

**SINDICATO DOS COLABORADOR NO COMÉRCIO DE MONTES CLAROS E REGIÃO – MG**  
**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**2025 / 2026**

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, CPF 324.980.046-53, 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 – 2025/2026, 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 representante, no âmbito de sua base territorial.

**CLÁUSULA SEGUNDA – CORREÇÃO E PISO SALARIAL**

Aos colaboradores da empresa será aplicado um reajuste salarial de **6,44% (seis virgula quarenta e quatro por cento)** sobre o salário fixo, a vigorar a partir de 01 de fevereiro de 2025, – data base da categoria profissional, a incidir sobre os salários vigentes no mês de janeiro de 2025, sem a compensação de eventuais aumentos salariais e/ou antecipações concedidas no período de 01/02/24 a 31/01/25.

**Parágrafo primeiro** – Fica estabelecido o piso salarial para os colaboradores da Filial de MONTES CLAROS partir de 1º de fevereiro de 2025, o valor de R\$1.697,82 (Hum mil, seiscentos e noventa e sete reais e oitenta e dois centavos) mensais.

**Parágrafo segundo** – Fica autorizado à TAMBASA – Filial Montes Claros – MG poder praticar o piso salarial de R\$1.543,47 (um mil, quinhentos e vinte e dois reais e cinquenta centavos) desde que mantenha o programa de remuneração variável por produtividade (PRVP), e que este programa seja homologado pelo SINDICATO;

**Parágrafo terceiro** – Fica garantido aos colaboradores citados no parágrafo primeiro que o valor do PRVP nunca será menor do que 10% do salário nominal. Assim a menor remuneração será de R\$ 1.697,82 (um mil, seiscentos e noventa e sete reais e oitenta e dois centavos) - Cálculo: **[R\$ 1.543,47 + 10% (R\$ 154,34) = R\$ 1.697,82]**

**Parágrafo quarto** – Fica estabelecido o piso salarial para os vendedores comissionistas mistos da Filial de MONTES CLAROS a partir de 1º de fevereiro de 2024, o valor de R\$1.751,00 (Hum mil, setecentos e cinquenta e um reais) mensais.

**Parágrafo quinto** – Fica autorizado à TAMBASA – Filial Montes Claros – MG poder praticar o piso salarial de R\$1.591,82 (um mil, quinhentos e noventa e um reais e oitenta e dois centavos) para os colaboradores citados no parágrafo anterior desde que mantenha o programa de remuneração variável por produtividade (PRVP) e que este programa seja homologado pelo SINDICATO;

**Parágrafo sexto** - Fica garantido aos colaboradores citados no parágrafo quarto que o valor do PRVP nunca será menor do que 10% do salário nominal. Assim a menor remuneração será de R\$1.751,00 (um mil, setecentos e cinquenta e um reais).

Cálculo: **[R\$ 1.591,82 + 10% (R\$ 159,18) = R\$ 1.751,00]**

**Parágrafo sétimo** – A todos os demais colaboradores da filial MOC não contemplados pelo PRVP ou Comissão de Vendas, os salários serão corrigidos pelo Índice **6,44% (seis virgula quarenta e quatro por cento)** conforme o caput incidindo sobre o salário vigente em janeiro de 2024, sem a compensação de eventuais aumentos salariais e/ou antecipações concedidas no período de 01/02/25 a 31/01/26.

**CLÁUSULA TERCEIRA – GARANTIAS**

A garantia de 10% sobre o salário nominal a que se refere a cláusula anterior está condicionada a que o colaborador tenha trabalhado, dentro de cada mês, todos os dias no horário preestabelecido em seu contrato, ressalvados os casos de atestados médicos apresentados e/ou afastamentos de quaisquer espécies com abono de falta garantido por lei.

**Parágrafo primeiro** – No contrato de trabalho dos vendedores deverão ser especificados que sua remuneração será composta por salário fixo mais comissões de vendas, conforme os parâmetros previamente ajustados;

**Parágrafo segundo** – Aos vendedores comissionistas mistos que recebem salário fixo mais comissões, quando houver correção salarial esta 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 terceiro** – Aos vendedores comissionistas mistos que auferirem comissão mensal em valor superior a 2 (dois) salários-mínimos, serão concedidos prêmio mensais de R\$ 202,00 (Duzentos e dois reais), além do correspondente repouso semanal remunerado.

