corrente e desde que a conta salário esteja ativa.

**Inciso I** – Por necessidade exclusiva do empregado e a critério da empresa, o valor do adiantamento de que trata o parágrafo primeiro acima poderá atingir o percentual de até 50% (cinquenta por cento).

**Inciso II** – Faculta-se a empresa bloquear/suspender o adiantamento caso haja pendência junto ao setor de departamento pessoal, tais como o atraso em realizar os exames de saúde ocupacional, recusa de participação de treinamento de segurança e/ou qualidade, pendências referentes aos controles de jornada, assinatura dos contracheques (mensal e adiantamento), assinatura dos espelhos de ponto, entrega de documentos e cometer faltas injustificadas por três dias ou mais no mês.

**Inciso III** – Os contracheques referentes ao pagamento salarial serão enviados mensalmente aos e-mails informados pelos próprios colaboradores.

**Inciso IV** – Os colaboradores são obrigados a assinar o espelho de ponto, contracheques (pagamento e adiantamento) mensalmente e outros documentos (crédito e/ou débito) desde que autorizados junto ao setor de departamento pessoal para seu devido arquivo.

**CLÁUSULA NONA – PERDA DO DIREITO AO ADIANTAMENTO SALARIAL MENSAL** – Fica a empresa autorizada a CANCELAR o adiantamento do mês quando o colaborador operacional cometer imprudência incompatível ao PAC (Programas de Autocontrole) e/ou o Regimento Interno Sanitário da empresa, considerando que:

- i) A carne e os produtos derivados são considerados alimentos com potencial de risco devido ao fato de que, por sua natureza, têm possibilidade de serem contaminados durante qualquer uma de suas etapas de produção. Tais riscos são evitados com a implementação de BOAS PRÁTICAS DE FABRICAÇÃO E MANUSEIO de alimentos pela empresa.
- ii) A empresa tem em seu quadro de colaboradores uma equipe de controle de qualidade qualificada e exclusiva para o monitoramento de todos os processos de produção, sendo responsáveis pela garantia da segurança alimentar e bem-estar animal, cabendo a eles aplicarem medidas disciplinares por escrito aos colaboradores negligentes e/ou imprudentes.
- iii) Os colaboradores operacionais são aqueles que estão em contato direto com a matéria prima e os produtos produzidos sendo, portanto, os principais responsáveis por manter boas práticas de higiene e manuseio de produtos e utensílios. Para garantir que os colaboradores estejam cientes da importância de manter a higiene em todos os processos, a empresa proporciona treinamentos de qualidade e por escrito na admissão do colaborador, na reciclagem anual e sempre que entender necessário.

É aplicado aos colaboradores operacionais treinamento quanto à correta operação na execução de suas atividades.

**Parágrafo 1º** - A empresa concede o adiantamento salarial até o dia 20 de cada mês, sendo considerado como período de apuração a da data do último adiantamento até a data do próximo adiantamento. Em caso de cancelamento do adiantamento, os motivos deverão ser comprovados, através de advertência e/ou suspensão por escrito assinada pelo colaborador, ou por duas testemunhas no caso de recusa.

**CLÁUSULA DÉCIMA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE** – Fica assegurada à empregada que retornar ao serviço após o período de repouso em razão do parto, a garantia do emprego por 60 (sessenta) dias posteriores à estabilidade prevista em Lei.

**Parágrafo único** - Na hipótese de dispensa da empregada gestante antes do parto, lhe serão devidos os salários dos 60 (sessenta) dias posteriores à estabilidade definida em Lei (salário maternidade), bem como a indenização pelo período de estabilidade.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ-APOSENTADORIA** - Fica assegurada a garantia do emprego, nos últimos 18 (dezoito) meses que antecederem a implementação dos requisitos legais para aposentadoria por tempo de contribuição, ao empregado que tenha no mínimo 10 (dez) anos de serviço prestado ao mesmo empregador.

**Parágrafo único** – O empregado para auferir o benefício do “caput” desta cláusula comprovará perante seu empregador, documentalmente, mediante protocolo, o tempo de serviço para concessão do benefício.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUMENTO E ADMISSÃO DE NOVOS EMPREGADOS** - Nenhum empregado recém-admitido poderá receber, por força deste acordo coletivo de trabalho, aumento superior ao concedido ao empregado mais antigo da empresa classificado no mesmo cargo e que exerce a mesma função.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** – Para o ano de 2026, a empresa como simples intermediária da Contribuição NEGOCIAL prevista no artigo 513, alínea “e”, da CLT, por decisão e autorização prévia e expressa da Assembleia Geral do Sindicato dos Trabalhadores, descontará dos empregados, (exceto os pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais), o percentual equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal do empregado, em duas parcelas de 2,5% (dois e meio por cento), nos meses de janeiro/2026 e julho/2026, limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais) cada parcela, com o produto arrecadado sendo depositado diretamente na conta corrente da entidade sindical profissional junto ao SICOOB, PIX CNPJ 514104320001-01, CC 29.774.865-3, AG 4071, ou em entidade bancária indicada para esta finalidade.

