

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MONTES CLAROS E REGIÃO -MG  
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2019 / 2020

Por este instrumento e na melhor forma do direito, de um lado, como representante da categoria profissional o Sindicato dos Empregados no Comércio de Montes Claros e Região - MG, inscrita no CNPJ N.19.777.689/0001-93, Registro Sindical nº 0050.930.722.53, com sede na Avenida Francisco Sá,174 – Centro - Montes Claros, CEP 39.400-065, neste ato representado por seu Presidente Osanan Gonçalves dos Santos, CPF: 657.401.906-06, aqui denominado SINDICATO, e de outro lado a empresa Tecidos e Armarinhos Miguel Bartolomeu S.A – TAMBASA – empresa comercial estabelecida à Av. Dulce Sarmento, 1.593 – Bairro Vera Cruz - CEP 39.400-802, Montes Claros – MG, inscrita no CNPJ/MF 17.359.233/0014-00, neste ato representada pelo seu diretor Alberto Portugal Milward de Azevedo, CPF324.980.046-53, doravante denominada simplesmente TAMBASA, firmam o presente instrumento mediante as seguintes cláusulas e condições:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho – 2019/2020, firmado em separado, aplica-se à empresa acordante e abrange todos os seus colaboradores registrados em sua filial Montes Claros/MG, sendo de obediência obrigatória em todas as relações de trabalho entre os representados e o contratante, no âmbito de sua base territorial

**CLÁUSULA SEGUNDA – PISO SALÁRIAL**

Fica estabelecido como piso salarial da categoria profissional dos comerciários, a partir de 1º de fevereiro de 2019, o valor de R\$1.153,00 (Hum mil cento e cinquenta e três reais) mensais, ressalvado as condições ajustadas neste ACORDO assinado entre SINDCOMERCIÁRIOS DE MONTES CLAROS e TAMBASA, conforme se lê nos parágrafos abaixo.

a) Auxiliar de loja, office boy, faxineiro, servente, empacotador, entregador, vigia, auxiliar de armazém, separador, abastecedor e demais empregados	R\$ 1.153,00
b) Vendedores / Balconista	R\$ 1.243,00

Parágrafo primeiro - Fica autorizado à TAMBASA – Filial Montes Claros-MG, poder praticar o piso salarial de R\$1.129,50 desde que crie e implante um programa de remuneração variável por produtividade = PRVP para todos os seus colaboradores, e que este programa seja homologado pelo SINDICATO.

Parágrafo segundo – A TAMBASA garante que o valor a ser pago no programa de remuneração variável por produtividade nunca poderá ser menor do que 10% do valor nominal do salário. Sendo assim, a menor remuneração na empresa será de R\$1.242,45. Cálculo: [R\$1.129,50 + 10% (R\$112,95) = R\$1.242,45] – (Hum mil, duzentos e quarenta e dois reais e quarenta e cinco centavos), considerando ter trabalhado dentro de cada mês, todos os dias no horário pré-estabelecido para cada colaborador;

Parágrafo terceiro - O valor pago no programa de remuneração variável por produtividade será mensal e especificado no contracheque (recibo de pagamento) do colaborador, incidindo sobre este, todos os encargos sociais, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado, conforme artigo 1º, da Lei nº 605/49 e Súmula de nº 27, do C. TST.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - GARANTIA MÍNIMA**

Aos denominados vendedores comissionistas puros e mistos e os operadores de caixa, fica a TAMBASA autorizada a praticar o piso salarial de R\$1.144,00 desde que crie e implante um programa de remuneração variável por produtividade = PRVP para todos os seus colaboradores denominados Vendedores e operadores de caixa. Neste caso, para os vendedores, entende-se como produtividade a comissão sobre o valor das vendas realizadas.

**Parágrafo primeiro** – A TAMBASA garante que os valores a serem pagos aos colaboradores citados no “caput” desta cláusula, referente ao programa de remuneração variável por produtividade, nunca poderá ser menor do que 10% do valor nominal do salário. Sendo assim, a menor remuneração do vendedor/operador de caixa será de **R\$1.258,40**. Cálculo: [R\$1.144,00 + 10% (R\$114,40) = **R\$1.258,40**] – (Hum mil, duzentos e cinquenta e oito reais e quarenta centavos), considerando ter trabalhado, dentro de cada mês, todos os dias no horário pré-estabelecido para cada colaborador;

**Parágrafo segundo** - No contrato de trabalho dos vendedores deverão ser especificados que sua remuneração será composta por salário fixo mais comissões de vendas, conforme os critérios ajustados no PRVP;

**Parágrafo terceiro** - Aos vendedores comissionista misto que recebem salário fixo mais comissões, quando houver correção salarial este incidirá somente sobre a parte fixa do salário e para efeito de cálculo de verbas reflexas, será considerado a média da parte variável, apurada nos 12 (doze) ou 06 (seis) meses anteriores, (o que for mais benéfico ao empregado) adicionada da parte fixa dos salários;

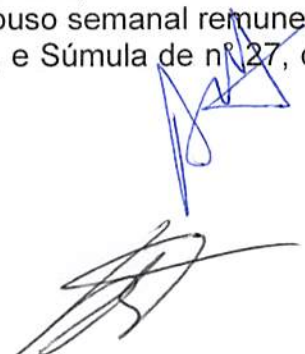
**Parágrafo quarto** – Aos vendedores comissionistas puros e mistos que auferirem comissão mensal em valor superior ao da garantia mínima estipulada no parágrafo primeiro, será concedido prêmio mensal no valor de R\$134,64 (cento e trinta e quatro reais e sessenta e quatro centavos), além do correspondente repouso semanal remunerado;