**Parágrafo quarto** – Aos denominados operadores de caixa, 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 indenizatória, o valor de R\$175,00 (Cento e setenta e cinco reais) denominado como quebra de caixa;

**Parágrafo quinto** – Todos os valores concedidos, aos colaboradores da empresa, contemplados pelo programa de remuneração variável por produtividade serão apurados e pagos mensalmente e especificado no contracheque (recibo de pagamento) do colaborador, 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 colaboradores, 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\$177,94 (Cento e setenta e sete Reais e noventa e quatro Centavos) e R\$229,35 (Duzentos e vinte e nove Reais e trinta e cinco Centavos), por empregado inscrito no plano. A Tambasa arcará com 50% (cinquenta por cento), do custo individual, sendo R\$88,97 (Oitenta e oito Reais e noventa e sete Centavos) para enfermaria e R\$114,68 (Cento e quatorze Reais e sessenta e oito 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\$17,18 = Consulta eletiva	R\$ 6,61 = Terapia simples
R\$ 52,88 = Consulta PA*	R\$132,21 = Internação enfermaria
R\$ 6,61 = Exame simples	R\$ 264,41 = Internação apartamento
R\$ 52,88 = Exame especial**	
* 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\$26,44 (vinte seis reais e quatro e quatro centavos). <b>VÁLIDO APENAS PARA OS COLABORADORES</b>	
** Nos exames especiais, a Tambasa participará com 40%= R\$21,15 (vinte e um reais e quinze centavos). <b>VALIDO PARA OS COLABORADORES E DEPENDENTES.</b>	

**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, apenas aos afastados pela previdência social por acidente de trabalho, fica assegurado pelo 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 continue arcando com o custo de 50% (cinquenta por cento) 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 máximo 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% (cem por cento) 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 a 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\$ 30,00 (trinta reais)** por colaborador, a ônus exclusivo da TAMBASA. Para aqueles que aderirem ao convenio médico, a TAMBASA pagará mensalmente o valor de **R\$22,00 (vinte e dois reais)** por colaborador. Estes valores se destinam a proporcionar, saúde, lazer e cultura aos trabalhadores e seus dependentes, bem como custear outros benefícios concedidos pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Nono** – A empresa poderá, a seu critério, substituir a operadora do plano de saúde atualmente contratada por outra que ofereça cobertura equivalente, sem que tal alteração seja considerada descumprimento desta cláusula. Em qualquer hipótese, serão mantidas as condições gerais de coparticipação e custeio estabelecidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, garantindo aos empregados e seus dependentes a continuidade da assistência médica nos mesmos moldes aqui previstos.

#### CLÁUSULA QUINTA – PLANO ODONTOLÓGICO

A TAMBASA contratará junto a prestadora de serviços odontológico, por indicação expressa do SINDCOMERCIÁRIOSMOC, plano odontológico para atendimento de seus trabalhadores e seus dependentes legais que expressamente indicar.

**Parágrafo primeiro** – O valor mensal do plano, inclusive dos dependentes, será integralmente custeado pelo trabalhador.

**Parágrafo segundo** – A TAMBASA fica autorizada a realizar o desconto mensal em folha de pagamento dos colaboradores que aderirem ao plano odontológico do valor integral do plano, com o objetivo de repassar para o prestador dos serviços odontológicos e sem qualquer ônus ou responsabilidades da TAMBASA.

**Parágrafo terceiro** – Caso haja manifestação por partes dos trabalhadores para que se credencie outro prestador de serviço odontológico, deverá a empresa comunicar e obter aprovação do sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA SEXTA – CONTROLE DE JORNADA**

O horário de trabalho dos colaboradores será anotado em registro de empregados, sendo obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

**Parágrafo Primeiro** - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos colaboradores constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder.

**Parágrafo Segundo** – A empresa fornecerá aos colaboradores, no ato da marcação do cartão de ponto, Comprovante de Registro de Ponto impresso, franqueando, ainda aos colaboradores, o acesso ao seu cartão/registro de ponto sempre que solicitado.