**Parágrafo 1º** - Fica assegurado ao empregado o direito de oposição ao desconto do valor da Contribuição prevista no caput, devendo formalizar sua oposição diretamente no Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da efetivação do desconto referente a primeira parcela da referida contribuição, através de carta que terá que ser escrita do próprio punho e entregue pelo mesmo na subsede, localizado na Rua Berilo, nº 300, Bairro Iguaçu, Ipatinga/MG. O Sindicato dos trabalhadores se compromete a permanecer aberto para atendimento aos empregados para este fim, no período das 09h00min às 11h00min e das 13h00min às 16h00min.

**Parágrafo 2º** - Vencido o prazo previsto no Parágrafo Primeiro, o Sindicato profissional tem o prazo de 48 horas para encaminhar à empresa submetida ao presente Acordo Coletivo relação nominal de todos os empregados que manifestaram o seu direito de oposição, sendo que se compromete a devolver todas as importâncias acaso recolhidas, devidamente corrigidas e atualizadas.

**Parágrafo 3º** – Havendo oposição no prazo previsto no Parágrafo Primeiro, a empresa realizará a restituição da quantia descontada à título de primeira parcela da contribuição ajustada ao empregado que apresentou a oposição, quando do pagamento do salário do mês imediatamente subsequente.

**Parágrafo 4º** – As empresas deverão realizar o repasse das quantias descontadas dos empregados em favor do Sindicato Profissional no prazo de 05 (cinco) dias a contar da data do efetivo cumprimento, pelo Sindicato Profissional, do previsto no Parágrafo Segundo da presente Cláusula.

**Parágrafo 5º** - Na eventualidade de ajuizamento de ação trabalhista por parte do empregado discutindo a Contribuição Negocial prevista neste instrumento e, havendo condenação da empresa no seu resarcimento, fica assegurado o direito de regresso da empresa em relação ao sindicato, pela integralidade da condenação relativa a contribuições sindicais.

**Parágrafo 6º** - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo os nomes e valores descontados de seus empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo.

**Parágrafo 7º** – Caso haja alteração legislativa ou em entendimento jurisprudencial que afete qualquer previsão contida nessa Cláusula, as partes se comprometem a negociar eventual aditivo para realizar as devidas adequações na redação.

**Parágrafo 8º** – O pagamento referente a contribuição negocial do ano de 2025 já foi recolhido do trabalhador e repassado ao sindicato profissional conforme determina a CCT (SINDFRIG X SINPAVA).

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PRÊMIO**

Faculta-se a empresa conceder premiação na forma do § 4º do artigo 457 da CLT a título de PRÊMIO para seus colaboradores de forma liberal, somente diante de desempenho efetivamente extraordinário, comprovado por parâmetros claros e auditáveis.

O valor do prêmio será avaliado e autorizado pelo Supervisor do setor, o qual irá repassar para o setor de DP o valor a ser pago, motivo e acompanhado de registros concretos, o pagamento será via contracheque na verba nomeada “Prêmio Artigo 457 § 4º”.

O valor está limitado no máximo R\$ 2.000,00 (Dois mil reais).

**Parágrafo único** - A premiação de que trata a presente cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho, possui caráter indenizatório, uma vez que não substitui ou complementa a remuneração devida. Conforme determina o artigo 457 da CLT § 4º, quando a parcela se enquadra nesta definição, ela não é considerada salário e não deve ter base de cálculo para outras verbas trabalhistas e previdenciárias (13º, Férias, FGTS, IRRF, INSS etc.).

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS** - Todos os adicionais exceto as verbas indenizatórias integrarão os salários para efeito de pagamento das férias, 13º salário, salário maternidade, aviso prévio indenizado e as horas extras prestadas com habitualidade.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO** – A cada três anos completos de serviço pelo empregado no curso da vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, será concedido e pago, mensalmente, um Abono Triênio no valor correspondente a 6% (seis por cento) do salário-mínimo vigente, sendo cumulativamente.