**Parágrafo quinto** - Aos denominados operadores de caixa, fica a TAMBASA autorizada a praticar o piso salarial R\$1.144,00 desde que crie e implante um programa de remuneração variável por produtividade = PRVP para todos os seus colaboradores denominados Operadores de caixa;

**Parágrafo sexto** - Fica garantido que este valor concedido no programa de remuneração variável por produtividade, nunca poderá ser menor do que 10% (dez por cento) do valor do salário nominal, sendo assim, a menor remuneração do operador de caixa será de **R\$1.258,40**. Cálculo: [R\$1.144,00 + 10% (R\$114,40) = **R\$1.258,40**] – (Hum mil, duzentos e cinquenta e oito reais e centavos) considerando ter trabalhado, dentro de cada mês, todos os dias no horário pré-estabelecido para cada colaborador;

**Parágrafo sétimo** – Considerando que a Tambasa realiza a conferência no fechamento de caixa, esta deve ser feita na presença do respectivo operador. Fica a empresa obrigada a efetuar o pagamento mensal, de natureza não indenizatória, o valor de R\$116,05 (cento e seis reais e setenta centavos) denominado como quebra de caixa;

**Parágrafo oitavo** – Todos os valores concedidos, aos colaboradores da empresa, referente ao programa de remuneração variável por produtividade serão apurados e pagos mensalmente e especificados no contracheque (recibo de pagamento) dos colaboradores, incidindo todos os encargos sociais, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado, conforme artigo 1º, da Lei nº 605/49, e Súmula de nº 27, do C. TST.



#### CLÁUSULA QUARTA – ASSISTÊNCIA MÉDICA-PLANO DE SAÚDE

A TAMBASA disponibilizará para seus empregados, 90 (noventa) dias após a sua admissão = período de experiência, convênio médico vinculado ao contrato assinado entre Tambasa e Unimed na modalidade Enfermaria ou Apartamento, respectivamente nos valores de R\$100,00 (cem reais) e R\$128,90 (cento e vinte e oito reais e noventa centavos), por empregado inscrito no plano. A Tambasa arcará com 50% (cinquenta por cento), do custo individual, sendo R\$50,00 (cinquenta reais) para enfermaria e R\$64,45 (sessenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos), para os que optarem pela acomodação apartamento, sem que seja considerada vantagem salarial e não integrante dele. O empregado arcará com os outros 50% mais os valores de coparticipação que são:

VALORES DE COPARTICIPAÇÃO	
R\$13,00 => consulta eletiva	R\$5,00 => terapia simples
R\$40,00 => consulta PA *	R\$40,00 => terapia especial **
R\$5,00 => exame simples	R\$100,00=>internação enfermaria
R\$40,00 => exame especial **	R\$200,00=>internação apartamento
* Observação: Se a consulta no PA for feita no domingo, no feriado ou fora do horário de trabalho do colaborador, a empresa participará com 50% do valor de cada consulta = R\$20,00 (vinte reais). Valido apenas para os colaboradores.	
** Nos exames e terapias especiais, a Tambasa participara com 40% = R\$16,00 (dezesseis reais). Valido para os colaboradores e dependentes.	

**Parágrafo primeiro** - O trabalhador poderá incluir até dois dependentes legais no plano arcando com 50% do custo unitário por dependente que expressamente incluir, mais as despesas de coparticipação (se houver), devendo ser todos no mesmo tipo de acomodação;

**Parágrafo segundo** - Caso o trabalhador pretenda incluir no plano outros dependentes, além do limite fixado no parágrafo primeiro, este custeará integralmente os que por sua escolha excederem o limite;

**Parágrafo terceiro** – Para o implemento das condições inerentes à adesão ao plano existente ou novo, o trabalhador manifestará expressamente sua opção de inclusão, mais a relação dos nomes dos dependentes legais, se obrigando a complementar integralmente o valor;

**Parágrafo quarto** – As despesas de coparticipação (se houver), cujos valores encontram-se destacados no caput, são de responsabilidade do trabalhador, inclusive os de seus dependentes que livre e expressamente tenha incluído. O valor do plano será reajustável, anualmente, sendo no mesmo índice que for acordado para corrigir todos os serviços especificados no contrato assinado com a Unimed;

**Parágrafo quinto**– A assistência médica e plano de saúde aos vitimados por acidente de trabalho ou aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, fica assegurado, por prazo de 6 meses, a manutenção da assistência médica no plano de saúde que tenha aderido, desde que manifeste expressamente a opção de continuar no plano e que arque com o custo de 50% (cinquenta por cento) dos valores cobrados da empresa pela prestadora dos serviços, mais os valores da coparticipação, (se houver) conforme os parágrafos anteriores;

**Parágrafo sexto** – Ao(s) dependente(s) do colaborador a que se refere o parágrafo anterior, fica garantida a permanência no plano que o titular tenha aderido pelo período de 3 (três) meses, desde que manifeste o seu interesse e que arque com o custo de 50% (cinquenta por cento) dos valores cobrados pela empresa prestadora dos serviços, mais os valores da coparticipação, conforme os parágrafos anteriores. Após este período poderão os dependentes ser mantidos no plano desde que o titular arque com 100% do valor cobrado pela operadora mais os custos de coparticipação;