**Parágrafo Terceiro** – Sempre que, por qualquer motivo, houver algum problema com a impressão do Comprovante de Registro de Ponto, o colaborador deverá formalizar por escrito e, no mesmo dia, a sua ocorrência junto ao departamento pessoal da Empresa, sob pena de se considerar que ocorreu a correta impressão quando da marcação do ponto.

**Parágrafo Quarto** – Os colaboradores deverão conferir o Comprovante de Registro de Ponto no ato da marcação de ponto, devendo guarda-los pelo período mínimo de 90 (noventa) dias de sua marcação, prazo no qual poderá solicitar a revisão e a correção de qualquer inconsistência ou irregularidade no seu cartão/registro de ponto, sob pena de não o fazendo, serem consideradas verdadeiras e fidedignas todas as marcações do cartão/registro de ponto que não foram objeto de impugnação no prazo de 90 dias de sua respectiva marcação.

**Parágrafo Quinto** – A Empresa poderá implantar, para toda a empresa ou para determinados setores dela, Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, consoante o disposto no § 2º, do artigo 74, da CLT e artigos 73º e seguintes da Portaria Nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, aqui denominado simplesmente "Sistema de Ponto Eletrônico", para controle da jornada de trabalho de seus empregados, devendo os mesmos registrarem corretamente os horários de entrada, saída e intervalos de repouso/refeição, através dos dispositivos computacionais disponibilizados (terminal de computador, notebook, celulares, tablets, smartphones, notebook e outros), observando-se o seguinte:

1) Conforme estabelecido no Artigo 74º da Portaria Nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, esse "Sistema de Ponto Eletrônico" não admitirá: I- restrições a marcação do ponto; II- marcação automática de ponto; III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

2) Conforme Artigo 75º da Portaria Nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, esse "Sistema de Ponto Eletrônico", deverá, obrigatoriamente, utilizar um dos seguintes tipos de sistema de registro eletrônico de ponto: I - sistema de registro eletrônico de ponto convencional: composto pelo registrador eletrônico de ponto convencional - REP-C e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto; II - sistema de registro eletrônico de ponto alternativo: composto pelo registrador eletrônico de ponto alternativo - REP-A e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto; e, III - sistema de registro eletrônico de ponto via programa: composto pelo registrador eletrônico de ponto via programa - REP-P, pelos coletores de marcações, pelo armazenamento de registro de ponto e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto.

3) O Sistema de Ponto Eletrônico deverá atender as exigências do artigo 74, § 2º, da CLT e o disposto na Portaria Nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do REP – Registrador Eletrônico de Ponto.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 02 (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 a carga horária normal da semana.

**Parágrafo Primeiro** - 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 reduzida a jornada na mesma proporção da prorrogação, ressalvado os critérios constantes da cláusula oitava.

**Parágrafo Segundo** – O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

#### **CLÁUSULA OITAVA – 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 compensar 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:

OGDS

**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 às horas negativas.

**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., as decorrentes de doença. As faltas não justificadas são passíveis de punição.

**6** – Naquelas 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 colaboradores, 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.

**Parágrafo Primeiro** - A implantação do banco de horas mediante este ACT dispensa a Empresa da adoção de quaisquer outras formalidades junto ao órgão sindical.

**Parágrafo Segundo** As disposições contidas na Súmula 85 do TST não se aplicam ao regime compensatório na modalidade banco de horas.

#### **CLÁUSULA NONA – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Havendo concordância das partes, colaborador e Tambasa poderão pactuar a redução do intervalo intrajornada de no mínimo uma hora, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas, devendo ser firmado documento informando expressamente o horário do intervalo e fornecida uma cópia ao empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – FUNCIONAMENTO ESPECIAL – TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS**

À exceção dos dias 1º de janeiro, 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 2025 a janeiro de 2026 – período de vigência deste acordo.

