

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026-2027

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si fazem de um lado o SINDIFOGOS – Sindicato dos Trabalhadores nas Fábricas de Fogos de Artifício de Santo Antônio do Monte, Lagoa da Prata, Itapecerica, e de outro lado SINDIEMG – Sindicato das Indústrias de Explosivos no Estado de Minas Gerais mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA: DATA BASE – Fica mantida a Data-Base para os trabalhadores das Fábricas de Fogos de Artifícios de Santo Antônio do Monte, Lagoa da Prata, Itapecerica o dia 1º de março de 2026.

SEGUNDA: ABRANGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos os trabalhadores vinculados às Empresas com atividades econômicas de Fogos de Artifícios Pirotécnicos, Cartonagem, Explosivos, Motoristas, Ajudantes de Motoristas, Vigias Noturno e Diurno, Mecânico de Manutenção, Funcionários Administrativos, Cozinheiros e Ajudantes de Cozinha, Porteiros, Telefonistas, Pedreiros, Ajudantes de Pedreiros e demais funcionários que de alguma forma laborem nos interiores das empresas de fogos de artifícios de forma não eventual, com abrangência territorial em Itapecerica/MG, Lagoa da Prata/MG e Santo Antônio do Monte/MG.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO, PISO SALARIAL

TERCEIRA: PISO SALARIAL – A partir de 1º de março de 2026, nenhum empregado abrangido pela presente convenção poderá perceber salário inferior a R\$ 1.998,90 (um mil, novecentos e noventa e oito reais e noventa centavos) mensais.

REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS

QUARTA: REAJUSTES SALARIAIS – Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva com a data base da categoria profissional em 1º março serão reajustados em 10% (dez por cento) a partir do dia 1º março de 2026, e os reajustes e antecipações salariais concedidos após 01/03/2026 poderão ser compensados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não será permitida a compensação de reajustes salariais decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade e término de aprendizado, além daqueles decorrentes de aplicação de plano de cargos e salários concedidos após 1º de março de 2026.



PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMA E PRAZO

QUINTA: PAGAMENTO DE SALÁRIO – O pagamento mensal do salário deverá ser efetuado até o 5º dia útil subsequente ao mês vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas poderão conceder a seus empregados um adiantamento salarial, no valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) do salário base devido no respectivo mês, a ser feito até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal.

SEXTA: DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO - As empresas obrigam-se fornecer a seus empregados em papel ou através de demonstrativos a serem enviados também por meio eletrônico que contenha identificação desta discriminação de quaisquer valores pagos e respectivos descontos.

SÉTIMA: SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Fica assegurada ao Empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber o salário igual ao Empregado substituído.

GRATIFICAÇÃO, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA EXTRA

OITAVA: HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias deverão ser remuneradas com acréscimo do pagamento do adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação às horas normais.

COMISSÕES

NONA: COMISSIONISTA – O cálculo das comissões, para os empregados sujeitos a tal regime da remuneração, para fins de pagamento de décimo terceiro salário, férias e/ou rescisão contratual será feito tomando por base o cálculo dos valores da média do último ano.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

DÉCIMA: PLR – As empresas concederão aos seus empregados a título de PLR (Participação de Lucros e Resultados), no valor de R\$304,22 (trezentos e quatro reais e vinte e dois centavos), a ser pago juntamente com os salários relativos ao mês de março de 2027 por funcionário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O presente acordo tem como fundamento legal às disposições contidas na Lei nº 10.101, datada de 20 de dezembro de 2000 que fica fazendo parte integrante deste contrato para todos os efeitos.



PARÁGRAFO SEGUNDO – Conforme previsto na Constituição Federal e no disposto no artigo 3º da Lei nº 10.101/2000, o pagamento da Participação nos Lucros/Resultados, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas estabelecem o valor de R\$304,22 (trezentos e quatro reais e vinte e dois centavos), a título de PLR relativa ao período de 01/01/2026 à 31/12/2026.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregado que tiver igual ou menos que 10 faltas injustificadas no período de vigência do programa, receberá 100% do valor da PLR.

PARÁGRAFO QUINTO – O pagamento será efetuado conforme valor apurado através do cálculo previsto nesta Cláusula, até o dia 05/04/2027.