**Parágrafo sétimo** - Ao término ou rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador e seus dependentes ficam automaticamente desvinculados do plano de saúde perante a TAMBASA, devendo devolver de imediato todos os documentos de que disponha, inclusive dos dependentes que estiverem inscritos, respondendo e responsabilizando pelo mau uso do plano que der causa pela falta de devolução dos documentos. Acaso pretenda continuar participando do plano, deverá ser obedecida neste caso a legislação pertinente, entendendo-se diretamente com a empresa conveniada;

**Parágrafo oitavo** – O colaborador que não optar pelo convenio médico oferecido: apartamento ou enfermaria deverá comparecer ao departamento de pessoal da empresa e assinar termo de recusa. Neste caso, fica ajustado o pagamento mensal de R\$26,00 (vinte e seis reais) por funcionário, a ônus exclusivo da Tambasa. Para aqueles que aderirem ao convenio médico, a Tambasa pagará mensalmente o valor de 13,00 (treze reais) por funcionário. Estes valores se destinam a proporcionar, saúde, lazer e cultura aos trabalhadores e seus dependentes, bem como custear outros benefícios concedidos pelo Sindicato Laboral.

#### **CLÁUSULA QUINTA – PLANO ODONTOLÓGICO**

O Sindicato da categoria disponibilizará para todos comerciários sindicalizados plano odontológico ao custo mensal de R\$18,00. O tratamento odontológico oferecido aos sindicalizados terá custo zero e prevê revisão de 6/6 meses atendimentos de urgência e emergência entre outros.

**Parágrafo primeiro** – O sindicalizado poderá incluir ascendentes e descendentes ao seu critério. Aos dependentes será oferecido tratamento odontológico ao custo de 50% dos valores constantes em uma tabela de preços reduzidos.

**Parágrafo segundo** – O custo de R\$18,00 a que se refere o Caput, será integralmente de responsabilidade do colaborador, pagando este valor diretamente ao sindicato.

#### **CLÁUSULA SEXTA – COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS**

Acorda, nos termos da legislação vigente e do art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, adotar a carga horária mensal, com base nas seguintes condições:

1- Fica instituído para cada Trabalhador, individualmente, um “Banco de Horas e Dias” com o objetivo de acumular as horas trabalhadas além da jornada, para compensá-las futuramente com horas ou dias de folga.

**A** - O trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas em que haja suspensão do trabalho normal, deverá ser realizado, no máximo, no período de até 5 (cinco) meses, observado o disposto nos itens abaixo:

2 – Quando a recuperação não for realizada antecipadamente, deverá ocorrer no máximo até 120 (cento e vinte) dias subsequentes ao dia em que foi suspenso o trabalho, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, respeitado as disposições dos incisos a seguir.

**A** – Nesta hipótese, tendo sido a folga realizada antecipadamente, se transcorrido 150 (cento e cinquenta) dias da data da folga ou ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, nenhuma compensação será devida pelo empregado.

**B** – A compensação poderá ser realizada de segunda-feira a domingo, desde que a jornada diária não ultrapasse de 10 (dez) horas e seja respeitado o intervalo mínimo de 35 horas quando ocorrer o descanso semanal remunerado.

3 – Quando a recuperação for realizada antecipadamente, a folga correspondente deverá ser concedida até 150 (cento e cinquenta) dias subsequentes ao dia em que foi realizado o trabalho, observado as seguintes condições:



**A** – Não sendo concedida a folga no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a EMPRESA pagará ao empregado, no primeiro pagamento após o vencimento do prazo, as horas não compensadas, como extraordinárias, tomando como base o salário hora normal do mês do pagamento, acrescido do adicional de hora extra de 100% (cem por cento).

**B** – Na hipótese de trabalho realizado antecipadamente, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho antes de decorrido o prazo acima previsto, sem que tenha havido a folga correspondente, a TAMBASA pagará ao empregado as horas não compensadas, como extraordinárias, tomando como base o salário do mês do pagamento.

**C** – A data prevista para a recuperação deverá ser comunicada pela TAMBASA com antecedência mínima de 1 (um) dia. Na hipótese de haver convocação do empregado para trabalho a título de compensação e/ou recuperação antecipada, qualquer alteração e/ou cancelamento da referida compensação, deverá ser feita da seguinte forma:

**D**–Se para incremento do número de horas, esta deverá ser feita com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência;

**E** – Se para redução do número de horas, devido às características da loja de atacarejo e a sazonalidade das vendas, não tendo a empresa condições de prever o volume de vendas que ocorrerá em cada dia, fica a TAMBASA autorizada a dispensar os colaboradores, reduzindo assim os créditos do banco de horas para aqueles que têm horas positivas. Para aqueles que têm horas negativas, as horas correspondentes ao tempo de liberação, serão somadas há estas horas.

**4** – Não havendo comunicação prévia de que a jornada extra será para compensação do banco de horas, estas serão consideradas extraordinárias.

**5** – Os dias determinados para compensação serão considerados dias normais de trabalho, somente consideradas justificadas as ausências previstas no art. 473 da C.L.T., e as decorrentes de doença. As faltas não justificadas são passíveis de punição.

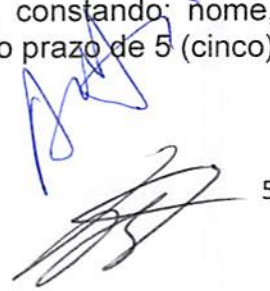
**6** – Nas compensações correspondentes aos dias normais de trabalho, a TAMBASA deverá fornecer o mesmo sistema de transporte e refeição oferecidos nos demais dias normais.

