

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002880/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/08/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046670/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.212760/2025-31  
DATA DO PROTOCOLO: 05/08/2025

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

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

E

TEK MODAS CONFECÇOES LTDA, CNPJ n. 05.216.641/0002-82, neste ato representado(a) por seu  
Sócio, Sr(a). RAFAEL PORTILHO DELGADO NETO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DE INGRESSO

Fica estabelecido que o Piso Salarial da categoria profissional, a partir de 01/07/2025, passa a  
ter os seguintes valores.

A- Mão de obra não qualificada (aprendiz, funcionários não qualificados): **R\$1.737,23** (Hum mil  
setecentos e trinta sete reais e vinte e tres centavos), mensais.

B- Corte, manipulação, acabamento, aparador, colador e conferente: **R\$1.769,97** (Hum mil  
setecentos e sessenta e nove reais e noventa e sete centavos), mensais.

C- Mão de obra qualificada (costureiras, passadores de malha retilínea, overloquistas, tecelões de retilínea e serigrafistas): **R\$1.816,95** (Hum mil oitocentos e dezesseis reais e noventa e cinco centavos), mensais.

**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 2025, a empresa se obriga a reajustar os salários de seus empregados, no percentual de 5,18% (cinco inteiros virgula dezoito centesimo por cento), referente ao INPC/IBGE, inflação acumulada no período de 01/07/2024 a 30/06/2025, percentual esse que incidirá sobre os salários vigentes em Junho de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão descontados para efeito do cálculo do “CAPUT”, os aumentos por promoção, classificação, espontâneo, transferências, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

#### CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO REAL

Concederá a empresa um reajuste salarial, no percentual de 2,68% (dois inteiros virgula sessenta e oito por cento) a título de aumento real de salários, percentual este a ser aplicado sobre o salário já reajustado pelo índice inflacionário INPC do IBGE, em 1º de julho de 2025, para todos os empregados.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALARIOS

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

**Parágrafo Primeiro:** Na ocorrência de que o dia destinado ao pagamento dos empregados coincida com os finais de semana e feriados, as empresas deverão efetuá-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 imediato.

**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 envelopes ou qualquer outro documento que contenha a identificação da empresa;

**Parágrafo Quarto:** A empresa ao optar 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro desligado, o mesmo salário da função.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADMITIDOS APOS A DATA BASE**

Para os empregados admitidos após a data-base, serão garantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando-se as proporcionalidades. No caso de reajuste salarial não será aplicado a proporcionalidade.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO PREVIDENCIARIA**

Será assegurada complementação de salário ao empregado afastado por doença ou acidente de trabalho, a partir do 16º (décimo sexto) dia até o limite do 60º (sexagésimo) dia de afastamento. Na hipótese de mais de um afastamento na vigência do presente Acordo, será observado sempre o limite de complementação como limite de salário mensal até o gozo de 60 (sessenta) dias sucessivos ou alternados. A complementação terá como base o salário mensal percebido pelo empregado, sem inclusão de parcelas variáveis ou adicionais, até o salário teto determinado pela Previdência Social.

**Parágrafo Único:** Não sendo conhecido o salário básico do benefício, a complementação deverá ser paga nos valores estimados. Se ocorrerem diferenças de valor a maior ou a menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

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, quando solicitado pelo empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

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

**Parágrafo Primeiro:** Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento referente ao abono, não implicando em redução salarial;

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de ultrapassar sessenta dias de substituição (excetuando-se o período de licença maternidade), a diferença salarial referente à substituição, se incorporará ao salário.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALARIO**

Fica garantido ao empregado afastado por Acidente de Trabalho, o pagamento de complementação do Décimo Terceiro Salário pago pela Previdência Social.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

No caso de atividade essencial ou de urgências 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 (dez) horas, enquanto que as horas trabalhadas nos dias de repouso semanal, feriados, domingos e dias previamente compensados terão adicional de 100 % (cem por cento).