**Parágrafo primeiro** – Cumpridas as exigências trabalhistas, facultar-se à empresa o trabalho em todos os demais dias de domingos ou descanso semanal remunerados (“DSR”) e feriados, desde que observado o parágrafo segundo, e obrigatório a comunicação ao Sindicato;

**Parágrafo segundo** – Pelo trabalho aos dias de domingos ou descanso semanal remunerados (“DSR”) 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 colaboradores que trabalharem nos domingos e feriados uma folga no prazo de até 120 (cento e vinte) dias após o domingo/feriado trabalhado ou o pagamento das horas trabalhadas com acréscimo de 100%, (cem por cento) sobre a hora normal conforme cláusula oitava. 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 – Dia do comerciário – labor no carnaval** – O dia do comerciário, que se comemora no dia 30 de outubro, será comemorado como feriado na segunda-feira dia (03 de março de 2025), folgando na Segunda-feira de Carnaval e trabalhado normalmente no dia 30/10/2025. Na mesma linha se estabelece a troca da Terça-feira de Carnaval (04 de março de 2025) pelo feriado do Dia da Consciência Negra (20 de novembro de 2025), de forma que o colaborador folgará no dia 04/03/2025 e trabalhará no dia 20/11/2025. Caso ocorra o labor nos dias 03/03/2025 e 04/03/2025 a empresa pagará conforma parágrafo segundo desta Cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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. Se o substituído recebe PRVP, durante o período probatório, o substituto receberá (fixo) a média dos últimos 3 ou 6 meses, o que for mais benéfico para o colaborador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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 único** – Quando o empregado trabalhar, exclusivamente, em regime de dupla pegada, o regime ou sistema será praticado somente de segunda a sexta-feira. A esses colaboradores que trabalharem durante a semana, neste sistema, só poderão ser escalados aos sábados e domingos, no horário da manhã, bem como folgarão no sábado ou no domingo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – TEMPO À DISPOSIÇÃO**

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o tempo em que o empregado permanecer nas dependências da empresa, após o registro do acesso na catraca da portaria até o horário em que efetivamente marcar o início de sua jornada de trabalho no relógio de ponto situado em seu setor, seja para exercer atividades particulares, seja para: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme; e IX - Tempo aguardando a saída do transporte público ou do transporte particular fornecido pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** - O mesmo se aplica para aqueles colaboradores que ao registrarem o final de sua jornada de trabalho no relógio de ponto em seu setor, demandam tempo para higiene pessoal e troca de uniforme, para depois se dirigirem para as catracas na portaria e aguardarem as saídas dos especiais, transporte público ou transporte particular, não considerando este tempo como horário à disposição da empresa, nos estritos termos dispostos no § 2º do artigo 4º da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017.

**Parágrafo Segundo** - O tempo despendido em transporte, em nenhuma hipótese será havido como à disposição da empresa, ou para efeito de horas *in itinere*.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Definem-se como Horas de Treinamento, o efetivo tempo despendido pelos trabalhadores em todos os eventos de aprendizado teórico e/ou prático, por exigência da empresa e concedido de forma gratuita, inclusive palestras e treinamentos, realizadas fora de sua jornada normal, dentro ou fora da EMPRESA, descontados os intervalos fixados pela legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Tendo em vista que o tempo dedicado à qualificação profissional do trabalhador beneficia colaboradores e a Empresa, as horas de treinamento serão consideradas como horas normais, sem acréscimo do adicional legal ou convencional, sendo lançadas a crédito no Banco de Horas.

**Parágrafo Segundo** – A participação voluntária e/ou por interesse particular dos colaboradores em cursos, treinamentos, palestras ou qualquer outra atividade estudantil, ainda que ofertado pela empresa, diretamente ou mediante a celebração de convênios e/ou parcerias, e, ainda que se faça necessário adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para tanto, não será considerado tempo à disposição do empregador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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 DÉCIMA SEXTA – 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 DÉCIMA SÉTIMA – SUBSTITUIÇÃO.**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o colaborador substituído fará jus ao seu salário mais 1/4 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 DÉCIMA OITAVA – JORNADAS ESPECIAIS**

**1 – SERVIÇOS DE VIGIA, PORTARIA E VIGILÂNCIA** – Para os serviços especiais de vigia, portaria e vigilância, facultar-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.

**Parágrafo Terceiro** - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no item “1” desta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**2 – JORNADA EXTERNA – CARGO DE CONFIANÇA** – O Trabalhador que laborar externamente, bem como os exercentes de cargos de confiança, tais como diretores, gerentes, coordenadores, 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 colaborador.

**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 NONA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A Empresa poderá efetuar o pagamento dos vencimentos devidos aos colaboradores da Empresa, através de depósito bancário em conta aberta para esse fim, ficando os colaboradores dispensados da assinatura do recebimento no caso de depósito bancário.