**7** – Nos meses em que ocorrer alteração no saldo credor ou devedor do empregado (havendo trabalho em compensação ou folga a compensar), a TAMBASA deverá entregar aos empregados quando solicitados, extratos atualizados mensalmente, informando número de horas debitadas, creditadas e saldo existente.

**8** - Fica proibida a compensação e/ou prorrogação da jornada de trabalho aos menores de 18 anos e gestantes até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **CLÁUSULA SETIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

A TAMBASA, como simples intermediária, descontará do salário nominal de todos os seus empregados, o percentual de 5% (cinco por cento) nos meses de maio e agosto de 2019, respeitando o limite máximo, individual mensal, no valor de R\$40,00 (quarenta reais) por mês de desconto, a título de taxa assistencial negocial, recolhendo os valores diretamente à Entidade Sindical mediante recibo em papel timbrado, ou recolhendo os valores junto à CEF, por meio de impresso próprio fornecido pela Entidade Profissional, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, devendo a Tambasa encaminhar cópia da guia e do comprovante de recolhimento ao Sindicato, acompanhada da relação, constando: nome, número do C.P.F e o respectivo valor descontado de cada colaborador, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a data de recolhimento.



**Parágrafo primeiro** – O desconto previsto no caput será efetuado por ocasião do pagamento do salário de todos os empregados abrangidos por este ACT, e de todos os que vierem a ser admitidos até a data limite do desconto – agosto/2019;

**Parágrafo segundo** - Os empregados que vierem a ser desligados antes da data limite do pagamento (agosto), terão descontados a Taxa em tela, por ocasião da quitação das verbas rescisórias. A empresa se obriga a comunicar ao Sindicato, no final de cada mês o valor dos descontos realizados. A relação dos nomes e a data de recolhimento seguirá o mesmo critério definido no caput desta cláusula;

**Parágrafo terceiro** - Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição ao referido desconto, desde que, formalmente, comunique ao Sindicato pessoalmente e individualmente e de próprio punho, contra recibo, no prazo máximo de 10 (dez) dias contados a partir da efetiva ciência do primeiro desconto por parte do empregado, por meio do recebimento do contracheque no qual a cobrança esteja registrada;

**Parágrafo quarto** – No ato da oposição o trabalhador deverá fornecer seus dados completos e legíveis, cópia do contracheque que conste o desconto, assim como nome, endereço e número do CNPJ do seu empregador;

**Parágrafo quinto** - O empregado deverá entregar no Departamento Pessoal da empresa cópia da carta de oposição com o protocolo do SINDICATO. O empregador deverá excluir os nomes dos opositores e efetuará o pagamento dos demais, conforme descrito no “caput” desta cláusula;

**Parágrafo sexto** - O não recolhimento dentro do prazo acarretará, à empresa, multa de 2% (dois por cento) sobre o valor, mais juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do IGPM;

**Parágrafo sétimo** - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o Sindicato responderá regressivamente perante a empresa;

**Parágrafo oitavo** - A empresa se compromete a não patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto a Taxa Negocial.

## **CLÁUSULA OITAVA– FUNCIONAMENTO ESPECIAL-TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS**

À exceção dos dias 1º de janeiro, 2ª-feira de carnaval, sexta-feira da Paixão, 1º de maio e 25 de dezembro, fica a empresa autorizada a funcionar em todos os demais domingos e feriados que ocorrerem de fevereiro de 2019 a janeiro de 2020 - período de vigência deste acordo.

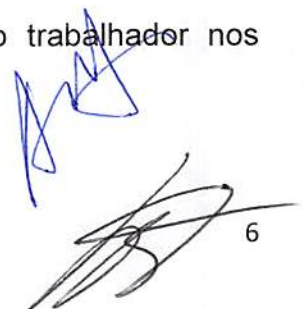
**Parágrafo primeiro** – Cumpridas as exigências trabalhistas, faculta-se à empresa o trabalho em todos os demais domingos e feriados, desde que observado o parágrafo segundo, e obrigatório a comunicação ao Sindicato;

**Parágrafo segundo** – Pelo trabalho aos domingos e feriados, excetuando os que trabalharem em jornada especial, o trabalhador fará jus às condições abaixo estabelecidas:

A) Carga máxima de trabalho de 08 horas, respeitando-se o intervalo de descanso e alimentação, sendo permitida, caso necessário, a realização de até 2 horas extras;

B) Fica assegurado aos empregados que trabalharem nos domingos e feriados uma folga no prazo de até 60 (sessenta) dias após o domingo/feriado trabalhado ou o pagamento das horas trabalhadas com acréscimo de 100%, (cem por cento) sobre a hora normal. Estes valores deverão ser pagos junto com a folha de pagamento do mês correspondente ao período de apuração do ponto;

C) A empresa concederá vale-transporte e alimentação para o trabalhador nos domingos e feriados trabalhados.



**Parágrafo terceiro-** Para o período de carnaval, dentro da validade deste acordo, fica expressamente proibido o funcionamento na segunda-feira, data em que se comemora o dia do comerciário.

Para os demais dias dentro deste período de carnaval, a empresa funcionará normalmente, facultado o direito de a empresa liberar seus colaboradores em tempo parcial ou total e lançar as horas não trabalhadas a débito do banco de horas.