**Parágrafo Primeiro:** 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 de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Ao completar 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, o empregado adquire o direito de receber o adicional por tempo de serviço (biênio), sendo 1% (Hum) por cento sobre o salário nominal por biênio completo, a contar da data de sua admissão, pago mensalmente na folha.

**Parágrafo Primeiro:** A título de exemplo prático, completou 05 (cinco) anos de serviço, adquiriu 02 (dois) biênios, ao completar 06 (seis) anos, 03 (tres) biênios, 08 (oito) anos 04 (quatro) biênios e assim sucessivamente.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que este pagamento não se reveste de características de natureza salarial, não se incorporando para qualquer outra finalidade, exceto quando empresa tiver plano de cargos de salário.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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)".

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLR POR SEMESTRALIDADE**

A empresa se obriga a implantar Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para período de 12 meses, com início em julho de 2025, com fechamento semestral, sendo o primeiro período de julho a dezembro de 2025 e o segundo período de janeiro a junho de 2026, com pagamento na folha do mês subsequente ao fechamento do período, conforme as seguintes condições:

- A PLR será calculada com base no cumprimento de metas, sendo que o valor da PLR corresponderá a 50% do salário do empregado para 100% da meta atingida por semestre.
- Para cada ausência do empregado, será aplicado um desconto de 5% para faltas justificadas e 10% para faltas não justificadas.
- Os valores descontados serão redistribuídos proporcionalmente entre os empregados que não tiverem faltas, dividindo-se em partes iguais entre eles.
- O empregado que for desligado durante o semestre terá direito à PLR de forma proporcional referente ao período.
- Os admitidos na vigência receberão a PLR proporcional aos meses trabalhados dentro do semestre.
- Meta será de 12 peças por hora, salvo alteração no quadro de funcionários.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE ALIMENTAÇÃO/CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

A empresa se obriga a fornecer mensalmente, cartão alimentação a todos os seus empregados, conforme valores e cargos abaixo, de forma gratuita, conforme normas da empresa.

- Encarregada/Costureira (o): R\$ 432,00 (quatrocentos e trinta e dois reais);
- Costureira (o) 1: R\$ 378,00 (trezentos e setenta e oito reais);

- Auxiliar de Costura: R\$ 324,00 (trezentos e vinte quatro reais);
- Auxiliar de Serviços Gerais: R\$ 324,00 (trezentos e vinte quatro reais);

**Manutenção do Benefício:** O empregado terá direito ao vale-alimentação, salvo em casos de faltas não justificadas.

**Perda do Benefício:** O vale-alimentação será suspenso em caso de faltas não justificadas.

**Faltas Justificadas:** Faltas devidamente justificadas não resultarão na perda do benefício do vale-alimentação.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 utilização de passe oficial, porém obedecido o valor máximo estabelecido no CAPUT desta cláusula, para efeito de desconto dos seus empregados, ressalvando-se parágrafo 2º da cláusula 13ª do presente acordo, 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 Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO FUNERAL/ INVALIDEZ PERMANENTE /SEGURO DE VIDA

No caso de falecimento ou invalidez permanente do empregado, a empresa contendo até 10 (dez) empregados, pagará aos dependentes um salário nominal do empregado em caráter indenizatório, exceto nos casos de acidentes de trabalho, os quais obrigatoriamente deverão ter o seguro acidente (SAT), gratuito, independentemente do número de empregados. A empresa ao possuir mais de 10 (dez) empregados se obriga a ter um seguro de vida em grupo para os mesmos, seguro este a critério da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa ao se enquadrar pela apólice de seguro para os seus empregados, terá que implantá-la de imediato.

**Parágrafo Segundo:** A empresa enviará ao sindicato, cópias das apólices dos seguros, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Terceiro:** As Apólices de seguros deverão ser de empresa idonea e com registro no IRBI.