**Parágrafo único** – Inobstante a dispensa da assinatura, será obrigatório o fornecimento aos empregados de envelope de pagamento ou contracheque, de forma física ou digital, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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, facultar-se à EMPRESA efetuar o pagamento da rescisão até o 10º (décimo) dia útil imediato ao término 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

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 VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 o empregado participando com 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 TERCEIRA – DEBATES E PALESTRAS EDUCATIVAS**

A TAMBASA permitirá a Diretoria do SINDICATO promover debates e palestras educativas aos trabalhadores, no interior da EMPRESA, de participação voluntária e/ou interesse particular dos colaboradores, 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-las, sem que seja considerado como jornada extra.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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 QUINTA – UNIFORME**

A TAMBASA fornecerá uniforme gratuitamente, em periodicidade preestabelecidos, aos seus colaboradores, 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, não se configurando tempo a disposição o tempo utilizado para troca de uniforme por aqueles que optarem por fazê-lo nas dependências da empresa.

**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 SEXTA – HORÁRIO NOTURNO**

A TAMBASA poderá adotar a jornada de trabalho noturna, podendo inclusive transferir funcionários entre os turnos, sem que seja entendido como alteração no contrato de trabalho, indevido a hipótese de qualquer compensação.

**Parágrafo Único** – A TAMBASA, disponibilizará igualmente para os trabalhadores em jornada noturna, o vale transporte 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 SÉTIMA – 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 candidatos 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 30 (trinta) 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 OITAVA – 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 NONA – AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do Trabalhador por morte accidental, 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 TRIGÉSIMA – AUXÍLIO À MANUTENÇÃO DOS SERVIÇOS DE ASSINTÊNCIA SOCIAL E LAZER**

A empresa pagará a taxa mensal, no valor de R\$5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por empregado representado pelo **Sindicato dos Colaborador 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 SINDICATO ([www.sindcomerciariomoc.com.br](http://www.sindcomerciariomoc.com.br)).

**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 colaborador;

**Parágrafo Terceiro** – Fica instituída multa mensal equivalente a 20% (vinte por cento) calculada sobre 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** – Em comum acordo com o sindicato, a empresa poderá efetuar o pagamento antecipado referente aos doze meses (fevereiro/24 a janeiro/25) usufruindo do desconto negociado entre as partes. O pagamento deverá ser efetuado em impresso próprio fornecido pela Entidade Profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado sob alegação de justa causa ou falta grave deverá ser informado do fato, por escrito e contra recibo, devendo ser os motivos esclarecidos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

**Parágrafo Primeiro** - Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, além das hipóteses já previstas nas alíneas “a” a “I” do artigo 482 da CLT, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta culposa do empregado”.

**Parágrafo Segundo** – O empregado que, no curso do contrato de trabalho, ajuizar ação requerendo a declaração de rescisão indireta do seu contrato de trabalho e opte por permanecer prestando serviços, poderá ser afastado de suas funções, desde que evidenciada a desídia no desempenho das respectivas funções, até ulterior trânsito em julgado da ação.

**Parágrafo Terceiro** – O colaborador que, no curso do contrato de trabalho, ajuizar ação requerendo a declaração da rescisão indireta do seu contrato de trabalho e opte por permanecer prestando serviços, poderá ser afastado de suas funções, desde que evidenciada a desídia no desempenho das respectivas funções, até ulterior trânsito em julgado da ação.

**Parágrafo Quarto** – Nos casos em que o colaborador opte por suspender a prestação dos serviços após ajuizar a ação em que requer a declaração da rescisão indireta do seu contrato de trabalho ou que seja afastado da prestação de serviços na forma do parágrafo segundo desta cláusula, a improcedência do pedido de declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho, fará com que seja considerado que o contrato de trabalho do empregado foi rescindido por iniciativa do empregado (pedido de demissão).

**Parágrafo Quinto** – Considerando ser a rescisão pelos motivos mencionados nesta cláusula, o colaborador será dispensado de realizar o exame demissional previsto no artigo 168 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Quando solicitado de forma expressa pelo colaborador, a Empresa poderá, a seu critério e sem que isso constitua uma obrigação, readaptá-lo internamente.