#### **CLÁUSULA NONA – PROMOÇÕES / PERÍODO PROBATÓRIO**

As promoções de empregado para cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental/probatório de no máximo 85 (oitenta e cinco) dias. Após esse período, se o empregado permanecer na nova função, esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for o caso.

**Parágrafo primeiro** – Ao término do período probatório, e sendo o colaborador aprovado para o cargo em questão, sua efetivação no novo cargo ocorrerá da seguinte forma:

**A )** Se o término do período probatório ocorrer entre os dias 1 e 15, a efetivação no cargo e mudança salarial, se houver, retroagirá para o dia primeiro do mesmo mês.

**B )** Se o término do período probatório ocorrer entre os dias 16 e 31, a efetivação no cargo e mudança salarial, se houver, ocorrerá no primeiro dia do mês subsequente;

**Parágrafo segundo** – Entende-se como período probatório, o tempo em que o colaborador será treinado, executando as atividades inerentes ao cargo pretendido, sob supervisão;

**Parágrafo terceiro** - Durante o período probatório, o colaborador permanecerá com o mesmo salário, e caso receba PRVP, durante o período probatório, receberá (fixo) a média dos últimos 3 ou 6 meses, o que for mais benéfico para o colaborador.

#### **CLÁUSULA DECIMA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

**Parágrafo Único** – Quando não houver a compensação dentro da mesma semana, a empresa poderá prorrogar a jornada semanal normal até o limite de 48 horas, desde que no prazo máximo legal sejam concedidas folgas ou redução da jornada na mesma proporção da prorrogação, ressalvado os critérios constantes da cláusula sexta.

#### **CLÁUSULA DECIMA PRIMEIRA - REGIME DE “DUPLA-PEGADA”**

Com amparo no artigo 71, caput, da CLT, fica instituído o regime de “dupla-pegada”, caracterizado como aquele em que a jornada de trabalho é dividida em duas, com intervalo superior a duas horas entre uma pegada e outra, intervalo esse em que o trabalhador não permanecerá à disposição do empregador, sendo liberados pela empresa, respeitando-se o artigo 66 da CLT.

**Parágrafo primeiro** - O regime ou sistema de “dupla-pegada” será praticado somente de segunda a sexta-feira. Os empregados que trabalharem durante a semana neste sistema só poderão ser escalados no horário da manhã nos sábados e domingos, bem como folgarão nos sábados ou domingos.

#### **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA - QUALIFICAÇÃO TÉCNICA / PROFISSIONAL**

O tempo dedicado à qualificação profissional do Trabalhador beneficia ambas as partes: Empresa e Trabalhador, estabelecendo que as horas ocupadas em treinamento sejam consideradas como horas normais, sem nenhum acréscimo, sendo lançadas a crédito no Banco de Horas.



**Parágrafo primeiro** – Define-se como horas de treinamento, o efetivo tempo despendido pelos trabalhadores em todos os eventos de aprendizado teórico e/ou prático, inclusive palestras, realizadas fora de sua jornada normal, dentro ou fora da EMPRESA, descontados os intervalos fixados pela legislação vigente;

**Parágrafo segundo – EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurado ao trabalhador estudante, nos dias de provas que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, 2 (duas) horas antes e até uma (01) hora após o término da prova de vestibular ou exame para acesso à faculdade, desde que comunique o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas antecipadas e depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

**CLÁUSULA DECIMA TERCEIRA – ADIANTAMENTO SALARIAL E PAGAMENTO DE SALÁRIO**

A EMPRESA concederá aos trabalhadores um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, desde que o trabalhador não esteja usufruindo benefícios previdenciários e tenha laborado durante toda a quinzena, devendo este adiantamento de salário ser pago até o dia 20 (vinte) de cada mês. O Pagamento do salário mensal deverá ser feito pela EMPRESA até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencimento.

**Parágrafo único** – O trabalhador poderá apresentar junto ao Departamento de Pessoal da empresa, manifestação formal, de que deseja receber percentual inferior a 40%, ou mesmo que não deseja receber o adiantamento.

**CLÁUSULA DECIMA QUARTA – SUBSTITUIÇÃO.**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o colaborador substituto fará jus ao seu salário mais ¼ da diferença entre os salários do substituído e do substituto, desde que exerça efetivamente todas as tarefas do substituído, por período igual ou superior a 20 dias.

**Parágrafo primeiro** – Sobre a soma dos valores recebidos no mês em que ocorreu a substituição, incidirão todos os encargos sociais. O pagamento será proporcional ao total de dias em que o colaborador estiver em substituição, devendo o pagamento constar do envelope de pagamento e ser pago no mesmo dia em que se efetuar o pagamento do mês;

**Parágrafo segundo** - Para todos os efeitos, entende-se que o período de substituição inferior a 20 dias, será considerado como período de treinamento para futuras promoções.

**CLAUSULA DECIMA QUINTA – JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS**

**1 - SERVIÇOS DE VIGIA, PORTARIA E VIGILÂNCIA** - Para os serviços especiais de vigia, portaria e vigilância, faculta-se à EMPRESA adotar o sistema de trabalho denominado "jornada especial", com o trabalhador laborando por 12 (doze) horas, entendidas como horas normais e folgando 36 (trinta e seis) horas, não se aplicando a ele a jornada noturna reduzida, facultada a compensação, inclusive os feriados coincidentes com o dia de trabalho, respeitando-se às 44 horas semanais, ou 220 horas mensais.