**Parágrafo 1º** – As partes ajustam, a partir da data da assinatura do presente instrumento, o abono por tempo de serviço não terá natureza salarial, não se incorporará ou integrará o salário para quaisquer efeitos, não gerará reflexos em qualquer verba trabalhista ou rescisório, não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configurará como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

**Parágrafo 2º** – O disposto na presente cláusula terá validade, inclusive quanto ao novo percentual, a partir da data da assinatura do presente instrumento, abrangendo todos os empregados de forma indistinta, mesmo para aqueles que já recebiam benefício antes da assinatura do presente instrumento, conforme artigo 611-A da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAÇÃO DO AVISO PRÉVIO POR ESCRITO** - No ato da dispensa do empregado o empregador deverá comunicá-lo, por escrito, mediante recibo na segunda via, ou, se recusado, com assinatura de testemunhas.

**Parágrafo 1º** - O descumprimento da obrigação de fazer garante ao empregado direitos como se avisado fosse, lhe sendo devidas todas as parcelas pela dispensa injusta.

**Parágrafo 2º** - A empresa se compromete a dispensar o cumprimento do aviso prévio, sempre que o empregado o solicitar, hipótese de se tratar de dispensa a pedido do obreiro.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FORNECIMENTO DE LANCHES** – As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, por cada dia efetivamente trabalhado, 01 (um) lanche gratuito, composto de um copo de café e um pão com margarina, ou, alternativamente, o pagamento do benefício diretamente nos recibos salariais no valor de R\$ 10,12 (dez reais e doze centavos) por dia efetivamente trabalhado, excluídas as faltas injustificadas e os períodos de suspensão e/ou interrupção do contrato de trabalho, com a ressalva de que o benefício, ainda que subsidiado integralmente pelo empregador, não se constituirá em item da sua remuneração para quaisquer efeitos legais, inclusive previdenciário.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (LEI 6.321/76)** - As empresas poderão conceder aos seus empregados auxílio alimentação, observados os critérios e condições estabelecidas na Lei nº. 6.321/76 e no Decreto nº. 5, de 14/01/1991, que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

**Parágrafo único** - Nos Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT), previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, o benefício concedido, seja total ou parcialmente subsidiado pelo empregador, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer

efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador para qualquer efeito legal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – VALE TRANSPORTE - PAGAMENTO OPCIONAL EM DINHEIRO**

Em face de custo e praticidade operacional, faculta-se à empresa efetuar o pagamento do vale transporte em dinheiro, observados os critérios estabelecidos na Lei nº 7.418/85, Decreto nº 10.854/2021 e jurisprudência pátria.

**Parágrafo 1º** - O pagamento referente ao Vale Transporte será pago em dinheiro via contracheque apenas quando o colaborador optar. O referido valor será pago proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Inciso I** - O pagamento em pecúnia (dinheiro) não integrar o salário do empregado, o que significa que não há incidência de contribuições previdenciárias ou de FGTS sobre o valor.

**Inciso II** – Cabe à empresa estipular o percentual de até 6% (seis por cento) a título de desconto de Vale Transporte, o qual também constará no contracheque.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO** – As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, comprovante de pagamento de seus salários, com a expressa discriminação dos valores quitados e dos respectivos descontos.

**Parágrafo 1º** - Os comprovantes serão enviados via endereço eletrônico (e-mail) informados pelo colaborador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS** – As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social (Cadastro Nacional de Informações Sociais, PPP e outros mais existentes), quando solicitado pelo empregado ou pelo sindicato obreiro, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, sempre que exigidos pelo Órgão Oficial da Previdência Social.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – UNIFORMES** - Assegura-se ao empregado o recebimento de uniformes de trabalho, gratuitamente, quando exigido o seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao seu desgaste.

**Parágrafo 1º** - Os uniformes, equipamentos e ferramentas de trabalho (EPI's, inclusive) serão fornecidos mediante a devolução dos já utilizados e desgastados pelo uso, se obrigando os empregados a devolverem-nos, no estado em que se encontrarem, quando deixarem o emprego, seja mediante saída espontânea ou em decorrência de dispensa imotivada ou não. Ocorrendo a perda ou a não devolução no ato rescisão os respectivos valores serão descontados via contracheque ou TRCT.

**Parágrafo 2º** - Os uniformes fornecidos pelo empregador poderão conter o logotipo da marca, nome, símbolo ou qualquer forma de identificação da empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – RECEBIMENTO DE PIS** - A empresa que não optarem por pagar aos seus empregados os rendimentos do PIS diretamente em folha de pagamento, se obrigam a conceder folga para o recebimento do benefício, no expediente da tarde ou durante o funcionamento dos estabelecimentos bancários.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – REFEITÓRIOS/VESTIÁRIOS** - Obrigam-se a manter local para troca de roupas, observando-se a separação de sexos. A empresa fica obrigada a manter bebedouros com água gelada aos trabalhadores.