### Auxílio Maternidade

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO MATERNIDADE / PATERNIDADE**

A empresa concederá aos empregados, a título de abono Maternidade/Paternidade, 20% (vinte por cento) do salário nominal, uma única vez, extensivo aos pais adotantes, não incorporando ao salário, no mês do nascimento do filho ou filha, mediante apresentação de certidão de nascimento, sendo o prazo para apresentação de 30(trinta) dias do nascimento e o pagamento será feito no mês subsequente a apresentação do documento pertinente.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso dos pais trabalharem na mesma empresa o abono será devido apenas à mãe.

**Parágrafo Segundo:** A certidão de nascimento será apresentada mediante recibo fornecido pela empresa.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 6 (seis) meses, terão 02(duas) horas por dia, sendo, uma hora 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 a empresa diretamente.

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

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA DE NATAL**

Recomenda-se a empresa quando da época natalina, brindar seus empregados ou fornecer uma cesta de Natal, a seu critério.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO APOSENTADORIA**

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

**Parágrafo Único:** Aos empregados que estiverem há mais de 02 (dois) anos na empresa e que faltarem 12 (doze) meses para completar o tempo de serviço para aposentadoria integral ou especial, fica assegurada a garantia do emprego durante o período que faltarem para adquirir o

tempo exigido para o benefício, sendo que o funcionário deverá comunicar a empresa por escrito.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá ser prorrogado por período superior a 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de contratação por terceiros prevalece o caput e quando efetivado na empresa, o trabalhador não poderá passar por novo período de experiência.

**Parágrafo Segundo:** Em casos de recontração para a mesma função, será dispensado o contrato de experiência.

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

**Parágrafo Quarto:** Nos casos de admissão de empregados, a empresa dar[á] preferência àqueles que tenham sido dispensados em razão de crise de mercado.

**Parágrafo Quinto:** Não será permitida a contratação de empregados no regime de trabalho intermitente durante a vigência do presente acordo.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

As rescisões contratuais de trabalhadores decorrentes de mais de 01 ano de contrato deverão ser homologadas pelo sindicato.

Em casos de ressalvas nas rescisões contratuais de trabalho, a empresa deverá quitar as diferenças das verbas rescisórias no prazo máximo de 2 (dois) dias se a administração for na localidade da empresa, ou de 4 (quatro) dias cuja administração seja em outra localidade, após a constatação da diferença.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá comunicar ao sindicato profissional com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, quando houver rescisão a ser homologada.

**Parágrafo Segundo:** As homologações de rescisões contratuais, decorrentes de aviso prévio indenizado, deverão ser efetuadas no prazo máximo de 10 (dez) dias contados da data do aviso, com a apresentação dos documentos constantes na INSTRUÇÃO NORMATIVA SRT Nº 15/14/07/2010 e cópias do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio a ser cumprido nos casos de pedido de demissão, fica limitado a 30 dias.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A empresa aproveitará na seleção de sua mão-de-obra, portadores de necessidades especiais que tenham qualificação e/ou habilitação para o exercício de determinadas funções.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, mensalmente, relação (Xerox) dos empregados admitidos e demitidos (CAGED) e de GPS.

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

**Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSO DE QUALIFICAÇÃO**

Visando atender as demandas de mercado, acompanhar a evolução tecnológica com capacitação e especialização da mão de obra, as empresas desenvolverão parceria para qualificação profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Os cursos poderão ser ministrados através de parcerias com: Escolas profissionalizantes privadas ou das Entidades Profissionais, Econômicas e Governamentais visando atualizar tecnologicamente os funcionários, dependendo da disponibilidade de vagas existentes no mercado local.

**Parágrafo Segundo:** Os cursos poderão ser solicitados pelas as empresas e/ou a entidade profissional.

**Assédio Moral**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSEDIO, COMBATE AO RASCISMO, VIOLENCIA CONTRA A MULHER E QUALQUER DISCRIMI**

A empresa se compromete a promover a seus empregados, ao menos 01 (uma) vez por ano, ações de orientações (em parceria com o Sindicato) 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, a prevenção e o combate a todo tipo de violência e discriminação integrado numa estratégia de interlocução com o sindicato para a igualdade e não-discriminação no período 2021/2022;

**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 local de trabalho;

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

### Igualdade de Oportunidades

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS, INCLUSÃO, EQUIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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 esse ponto, não compromete cláusulas anteriores, já negociadas e aprovadas em Acordo e Convenção Coletiva anterior.