**Parágrafo primeiro** – As horas suplementares prestadas em jornada de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) que excederem ao limite das horas programadas, que não estiverem previstas no banco de dias e/ou de horas, que não forem compensadas, serão calculadas com a utilização do divisor 180 e remuneradas com adicional de 100% (cem por cento);

**Parágrafo segundo** – Em função de constituir o trabalho nos serviços de vigia, portaria e vigilância como jornada especial, de acordo com o princípio constitucional, aplicável aos instrumentos coletivos de livre negociação, fica ajustado que não se caracteriza "turno ininterrupto de revezamento" a escala em que o empregado praticar no máximo, de 2(duas) jornadas de trabalho diversificadas.



**2 – JORNADA EXTERNA - CARGO DE CONFIANÇA** - O Trabalhador que laborar externamente, bem como os exercentes de cargos de confiança, tais como diretores, gerentes, encarregados, supervisores e chefes de departamento, não estarão subordinados ao controle de horário, isento da marcação de ponto, aplicando-lhes a exceção prevista no art. 62 da CLT, devendo tal condição ser anotada na CTPS e registro de empregados.

**3 –** Faculta-se à empresa praticar jornada especial e diferenciada para outros setores específicos de trabalho, mediante acordo, na previsão do contrato de trabalho e/ou aditivo contratual.

#### **CLAUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A TAMBASA deverá disponibilizar para os seus trabalhadores, se solicitado, documento que contenha o valor do salário pago e respectivos descontos efetuados, de forma discriminada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – COMUNICADO DE DISPENSA**

A TAMBASA, quando da dispensa do trabalhador, deverá proceder a comunicação por escrito.

**Parágrafo primeiro** – O trabalhador será dispensado de cumprir o aviso-prévio quando este for concedido pela EMPRESA, e antes do seu término, comprovar haver conseguido novo emprego, sendo devidos apenas os dias efetivamente trabalhados. Neste caso, faculta-se à EMPRESA efetuar o pagamento da rescisão até o 10º (décimo) dia útil imediato ao termino do contrato, desde que dentro dos prazos do § 6º e alíneas do art. 477 da CLT;

**Parágrafo segundo - Caso a** data acordada para homologação da rescisão, seja posterior a do prazo legal do parágrafo 6º do Artigo 477 da CLT, quando da dação do aviso prévio, fica a empresa autorizada a depositar o valor total da rescisão, na mesma conta bancaria que o empregado recebia os seus salários.

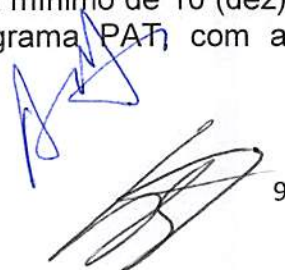
#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificativa de faltas ao trabalho por motivo de doença/consulta, somente terão validade os atestados emitidos por médicos e dentistas credenciados pelos convênios firmados com a Tambasa, por médicos de hospitais conveniados pelo SUS ou do sindicato profissional. Todos os atestados médicos de um ou dois dias deverão ser entregues no retorno ao trabalho. Atestado de três dias ou mais, uma cópia deverá ser entregue no RH da empresa e o original na CRED, empresa parceira da Tambasa, responsável pelo PCSMO, para ser avaliado pelo médico do trabalho, impreterivelmente até o terceiro dia do atestado juntamente com exames complementares e receitas. Nos casos de internação, o colaborador deverá solicitar e apresentar na empresa RELATÓRIO MÉDICO com ou sem previsão de alta. Este relatório deve ser entregue até o terceiro dia contado a partir da data de internação. Como o colaborador estará impossibilitado de fazer a entrega pessoalmente, poderá solicitar um portador para entregar a cópia do relatório no RH da empresa e o original na CRED.

Também poderá ser enviado por e-mail, no mesmo prazo citado acima, ficando responsável por confirmar se os destinatários receberam o e-mail. Os prazos citados acima devem ser rigorosamente seguidos para que sejam feitas as devidas anotações na empresa e enviadas as informações ao governo pelo E-social. Os atestados de médicos particulares não serão aceitos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONCESSÃO DE CESTA BÁSICA**

A TAMBASA concederá mensalmente a todos os trabalhadores, uma cesta básica in natura, ou mediante o uso de cartão eletrônico a critério do empregado, com no mínimo de 10 (dez) itens diferentes e 22 (vinte e dois) quilogramas, inseridos no programa PAT, com a participação do empregado de 20% (vinte por cento) do seu custo.



**2 – JORNADA EXTERNA - CARGO DE CONFIANÇA** - O Trabalhador que laborar externamente, bem como os exercentes de cargos de confiança, tais como diretores, gerentes, encarregados, supervisores e chefes de departamento, não estarão subordinados ao controle de horário, isento da marcação de ponto, aplicando-lhes a exceção prevista no art. 62 da CLT, devendo tal condição ser anotada na CTPS e registro de empregados.

**3 –** Faculta-se à empresa praticar jornada especial e diferenciada para outros setores específicos de trabalho, mediante acordo, na previsão do contrato de trabalho e/ou aditivo contratual.

#### **CLAUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A TAMBASA deverá disponibilizar para os seus trabalhadores, se solicitado, documento que contenha o valor do salário pago e respectivos descontos efetuados, de forma discriminada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – COMUNICADO DE DISPENSA**

A TAMBASA, quando da dispensa do trabalhador, deverá proceder a comunicação por escrito.