PARÁGRAFO SEXTO – Os admitidos e demitidos no prazo da PLR deverão receber obedecendo a proporcionalidade segundo a data de admissão do empregado no período de vigência do acordo, considerando fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados como mês completo. Assim sendo, para cada mês trabalhado o empregado terá direito a 1/12 avos do valor previsto no Parágrafo Terceiro desta cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Os afastados pela Previdência Social receberão os valores proporcionais aos meses efetivamente trabalhados no período, aplicando – se a regra prevista no parágrafo quinto desta cláusula.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

DÉCIMA PRIMEIRA – **CESTA BÁSICA** – As empresas fornecerão 01 (uma) cesta básica, no valor de R\$167,25 (cento e sessenta e sete reais e vinte e cinco centavos) a todos os seus empregados gratuitamente, até o dia 15 (quinze) do mês de dezembro do ano em curso.

DÉCIMA SEGUNDA – **ALMOÇO/LIMITE DE DESCONTO** – As partes convenientes estabeleceram como limite máximo de desconto mensal no salário do trabalhador, a título de custeio da alimentação a partir de março de 2026 o valor correspondente a R\$90,75 (noventa reais e setenta e cinco centavos) mensais por funcionário, nas empresas que fornecem alimentação.

AUXÍLIO TRANSPORTE

DÉCIMA TERCEIRA – **TRANSPORTES** – As empresas fornecerão gratuitamente transporte de qualidade e segurança aos trabalhadores.



CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO.

DÉCIMA QUARTA – CONTRATO DE EXPERIENCIA – Os contratos de experiência somente terão validade até o prazo de 90 (noventa) dias comprovada pela CTPS.

FUNÇÃO REAL – Anotação na CTPS da função real desempenhada pelo Empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO – Ao funcionário que laborou na mesma função e na mesma empresa em período anterior à nova contratação, os mesmos não poderão ser contratados em contrato de experiência, ante a contratação comprovada pela anotação de registro em sua CTPS.

DÉCIMA QUINTA – ANOTAÇÃO NA CTPS – As Empresas farão registro na CTPS da função que o Empregado estiver exercendo efetivamente, de acordo com a classificação do CBO (Código Brasileiro de Ocupação) com as devidas alterações, inclusive de salário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Deverão ser feitas anotações diferenciadas de antecipação e promoções;

PARÁGRAFO SEGUNDO – No campo reservado a anotação do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas deverão anotar a sigla do Sindicato Profissional qual seja "Sindifogos".

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

DÉCIMA SEXTA – PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS – As verbas rescisórias deverão ser pagas dentro dos prazos fixados pelo Artigo 477 da CLT, sob pena de multa prevista no § 8º do mesmo artigo, por mês de atraso, sem prejuízo da pena pelo descumprimento da norma convencional.

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA/ TERCEIRIZAÇÃO

DÉCIMA SÉTIMA – MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA – As Empresas, quando da contratação de mão-de-obra temporária, deverão obedecer rigorosamente a legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO – A inobservância de qualquer dispositivo legal referente à contratação de mão de obra temporária implica em estabelecimento do vínculo trabalhista com a empresa tomadora, por tempo indeterminado.

DÉCIMA OITAVA – TRABALHADORES DE EMPREITEIRA – As empresas, ao contratarem os serviços de terceiros, deverão consignar nos respectivos contratos a isonomia de tratamento a ser dispensada aos empregados de empreiteiras.



RELAÇÃO DE TRABALHO-CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

DÉCIMA NONA – IGUALDADE DE CONDIÇÕES DE TRABALHO – As empresas assegurarão igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer em quaisquer cargos, desde que atendidos os requisitos para a função.

ESTABILIDADE GERAL

VIGÉSIMA – **GARANTIA DE EMPREGO** – Asseguram – se aos empregados as seguintes garantias de emprego ou salário:

90 (noventa) dias, após receber baixa do serviço militar obrigatória;

90 (noventa) dias, após o retorno, ao empregado que permanecer afastado em decorrências de doenças, por período superior a 30 (trinta) dias.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/ PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL

VIGÉSIMA PRIMEIRA – **GARANTIA DE EMPREGO PARA O ACIDENTADO** – O empregado que sofrer acidente do trabalho ou doenças profissionais e for afastado por período superior a 15 (quinze) dias, após a cessação do auxílio doença acidentário, ao retornar terá garantia de emprego durante 12 (doze) meses a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

VIGÉSIMA SEGUNDA – **EMPREGADO VIA APOSENTADORIA** – Aos empregados que contém o mínimo de 5 (cinco) anos na Empresa que comprovadamente estiverem ao máximo de 12 (doze) meses de aquisição no direito à aposentadoria integral, ou seja, após 25 (vinte e cinco) ou 30 (trinta) anos, nos casos de aposentadoria especial, fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que a aquisição de direito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado informe a empresa por escrito, que se encontre em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionada no “Caput”, salvo se todo o período de trabalho gerador de direito a aposentadoria tiver sido cumprido na mesma Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da comunicação efetuada à Empresa.