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

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

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

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

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE

A empresa dará garantia de emprego e salário à gestante, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após a cessação da estabilidade legal prevista, conforme artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais 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 deverá remanejá-la para a função adequada, sem prejuízo do salário e dos direitos advindos no exercício da função, de acordo com a recomendação médica;

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

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

## Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

### Duração e Horário

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A Jornada de Trabalho será de 44 horas semanais, com intervalo para almoço/janta de no mínimo 1 hora e no máximo duas diárias.

### Prorrogação/Redução de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE COMPENSAÇÃO (SÁBADO)

A empresa e empregado, mediante acordo entre as partes, poderá estabelecer a dispensa do trabalho aos sábados durante todo o expediente, ou apenas no período da tarde, aumentando à jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, no mesmo número de horas dispensadas no sábado, respeitando o limite 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 (Segunda) a 6ª (Sexta) feira, poderá compensar as horas de prorrogação relativas àquele dia de feriado com o trabalho das horas correspondentes no sábado seguinte ou 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 salvos se a soma das horas a compensar dos feriados do ano de vigência do presente acordo, for maior que a soma das horas que antecede o feriado do sábado.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS/DIAS PONTES**

Os empregados poderão ser dispensados do trabalho nos (dias-ponte), quando os feriados recaírem durante a semana, com a correspondente compensação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, respeitada a jornada semanal.

**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** - Nesta hipótese, a empresa deverá comunicar sua intenção ao sindicato com 5 (cinco) dias de antecedência, e ainda, enviar cópias dos acordos ao

sindicato, ficando facultada a participação do sindicato na consulta aos trabalhadores, através de seus dirigentes sindicais.

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

**Parágrafo Quinto** - E por tratar de questões semelhantes, tratando de prorrogação da jornada de trabalho mediante compensação/sábados, tanto na cláusula 32ª (trigessima segunda) como a presente, as mesmas orientações serão acatadas e aplicadas sem prejuízos de ambas.

**Parágrafo Sexto** – Não será permitido a troca de feriados por dias normais de trabalho sem anuência de no mínimo 2/3 dos trabalhadores.

**Parágrafo Setimo** – O dia do trabalhador da indústria confeccionista de vestuário e similares será comemorado na segunda feira de carnaval (03/03/2025), portanto considerado dia de folga remunerada para toda a categoria representada pelo sindicavespar.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TOLERANCIA DE ATRASO**

Serão respeitados os parâmetros determinados pelo artigo 58 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTÃO /LIVRO DE PONTO**

A empresa, independentemente do número de empregados ou capital social, fica obrigada a utilizar registro digital, mecânico ou livros de pontos, para controle de frequência e horários de seus empregados, de acordo com a legislação pertinente, Inciso 2º (segundo) do Art.74 (setenta e quatro) da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORARIO DE CAFE/FORNECIMENTO DE LANCHES/ALIMENTAÇÃO**

Os empregados da empresa convencionada terão no mínimo 15 (quinze) minutos para lanche, devendo o mesmo ser fornecido gratuitamente pela empresa, contendo no mínimo café, leite e pão com margarina. O lanche e as refeições deverão ser feitas em local apropriado contendo mesas, cadeiras, aquecedor de marmita ou fogão.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TEMPO DE SAIDA**

Será concedido pela empresa tempo de saída aos empregados nos seguintes casos:

**A** - um dia aos empregados para recebimento do PIS caso não seja recebido diretamente, rescisão contratual de outro emprego, recebimento do FGTS, não podendo ser descontadas as horas ou DSR dos empregados, bem como qualquer um de seus direitos;

**B** - um dia uma vez no semestre para o empregado providenciar documentação pessoal (Carteira de Identidade, Habilitação, Carteira de Trabalho e Previdência Social, CPF, alistamento militar e título eleitoral).