**Parágrafo único** - Para melhor atendimento às normas de segurança sanitária, aplicáveis aos estabelecimentos industriais do ramo, os armários individuais móveis (bolsões limpos com cadeados), utilizados pelos empregados nos vestiários, para guarda de suas roupas e outros pertences, poderão ser mantidos em local próprio sob guarda da empresa.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** - Assegura-se aos empregados que exerçam suas atividades em condições insalubres, a percepção do adicional de insalubridade definido legalmente – Artigo 192 da CLT -, tendo como base de cálculo o salário-mínimo vigente.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ESTOJOS DE PRIMEIROS SOCORROS** - As empresas manterão no local de serviço estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – VALE COMPRA** - A empresa poderá fornecer aos seus empregados um Vale Compra mensal para os dias efetivamente trabalhados, observada a condição da assiduidade do empregado, com a ressalva de que o benefício, ainda que subsidiado integralmente pelo empregador, não se constitui em item da sua remuneração para quaisquer efeitos legais, inclusive previdenciário.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – RELAÇÃO DE EMPREGADOS** – Desde que solicitado pelo SINDICATO PROFISSIONAL, as empresas fornecerão à entidade profissional, pelo menos a cada 6 (seis) meses, a relação de seus empregados.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MENSALIDADE DO ASSOCIADO DO SINDICATO** - Os empregadores descontarão, mensalmente, em folha de pagamento dos seus empregados sindicalizados, a mensalidade social no valor de 1% mensalmente do salário base do trabalhador recolhendo a ao Sindicato Profissional até o dia 10 do mês subsequente, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao Sindicato Profissional e ao seu empregador, por escrito, através do responsável pelo departamento pessoal.

**Parágrafo 1º** – O devido desconto somente ocorrerá quando o colaborador preencher a proposta para sócio, autorizando na conformidade do Artigo 545 da CLT.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento da mensalidade será realizado mediante do SINDICATO PROFISSIONAL, junto ao SICOOB através de boleto ou PIX CNPJ 51.410.432/0001-01, instituição bancária eleita para a arrecadação da contribuição, em guia própria a ser expedida pela entidade sindical profissional.

**Parágrafo 3º** - A mensalidade social não substitui eventual contribuição assistencial ou negocial.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ADVERTÊNCIA - SUSPENSÃO POR ESCRITO** - As advertências e suspensões terão validade jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com indicação expressa dos motivos da sanção disciplinar.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA** - Faculta-se ao empregador remeter ao SINDICATO cópia do comunicado de dispensa, nos casos de dispensa por justa causa e de recusa do empregado em recebê-la, salvo se houver “Conselho Paritário de Empresa ou Representante Sindical”, ao qual será dada ciência do fato.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE** - Concede-se à mãe adotante a garantia de emprego por 120 (cento e vinte) dias, a contar da assinatura do termo judicial de adoção, e desde que o empregador seja comunicado no prazo de até 10 (dez) dias após a adoção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ACIDENTE DE TRABALHO - TRANSPORTE** - As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito ao trabalhador, imediatamente após a ocorrência do acidente, providenciando o traslado do empregado até o local onde será prestado o efetivo atendimento médico, bem como do transporte quando da alta médica do trabalhador, até a sua residência, quando o quadro clínico impedir sua normal locomoção.

**Parágrafo único - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO ACIDENTE:** Em caso da concessão de auxílio acidentário pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado acidentado o recebimento de complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida mensalmente do INSS, devidamente comprovada por documento de emissão do Órgão Previdenciário Oficial, e o somatório das verbas fixas consignadas no seu último recibo salarial mensal, pelo período de até 3 (três) meses subseqüentes ao acidente ou, pelos dias de efetivo afastamento, quando este se der por prazo inferior a 3 (três) meses.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – GARANTIA DE EMPREGO** - Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença por período superior a 60 (sessenta) dias a garantia do emprego por 30 (trinta) dias após o retorno da licença previdenciária, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou término do contrato de experiência.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** - O descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionais ou de quaisquer das obrigações de fazer previstas no presente instrumento coletivo por parte do empregador, sujeitará o infrator a somente UMA multa de 1 (um) piso salarial da categoria, por cada cláusulas violadas revertidas ao sindicato obreiro.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS** - Os sindicatos patronal e profissional poderão instituir uma comissão intersindical, com o intuito de discutir a criação de plano de cargos e salários para a categoria e para estudar a criação de uma escola para o aprendizado das funções específicas da categoria profissional.