Paula Ricardo

PARÁGRAFO TERCEIRO – Não tendo o empregado cumprido o disposto nos parágrafos primeiro, segundo, mas comprovando após sua dispensa estar nas condições previstas nesta cláusula, a empresa poderá optar por reintegra – lo ou ficará obrigada a reembolsa – lo mensalmente pelo mesmo valor que pagar a Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no “Caput”, e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, no máximo 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO QUARTO – Obtendo novo emprego cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

PARÁGRAFO QUINTO – Para efeito do reembolso competirá ao empregado comprovar mensalmente perante a empresa o pagamento que houver feito à Previdência Social.

PARÁGRAFO SEXTO – As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLES, FALTAS, COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

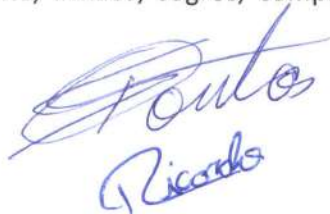
VIGÉSIMA TERCEIRA – **COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO** – As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados, ou entre fins de semana ou carnaval, ou outros de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, devendo comunicar ao Sindicato Profissional as condições acordadas com seus empregados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias de sua IMPLANTAÇÃO.

PARÁGRAFO ÚNICO – Discordando o trabalhador com a compensação ou por motivos pessoais, não puder comparecer no dia estabelecido para a compensação, será admitido o desconto de no máximo um dia de serviço.

FALTAS

VIGÉSIMA QUARTA – **ABONO INTERNAÇÃO** – As empresas abonarão até 01 (um) dia por mês a falta do empregado para acompanhar esposa ou filho no hospital em caso de internação, devidamente comprovada através de declaração do médico constando o nome do dependente e período de internação.

VIGÉSIMA QUINTA – **LUTO** – As empresas concederão uma licença remunerada de 02 (dois) dias úteis em caso de falecimento cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, sogros, companheiros (a), filhos ou familiares.



VIGÉSIMA SEXTA – ATESTADOS MÉDICO/ODONTOLÓGICO – As empresas aceitarão como validos os atestados médicos e odontológico fornecidos por profissionais habilitados e por profissionais que trabalham para o Sindicato Profissional, salvo aqueles que mantenham serviços médicos, odontológicos ou conveniados.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais habilitados, de que trata a primeira parte do “Caput” desta cláusula, somente terão validades se os mesmos forem assinados e emitidos por profissionais devidamente credenciados pelo INSS com o CID.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

VIGÉSIMA SÉTIMA – ESCALA DE TRABALHO – Nos setores ou atividades que, por questões técnicas não possam ser interrompidos, independente da função exercida, ficam as empresas autorizadas a trabalhar em escalas que poderão ser montadas de forma a incluir trabalho também em domingos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Se a empresa for adotar escala no sistema de 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, deverá obter prévia concordância por escrito de seus empregados e comunicar ao Sindicato Profissional, por escrito, a adoção desse sistema de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Se o sistema de jornadas de 12x36 for implantado nas atividades ou setores da empresa que sejam ininterruptos, ou seja, que funcionem 24 horas por dia, a empresa deverá adotar no mínimo 04 (quatro) turmas de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para o pessoal que trabalhar no sistema de 12x36 horas as empresas deverão fornecer – lhe alimentação ou um reforço alimentar. As partes ajustam que a alimentação ou o reforço alimentar não terá natureza salarial, porque seu objetivo será apenas de contribuir para que o empregado tenha melhores condições de trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES E ESTUDANTES)