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS AO TRABALHO**

Fica assegurado abono de faltas:

- A) Um (01) dia em razão de internação de esposo(a), companheiro(a) ou dependente reconhecido pela Previdência Social, com comprovação posterior;
- B) Um (01) dia em virtude de falecimento de sogro(a), quando este for na mesma localidade, e dois dias quando for fora da cidade, comprovadamente através do atestado de óbito;
- C) Serão abonados 06 (seis) dias corridos, em caso de núpcias, mediante comprovação posterior, com certidão de casamento;
- D) O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino que estiver matriculado, terá abonado o período ou horário de provas e não poderá prestar serviços além da jornada legal, salvo em casos excepcionais ou de força maior;
- E) Serão abonados 03 (três) dias no trimestre, sendo o primeiro trimestre ( Julho, Agosto, Setembro), o segundo trimestre (Outubro, Novembro, Dezembro), o terceiro trimestre (Janeiro, Fevereiro, Março) e o quarto trimestre (Abril, Maio e Junho), aos empregados que tiveram que acompanhar filhos menores, em consulta médica;
- F) Serão abonados 03 (três) dias no caso de falecimento de pais, cônjuges, filhos, irmãos, avô (a), devidamente comprovado através de certidão de óbito.
- G) Nos casos de internação de filho(a) prevalece a determinação medica no prazo maximo de 90 dias.
- H) Serão abonados 05 (cinco) dias consecutivos ao pai quando da data do nascimento de seu filho(a).
- I) Será abonado 01 (um) dia por semestre para doação de sangue.
- J) 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;
- K) A empresa aceitara todos os atestados médicos conforme artigo 6º da lei 605/49, como justificativa para o abono de faltas, desde que esteja preenchido corretamente.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INTERRUÇÃO DO TRABALHO**

Toda vez que houver interrupção do trabalho, de responsabilidade da empresa, não poderá haver descontos ou compensação posterior, exceto quando a interrupção for por força maior, sem responsabilidade da empresa, 50% (cinquenta por cento) das horas paradas fora do ambiente de trabalho serão compensadas.

#### **Férias e Licenças**

##### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FERIAS**

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

**Parágrafo Primeiro:** O início das férias não poderá coincidir com: sexta feira, sábado e domingos e feriado, exceto nos casos de retorno de afastamento e de licença maternidade.

**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 da concessão de férias coletivas ou individuais aos empregados, não computarão para a contagem dos dias, o dia 25/12 (Natal) e 01/01/ (Ano Novo).

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BEBEDOUROS TERMICOS**

A empresa contendo mais de 25 (vinte e cinco) empregados colocará bebedouros térmicos, mediante estudo de quantidades necessárias.

**Parágrafo Único:** Quando o número de trabalhadores for inferior se compromete dotar os locais de trabalho de água potável própria ao consumo humano, sendo necessário filtro em torneira ou tália com filtro.

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIDA DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

A empresa fornecerá gratuitamente aos empregados os uniformes, quando forem por ela exigidos na prestação de serviços. Para implantação do uso de uniformes na empresa, é necessário aprovação de 51% dos empregados.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

A empresa se compromete a comunicar por escrito ao Sindicato Profissional, quando da realização das eleições da CIPA, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias da data do pleito.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa aceitará a inscrição de trabalhadores, fornecendo no ato, comprovante da mesma;

**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.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ASSISTENCIA AO EMPREGADO DOENTE**

A empresa garantirá ao empregado que sofrer mau súbito, acidente, ou parto, desde que ocorra no horário de trabalho e necessite de cuidados especiais, o devido atendimento, 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.

#### **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MEDICAMENTOS**

A empresa manterá caixas de primeiros socorros para atendimento aos seus empregados, onde deverá conter também absorventes higiênicos, para empresas que utilizam de mão-de-obra feminina. Os absorventes higiênicos serão de marca e modelo a critério das empresas.