**Parágrafo primeiro** – O trabalhador será dispensado de cumprir o aviso-prévio quando este for concedido pela EMPRESA, e antes do seu término, comprovar haver conseguido novo emprego, sendo devidos apenas os dias efetivamente trabalhados. Neste caso, faculta-se à EMPRESA efetuar o pagamento da rescisão até o 10º (décimo) dia útil imediato ao termino do contrato, desde que dentro dos prazos do § 6º e alíneas do art. 477 da CLT;

**Parágrafo segundo - Caso** a data acordada para homologação da rescisão, seja posterior a do prazo legal do parágrafo 6º do Artigo 477 da CLT, quando da dação do aviso prévio, fica a empresa autorizada a depositar o valor total da rescisão, na mesma conta bancária que o empregado recebia os seus salários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificativa de faltas ao trabalho por motivo de doença/consulta, somente terão validade os atestados emitidos por médicos e dentistas credenciados pelos convênios firmados com a Tambasa, por médicos de hospitais conveniados pelo SUS ou do sindicato profissional. Todos os atestados médicos de um ou dois dias deverão ser entregues no retorno ao trabalho. Atestado de três dias ou mais, uma cópia deverá ser entregue no RH da empresa e o original na CRED, empresa parceira da Tambasa, responsável pelo PCSMO, para ser avaliado pelo médico do trabalho, impreterivelmente até o terceiro dia do atestado juntamente com exames complementares e receitas. Nos casos de internação, o colaborador deverá solicitar e apresentar na empresa RELATÓRIO MÉDICO com ou sem previsão de alta. Este relatório deve ser entregue até o terceiro dia contado a partir da data de internação. Como o colaborador estará impossibilitado de fazer a entrega pessoalmente, poderá solicitar um portador para entregar a cópia do relatório no RH da empresa e o original na CRED.

Também poderá ser enviado por e-mail, no mesmo prazo citado acima, ficando responsável por confirmar se os destinatários receberam o e-mail. Os prazos citados acima devem ser rigorosamente seguidos para que sejam feitas as devidas anotações na empresa e enviadas as informações ao governo pelo E-social. Os atestados de médicos particulares não serão aceitos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONCESSÃO DE CESTA BÁSICA**

A TAMBASA concederá mensalmente a todos os trabalhadores, uma cesta básica in natura, ou mediante o uso de cartão eletrônico a critério do empregado, com no mínimo de 10 (dez) itens diferentes e 22 (vinte e dois) quilogramas, inseridos no programa PAT, com a participação do empregado de 20% (vinte por cento) do seu custo.

**Parágrafo Primeiro** – O trabalhador terá direito à cesta básica, a partir do mês subsequente ao término do período de experiência. No caso de rescisão, o trabalhador somente terá o direito desde que tenha trabalhado mais de 15 dias no mês;

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador afastado pelo INSS terá direito ao recebimento da Cesta básica no mês, caso o afastamento não seja superior a 15 (quinze) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DEBATES E PALESTRAS EDUCATIVAS**

A TAMBASA permitirá a Diretoria do SINDICATO promover debates e palestras educativas aos trabalhadores, no interior da EMPRESA, devendo ser solicitado previamente o dia, horário e local, via ofício, facultado a esta disponibilizar outro dia, que não o solicitado, a seu critério exclusivo, vedado o uso de temas político-partidário, ideológicos e críticas a EMPRESA, à segurança do trabalho e quaisquer outras alheias e contrárias à harmonia EMPRESA-TRABALHADOR.

**Parágrafo Único** – O tempo constante do “caput” desta cláusula, não será computado na duração do trabalho, facultado a EMPRESA compensá-lo, sem que seja considerado como jornada extra.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – LIBERALIDADE**

É permitido ao Trabalhador, antes ou depois do seu horário normal de trabalho, ou durante o intervalo de refeições e descanso, usufruir do recinto interno da EMPRESA, desde que respeitadas as normas internas, não constituindo a sua permanência, nessa condição, presunção de que esteja trabalhando ou à disposição da empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – UNIFORME**

A TAMBASA fornecerá uniforme gratuitamente, em periodicidade pré-estabelecida, aos seus empregados, excetuados os do setor administrativo, quando o uso for obrigatório, sendo: calça, camisa e calçado, que serão devolvidos na rescisão do contrato de trabalho, bem como os EPIs fornecidos em razão da natureza do serviço prestado, facultado ao trabalhador vir já uniformizado de casa e com ele retornar.

**Parágrafo primeiro** – Faculta-se à TAMBASA dotar os vestiários de uma zeladoria constante de coordenadores, para zelar pela boa ordem, disciplina, higiene e atendimento do Trabalhador;

**Parágrafo segundo** – A TAMBASA poderá implementar meios de segurança, e de vigilância nas suas dependências internas, exceto no interior dos banheiros e vestiários, como também implantar sistema de revista por amostragem (sorteio), na saída, facultando sejam revistados os pertences do empregado sorteado para tal, sempre respeitando a individualidade e intimidade de cada trabalhador, inclusive sinalizando e dando ciência a todos dos locais onde os equipamentos de segurança e vigilância estão instalados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – HORÁRIO NOTURNO**

A TAMBASA poderá adotar a jornada de trabalho noturna para novos trabalhadores admitidos e para aqueles que expressamente concordarem em se transferir para o horário noturno, devendo ser firmado o Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho vigente e sem que seja entendido como alteração no contrato de trabalho, indevido na hipótese de qualquer compensação.