VIGÉSIMA OITAVA – EMPREGADO ESTUDANTE – O empregado estudante, matriculado em curso regular, previsto em lei, desde que faça prévia comunicação à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Havendo conflito entre o horário normal de trabalho e o horário para prestação de exames escolares oficiais ou reconhecidos, o empregado estudante não sofrerá nenhum desconto em



seus salários pelos dias não trabalhados, mas deverá compensar sua ausência, mediante prestação de trabalho em outros dias, de comum acordo com a empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A compensação a que se refere o parágrafo primeira deverá ocorrer no máximo de 30 (trinta) dias após a ausência do empregado, sob pena da ausência converter – se em licença remunerada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A JORNADA

VIGÉSIMA NONA – FORNECIMENTO DO LANCHE – As empresas na ocorrência de horas extras, além de 1 (uma) hora por dia, ficam obrigadas ao fornecimento de um lanche aos empregados nos dias em que ocorrer a prestação dessas horas extras.

FÉRIAS E LICENÇAS – DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

TRIGÉSIMA – CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS – O início das férias individuais, não poderão coincidir com dias de repouso, feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando estes não forem considerados úteis.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A concessão de férias individuais será comunicada ao empregado com 30 (trinta) dias de antecedência, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Caso o decurso do gozo de férias, coincidir com a folga compensatória, decorrente de “ponte” anteriormente ajustada com a empresa, o empregado deverá receber em pecúnia o valor desta folga já compensado.

FÉRIAS COLETIVAS

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇA REMUNERADA – As empresas deverão comunicar as férias coletivas, aos empregados e ao Sindicato Profissional nos prazos previstos em lei.

PARÁGRAFO ÚNICO – O início das férias coletivas não poderá coincidir com feriados ou dias já compensados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

TRIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PARA CASAMENTO – A licença para casamento prevista no item 11 do Artigo 473 da CLT passa a ser 3 (três) dias consecutivos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR – CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

TRIGÉSIMA TERCEIRA – ÁGUA POTÁVEL – A água potável a ser fornecida aos empregados poderá ser tratada através de bebedouros ou filtros convencionais, desde que os mesmos estejam dentro das especificações técnicas, as quais deverão ser afixadas ao lado do bebedouro ou filtro, para ciência de todos os empregados.

EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA

TRIGÉSIMA QUARTA – PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS - As empresas deverão cientificar previamente por escrito, seus trabalhadores que forem contratados ou transferidos para áreas insalubres ou perigosas a saúde, orientando – os adequadamente a respeito dos riscos e cuidados necessários, inclusive no que diz respeito à utilização de EPI's (Equipamento de Proteção Individual) e ou EPC's (Equipamento de Proteção Coletiva), os quais, quando necessário deverão ser fornecidos gratuitamente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Todos os EPI's fornecidos deverão conter certificado de aprovação.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Recomenda – se também que a CIPA faça divulgação aos empregados da empresa, quanto às condições gerais de proteção à segurança no trabalho.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

TRIGÉSIMA QUINTA – RECIBO DE UNIFORMES E EPI's – Os empregados ao receberem armários, equipamentos e ferramentas de trabalho de uso individual, EPI's, uniformes e etc., deverão fornecer recibos, tornando – se responsável pela conservação e utilização dos mesmos, exceto em caso de danos causados por terceiros, tais como: arrombamento, roubo e etc.

UNIFORME

TRIGÉSIMA SEXTA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI'S – As empresas obrigam – se a fornecer, gratuitamente aos seus empregados uniformes e equipamentos de proteção individual, quando necessário e nos termos da legislação que rege a matéria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Tratando – se de óculos de segurança com grau, cabe também à empresa o respectivo fornecimento mediante receita obtida pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão fornecer os uniformes aos seus empregados até o limite de 02 (dois) por ano.



CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – **CIPA** – As eleições da CIPA serão realizadas rigorosamente de acordo com os termos da NR-5.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão acompanhados pelos integrantes da CIPA em exercício, excetuando aqueles que se candidatarem à reeleição.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O sindicato profissional será compulsoriamente comunicado, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias da data marcada para realização de eleições.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A inobservância de qualquer destas condições gera a nulidade do processo eleitoral.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

TRIGÉSIMA OITAVA – **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO E TRANSPORTE DO EMPREGADO (A) ACIDENTADO COM COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO** – As empresas ficam obrigadas a comunicar, no prazo legal ao INSS quaisquer acidentes de trabalho que provocarem afastamento do empregado;

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No primeiro dia útil após o acidente às empresas deverão enviar cópia de comunicação de acidentes de trabalho ao sindicato profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em caso de atraso na comunicação ao INSS, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado venha sofrer em decorrência desse fato.