**Parágrafo único** - A transferência provisória de empregado para ocupar cargo superior ao nível exercido comportará um período experimental de no máximo 90 (noventa) dias e, não havendo o retorno ao cargo efetivo anteriormente ocupado, consolidará para o empregado o direito à nova função e cargo, com a devida anotação na sua CTPS, inclusive o aumento salarial respectivo, se for devido.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – SEGURO DE VIDA** - A empresa concederá seguro de vida em grupo e/ou individual para os seus empregados sem ônus aos mesmos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FOLGA AOS DOMINGOS** – A empresa garante que para seus empregados que trabalhem aos domingos, aplicar a escala móvel de revezamento de pessoal, devendo fazer coincidir uma folga mensal semanal no Domingo, sob pena de quitação como horas extras de todas aquelas trabalhadas no último Domingo do mês, exceto se concedida folga compensatória no curso da semana.

**Parágrafo 1º** - A mulher trabalhadora tem o direito garantido de não trabalhar em dois domingos seguidos, conforme o Artigo 386 da CLT. Essa regra tem como objetivo proteger a saúde e o bem-estar da mulher trabalhadora e garantir seu convívio social e familiar.

**Inciso I** – Para atender a determinação do artigo 386 da CLT a empresa criou escala, determinando um dia de folga DSR na semana, exceto o dia de domingo, tendo a folga de direito ao domingo, garantindo que não trabalhe em dois domingos diretos e distribuindo uma jornada semanal de 44 horas trabalhadas nos demais dias.

**Inciso II** – Caso ocorra trabalho da mulher em dois domingos diretos, será devido pagamento das horas trabalhadas com adicional de 100%.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA – DIA DO TRABALHADOR** - Fica definida como feriado comemorativo do **DIA DO EMPREGADO ASSISTIDO PELO SINDICATO PROFISSIONAL** a Segunda-feira de Carnaval.

**Parágrafo único** - Em caso de trabalho no dia destinado à comemoração do dia empregado assistido pelo SINDICATO PROFISSIONAL, as horas eventualmente trabalhadas serão pagas como horas extras acrescidas do adicional constitucional de 60%.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**  
- As empresas encaminharão ao SINDICATO PROFISSIONAL cópia do ato convocatório das eleições para a formação da CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - na data da sua convocação.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – COMISSÃO REPRESENTANTE SINDICAL** – O Sindicato profissional poderá realizar eleição interna para escolha de um representante sindical no âmbito das empresas que contarem com mais de 200 empregados e com base territorial correspondente à do sindicato profissional e patronal e que ainda não possua em seus quadros funcionais empregado que ocupe a referida função.

**Parágrafo 1º** - Cada empresa poderá ter um único representante sindical, sem majoração salarial pelo exercício do encargo sindical;

**Parágrafo 2º** - Assegura-se ao representante eleito a estabilidade e as demais garantias estabelecidas na CLT, exceto nos casos de justa causa e demais dispensas motivadas legalmente estabelecidas;

**Parágrafo 3º** - Aos Representantes sindicais caberá a fiscalização do cumprimento das sentenças normativas, dos acordos, convenções e dissídios coletivos.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – LIBERAÇÃO DE DIRETORES**. Fica conveniado que os dias referentes às liberações dos líderes sindicais, conforme preceitua o artigo 543, §2º, da CLT,

devidamente requerido pela entidade da classe, não serão descontados para efeito de férias vetando também o desconto a cada mês dos dez primeiros dias de liberação.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – AUSÊNCIA JUSTIFICADA** – O empregado(a) poderá ausentar-se do trabalho sem prejuízo do salário, por 1(um) dia, em caso de falecimento do pai ou mãe do marido/esposa, mediante a apresentação de cópia do atestado de óbito e da certidão de casamento respectiva.

**Parágrafo único** - Em caso de união estável, o empregado para fazer jus ao benefício deverá apresentar ao empregador o documento judicial comprobatório do reconhecimento da vinculação conjugal.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA** - A vigência do presente ACT se dá a partir da presente data até a competência de dezembro de 2026.

Por estarem justos e convencionados, firmam o presente ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) em 2 (duas) vias de igual teor e forma, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Jaguaraçu/MG, 01 de outubro de 2025.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM MATADOURO, FRIGORÍFICOS E  
ABATEDOUROS DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO LESTE E ZONA DA  
MATA DE MINAS GERAIS–SINDFRIG-GV**  
ANDRÉ LUIZ ARANTES DE SOUZA JUNIOR  
CPF 015.169.216-58

**MVMR LTDA.**  
CNPJ nº 62.939.743/0001-89  
MARCUS VINICIUS MIRANDA RODRIGUES