**Parágrafo Único** – A TAMBASA, disponibilizará igualmente para os trabalhadores em jornada noturna, a condução que atenda os horários de trabalho que for estipulado em tal jornada, nas mesmas condições à já fornecida para os que trabalhem no horário diurno.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – BOLSA DE EMPREGOS DO SINDICATO**

A TAMBASA quando da abertura de novos postos de trabalho para contratação de Trabalhadores em número superior a 6 (seis) de uma só vez, solicitará ao SINDICATO a indicação de Trabalhadores cadastrados na sua Bolsa de Empregos, e informará o número de vagas, função e salário.

**Parágrafo único** – A Empresa contribuirá semestralmente com a Bolsa de Empregos, doando 20 (vinte) cestas básicas, com 18 (dezoito) quilos e 10 (dez) itens escolhidos nos critérios da EMPRESA, ou o equivalente em dinheiro, para que o SINDICATO possa atender os Trabalhadores desempregados e suas famílias, e entregues ou pagos nos meses de JULHO e DEZEMBRO de cada ano.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Fica convencionado que ocorrendo alteração na Legislação, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo, não poderá haver em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as deste acordo, prevalecendo neste caso as cláusulas aqui estipuladas, respeitando-se as demais cláusulas do Instrumento Coletivo, no que couber, desde que não constantes deste Acordo Coletivo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PRORROGAÇÃO E REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho será realizado nos termos do art. 615 da CLT.

**Parágrafo único** – A Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Montes Claros – MG, fica autorizada a fiscalizar o presente acordo em todas as suas cláusulas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – ADICIONAL NOTURNO**

Convencionam que o adicional noturno para todos os trabalhadores será calculado no percentual de 20% (vinte por cento) exceto para os vigilantes, que será de 25% (vinte e cinco por cento), nos termos do art. 73 da CLT

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do Trabalhador por morte acidental, a TAMBASA pagará mediante a apresentação da Certidão de Óbito, a título de Auxílio Funeral, ao cônjuge ou ao dependente legal do trabalhador falecido, valor equivalente a 2 (dois) salários mínimos, através da apólice de seguro em grupo ou com recurso próprio.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA– AUXÍLIO À MANUTENÇÃO DOS SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E LAZER**

A Empresa pagará taxa mensal, no valor de R\$ 3,00 (três reais) por empregado representado pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Montes Claros e Região - MG**, a título de auxílio à manutenção dos serviços de assistência social e de lazer, serviços estes mantidos pelo Sindicato Profissional para os trabalhadores e seus familiares.

**Parágrafo Primeiro** - A importância de que trata o caput desta cláusula será recolhida todo o dia 10 (dez) do mês subsequente, através de boleto bancário que deverá ser retirado no site do SINDCOMERCIO ([www.sindcomerciariomoc.com.br](http://www.sindcomerciariomoc.com.br)). As importâncias devidas referentes aos meses de fevereiro /19 a janeiro/20 deverão ser pagas até o dia 30 de maio de 2019;

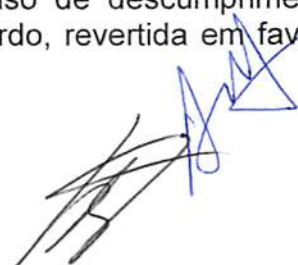
**Parágrafo Segundo** - A Empresa se obriga a encaminhar para o SINDCOMERCIO juntamente com o comprovante de pagamento, cópia das guias GFIP/SEFIP com relação completa de empregados;

**Parágrafo Terceiro** - Fica instituída multa mensal equivalente a 20% (vinte por cento) calculada sobre os valores das contribuições previstas nesta cláusula, limitada ao valor do principal, além dos juros de 1% (um por cento) ao mês mais correção monetária, tudo calculado até a data do efetivo recolhimento, aplicável caso a empresa descumpra a presente Cláusula;

**Parágrafo Quarto** -Faculta-se à empresa efetuar o pagamento antecipado referente aos doze meses (fevereiro/19 a janeiro/20) usufruindo do desconto de 50% do valor apurado. O pagamento deverá ser efetuado até o dia 15 de maio de 2019, em impresso próprio fornecido pela Entidade Profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA– MULTA**

Fica estipulada multa mensal, não cumulativa, equivalente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por empregado, a ser paga pela TAMBASA, em caso de descumprimento das cláusulas: segunda, terceira, quarta, sexta e oitava deste acordo, revertida em favor do(s) trabalhador(es) prejudicado(s).



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- VALIDADE**


O presente Acordo Coletivo celebrado entre SINDICATO e TAMBASA, ajustado para vigorar pelo prazo certo de 12 (doze) meses, segue abaixo assinado pelos seus representantes legais em 06/05/2019, com validade retroativa a 01/02/2019 e término em 31/01/2020. As partes estabelecem a manutenção da data-base da categoria em 1º de fevereiro.

E por estarem de acordo com as Cláusulas e condições ajustadas a TAMBASA e o SINDICATO, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, em 3 (três) vias de igual teor e forma, devendo o sindicato levar para depósito e registro junto a Gerencia Regional do Trabalho – Montes Claros - MG.

Montes Claros, 06 de maio de 2019.



TECIDOS E ARMARINHOS MIGUEL BARTOLOMEU S/A.  
Alberto Portugal Milward de Azevedo- Diretor  
CPF 324.980.046-53



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE MONTES CLAROS E REGIÃO-MG  
Osanan Gonçalves dos Santos – Presidente  
CPF: 657.401.906-06