PRIMEIROS SOCORROS

TRIGÉSIMA NONA – **PRIMEIROS SOCORROS** – As empresas obrigam – se a manter material para primeiros socorros, inclusive absorventes higiênicos, bem como se obrigam a promover a condução do empregado para atendimento médico, imediatamente em caso de emergências.

PARÁGRAFO ÚNICO – Serão prestados primeiros socorros e deslocamento para atendimento médico aos empregados de empreiteiras que estiverem executando serviços na empresa, em caso de acidentes dentro da empresa.



RELAÇÕES SINDICAIS – ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

QUADRAGÉSIMA – VISITA DOS DIRETORES DO SINDICATO – As empresas receberão Diretor (es) e Assessor (es) do sindicato profissional, desde que credenciados pelo presidente da entidade, sendo que, para tanto, deverão ser pré avisados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e preestabelecidos os assuntos de visita.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Nos casos em que na data solicitada para visita ocorrer premente necessidade de ausência às partes de comum acordo, fixará nova data para a visita.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Só serão liberados os diretores do sindicato profissional que nos 30 (trinta) dias que antecederem a liberação não tenham tido faltas injustificadas ao serviço.

REPRESENTANTE SINDICAL

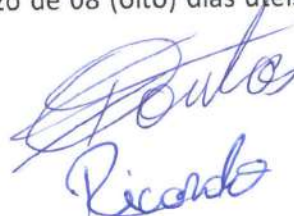
QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – FUNCIONÁRIOS REPRESENTANTES DA EMPRESA E SINDICATO – Os funcionários representantes das empresas ao comparecerem ao sindicato profissional para tratarem de assuntos que envolvem o cumprimento de dispositivos legais, inclusive de atendimento às cláusulas convencionais, serão atendidos sem discriminação, com cordialidade, respeito e dignidade pelos funcionários representantes das empresas com relação aos funcionários e diretores do sindicato profissional.

ACESSO A INFORMAÇÃO DA EMPRESA

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – TAXA NEGOCIAL – Fica instituída e considera-se válida a cota negocial, expressamente fixada nesta Convenção coletiva de Trabalho, aprovada em Assembleias Sindicais dos Trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas em favor do Sindicato Profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas Empresas, no pagamento dos trabalhadores, no mês maio de 2026, ressaltando o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do seguinte parágrafo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O trabalhador poderá apresentar a Entidade Profissional sua oposição que deverá ser entregue pelo trabalhador ao sindicato da categoria, com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível no prazo de 08 (oito) dias úteis a contar do



primeiro dia subsequente a data da vigência da presente Convenção Coletiva. Deve ser aceito texto livre que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até no dia 22 de abril de 2026, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas deverão enviar ao sindicato, dentro de 3 (três) dias úteis, contados da data de pagamento de salários do mês do desconto, relação dos empregados abrangidos pelo mencionado desconto previsto nesta cláusula, listagem contendo nome completo, a remuneração o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

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 apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

PARÁGRAFO QUINTO - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

PARÁGRAFO SEXTO - O Trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

PARÁGRAFO SÉTIMO - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

PARÁGRAFO OITAVO - O valor do desconto previsto no caput será no valor de 3% (três por cento) do salário corrigido de abril 2026, a ser depositado na seguinte conta: Agência nº 3166 conta nº 20.936-8 Banco, SICOOB CREDIMONTE no prazo de 3 (três) dias úteis a contar da data do desconto. O não recolhimento nesse prazo implicará em atualização monetária legal e de juros, também legais, acrescida

de multa no valor de 10% (dez por cento) incidentes sobre o valor do citado desconto não recolhido, sem prejuízo da multa convencional e demais sanções legais.

PARÁGRAFO NONO: Estas contribuições foram autorizadas pela Assembléia Geral dos Trabalhadores, ficando assim o Sindicato Profissional responsável por qualquer reclamação dos empregados relativo aos descontos mencionados no caput desta cláusula, inclusive obrigações decorrentes as sentenças judiciais ou eventuais multas administrativas serão assumidas pelo Sindicato dos Trabalhadores que responsabiliza – se pelo ônus financeiro decorrente do fato, figurando as empresas como meras intermediárias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: **MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL:** As empresas ficam autorizadas a descontar mensalmente em favor do Sindicato Profissional, as contribuições autorizadas por seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para esse fim, o Sindicato fornecerá relação nominal acompanhada da concordância dos empregados;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As contribuições mensais deverão ser creditadas tão logo na conta nº 20.936-8 existente na agência nº3166 do Sicoob Credimonte, no prazo de 3 (três) dias úteis, cabendo à empresa remeter via e-mail (sindifogos@gmail.com) a relação contendo nomes, data de admissão e número da CTPS dos empregados que sofreram o desconto e cópia xerox do comprovante bancário.