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE**

A empresa deverá implementar Campanhas de incentivo a vacinação, de prevenção a Doenças profissionais, Câncer, combate ao tabagismo, e a obesidade.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CAT - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa enviará ao Sindicato Profissional, cópia dos Comunicados de Acidentes de Trabalho – CAT, no mesmo prazo constante da lei 8.213, artigo 22 (24 horas).

#### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO**

A empresa permitirá ao Sindicato Profissional, que faça campanha de sindicalização, panfletagem a cada trimestre, nos horários para descanso e alimentação.

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

**É obrigatório a fixação do Acordo Coletivo de Trabalho no quadro de aviso da empresa.**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 e no horário normal de trabalho, prevalecendo um comum acordo entre as partes para determinação dos mesmos.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIRETORES SINDICAIS**

Serão abonadas 09 (nove) faltas ao ano para dois **diretores/suplentes, do Sindicato da categoria profissional**, que se ausentarem do trabalho para tratar de assuntos do sindicato e da categoria e desde que solicitado pelo mesmo, sem prejuízo de férias, DSR – Descanso Semanal Remunerado e demais direitos. Caso haja necessidade de mais ausências, por solicitação do Sindicato Profissional, estas deverão ser negociadas diretamente com as empresas.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 cumprido o referido prazo, a empresa arcará com uma multa de 0,5% (meio por cento), cumulativa, por dia de atraso.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ NEGOCIAL**

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 10 e 11 de junho de 2025, da entidade profissional, e ratificado na assembleia de aprovação dia 24 de julho, a empresa descontara como simples intermediária, na folha de pagamento de agosto de 2025 os percentuais abaixo discriminados, de todos os empregados, sócios e não sócios, de seus salários nominais, já reajustados, a título de Contribuição negocial, a favor do sindicato profissional, conforme a seguir:

**O desconto será de 4% (Quatro por cento), limitado a R\$120,00 (cem e vinte reais), por empregado, na folha de agosto de 2025. sendo que o total arrecadado será repassado através de boleto bancário emitido pelo sindicato ou diretamente na sede ou Subsede da entidade.**

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

Parágrafo primeiro: As empresas enviarão 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 5º (quinto) dia útil 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 0,5% (zero vírgula cinco 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 ou via postal (com AR - aviso de recebimento), remetido em nome do trabalhador em envelope individual, dentro de 12 (doze) dias após a aprovação da assembleia. Caberá ao Sindicato encaminhar ao setor competente das empresas a relação nominal dos trabalhadores que apresentarem a oposição dentro do prazo acima citado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Mediante autorização PREVIA E EXPRESSA concedida pelo trabalhador através de declaração individual ou abaixo assinado, a empresa descontará como simples intermediária, de todos seus empregados, o valor de 01 (um) dia de salário a título de contribuição sindical, na folha de pagamento de março de 2026. A empresa procederá da mesma forma quanto ao desconto de trabalhadores admitidos após o mês de março.

Parágrafo Primeiro: Os valores arrecadados deverão ser recolhidos em guias próprias de recolhimento da contribuição sindical fornecida e emitida por sistema próprio da entidade, até o dia 30 (trinta) do mês subsequente ao do desconto na Rede bancária.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - JUIZO COMPETENTE**

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

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA**

Fica estabelecida uma multa a ser paga pela empresa ao empregado, no valor de 50% do salário mínimo de ingresso, constante na Cláusula 3ª do presente acordo, vigente à época, por infração de cláusulas do presente Acordo, exceto quanto aquelas para as quais tiver sanções específicas.

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

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

}

MARCIO MARIO DE FARIA  
Presidente  
SINDICAVESPAR

RAFAEL PORTILHO DELGADO NETO  
Sócio  
TEK MODAS CONFECÇÕES LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA APROVAÇÃO TEK MODAS**

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

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA MONTAGEM DE PAUTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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