QUADRAGÉSIMA QUARTA – **BOLETINS DO SINDICATO PROFISSIONAL** – Todos os boletins do sindicato profissional sempre que possível, conterá uma mensagem educativa dirigida aos funcionários sobre os seguintes assuntos:

- a) Manutenção correta e adequada dos EPI's;
- b) Limpeza e higiene no ambiente de trabalho para evitar acidentes;
- c) Limpeza, conservação e higiene, especialmente nos refeitórios, vestiários e instalações sanitárias;
- d) Guarda responsável dos instrumentos de trabalho e manuseio dos mesmos;
- e) Uso correto de crachás.

DISPOSIÇÕES GERAIS – APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO



QUADRAGÉSIMA QUINTA: **GARANTIA DA CONVENÇÃO COLETIVA ANTERIOR:** Além das conquistas da Convenção Coletiva atual fica resguardado e garantida as cláusulas da convenção anterior.

QUADRAGÉSIMA SEXTA – **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO – AÇÃO DE CUMPRIMENTO** – Os empregados, ou seja, o sindicato poderá integrar ação de cumprimento na forma e para fins do Artigo 872 parágrafos único da CLT.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – **MULTA** – Ajusta – se multa equivalente a 1 (um) salário mínimo vigente do país à época da infração cometida, a ser paga em favor da parte prejudicada pela parte que descumprir quaisquer obrigações de fazer constantes da presente convenção coletiva de trabalho.

RENOVAÇÃO / RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

QUADRAGÉSIMA OITAVA – **CLÁUSULA PROTETIVA** – Fica acordado entre o sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores que havendo qualquer mudança na política salarial ou caso haja progressão de inflação voltarão à negociação.

QUADRAGÉSIMA NONA: **NORMAS ORDINÁRIAS E CONSTITUCIONAIS:** A promulgação de legislação ordinária ou regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá onde aplicado direitos e deveres previsto nesta Convenção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

QUINQUAGÉSIMA – **REVISÃO** – Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da CLT.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- **RECADOS TELEFÔNICOS** – As empresas se obrigam a transmitir aos seus empregados, recados telefônicos que tratam de assuntos urgentes.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – **FATORES CLIMÁTICOS** - Diversos ou outros. Ficam assegurados os salários dos trabalhadores que estando à disposição do empregador, fiquem impossibilitados de exercer suas atividades em razão de fatores climáticos adversos, falta de material ou maquinário danificado, desde que se apresentem e permaneçam no local de trabalho.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – **DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO:** As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas, R\$70.000,00 (setenta mil reais), em caso de **Morte do empregado**, independentemente do local ocorrido.

Parágrafo único - Na eventual hipótese de discussão judicial acerca da responsabilidade objetiva e/ou subjetiva da Empresa na ocorrência de sinistro coberto pelo presente Seguro de Vida, a quantia auferida (valor da indenização) pelo empregado e/ou seu (s) beneficiário (s) deverão ser deduzidas a título de antecipação do (s) valor (es) que venha (m) ser devido (s) e/ou exigido (s) à Empresa em caso de eventual condenação.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA – **VIGÊNCIA** – O prazo de vigência da presente convenção coletiva de trabalho será de 1º de março de 2026 à 28/02/2027.

Assim, estando as partes devidamente ajustada, assinaram a presente somente no anverso e em 2 (duas) vias de igual teor e forma. Santo Antônio do Monte, 02 de março de 2026.



RICARDO SANTOS SOUZA

PRESIDENTE SINDIFOGOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS FÁBRICAS DE FOGOS DE ARTIFÍCIOS

CNPJ: Nº23.775.406/0001-41



TIAGO SANTOS DE OLIVEIRA

PRESIDENTE DO SINDIEMG

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE EXPLOSIVOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIEMG

CNPJ 23.776.974/0001-67