**Parágrafo Primeiro** – A isonomia salarial deve ser observada, exceto se o empregado for transferido para uma área onde os trabalhadores do setor tenham salário nominal menor, o salário do readaptado poderá sofrer redução de até no máximo 25% (vinte e cinco por cento), com o objetivo de reconhecer a sua contribuição até então e preservar o seu emprego.

**Parágrafo Segundo** – Esta solicitação se dará mediante requerimento preenchido de próprio punho pelo colaborador, instruído com os documentos que justificam sua solicitação e endereçado ao presidente do SINTRACC, justificando o seu pedido e solicitando a aprovação do sindicato. Este requerimento deve ser escrito em três vias, sendo que, a via assinada pelo Sindicato Profissional deverá ser entregue no Departamento Pessoal da Empresa.

**Parágrafo Terceiro** – Caso o colaborador trabalhe em setor contemplado pelo PRVP, e seja readaptado para setor não contemplado pelo PRVP, por se tratar de parcela salarial condicional, não fará jus o colaborador ao recebimento dos valores previstos no PRVP ante a nova função em que foi readaptado. Todavia, caso seja readaptado para setor contemplado pelo PRVP, o colaborador readaptado terá direito ao recebimento dos valores descritos no PRVP, observadas as condições e base de cálculo já previstos no instrumento do PRVP para a nova função em que ele foi readaptado, bem como a sua respectiva e efetiva produção.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador readaptado internamente em nova função na forma descrita nesta cláusula não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

**Parágrafo Quinto** – Esta cláusula não se aplica aos colaboradores cuja readaptação seja decorrente de acidente de trabalho ou decorrente de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho.

**Parágrafo Sexto** – Terão preferência na readaptação as empregadas gestantes, empregados (as) acima dos 60 anos e trabalhadores com filhos menores de 6 anos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TELETRABALHO / HOME OFFICE**

Considera-se teletrabalho/home office, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT), sendo que, o comparecimento às dependências da empresa não descaracteriza o regime de teletrabalho/home office.

**Parágrafo Primeiro** – A EMPRESA e seus empregados poderão, em comum acordo e a qualquer tempo, alterar o regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho/home office, mediante termo aditivo ao contrato de trabalho. Ficarão a critério da empresa a organização e a definição das equipes de trabalho que laborarão em regime de teletrabalho/home office, de acordo com as necessidades da empresa.

**Parágrafo Segundo** – Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho/home office para o regime presencial por determinação da empresa, a qualquer tempo, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, precedido de comunicação por escrito.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa poderá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus colaboradores, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.

**Parágrafo Quarto** – Para os colaboradores considerados isentos de controle de jornada pela empresa que estiverem em regime de teletrabalho/home office, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

**Parágrafo Quinto** – O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo colaborador em teletrabalho/home office, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

**Parágrafo Sexto** – O colaborador em regime de teletrabalho/home office tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

**Parágrafo Sétimo** – Durante o período de vigência do teletrabalho/home office, a EMPRESA e empregado, poderão, de comum acordo, pactuar ajuda de custo em dinheiro ou crédito em folha, mediante pagamento ou reembolso, destinada a implementação ou manutenção do teletrabalho/home office, a qual não integrará a remuneração do colaborador.

**Parágrafo Oitavo** – A Empresa fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução destes equipamentos quando solicitado. Os equipamentos eventualmente fornecidos pela EMPRESA não constituem salário *in natura*.

**Parágrafo Nono** – A empresa promoverá orientação, conforme TERMO ADITIVO CONTRATO DE TRABALHO a todos os colaboradores em regime de teletrabalho/home office sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio de treinamento presencial ou online, devendo o colaborador seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com a empresa, por meio do canal que for disponibilizado.

**Parágrafo Décimo** – O colaborador será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções fornecidas pela empresa, a fim de evitar doenças e acidentes.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O colaborador, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

**Parágrafo Décimo Segundo** – O colaborador deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – A empresa promoverá orientação ao gestor do colaborador em teletrabalho/home office, por meio de treinamento presencial ou online.

**Parágrafo Décimo Quarto** – O colaborador é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas à empresa, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento da empresa, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

**Parágrafo Décimo Quinto** – A empresa avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pelo(a) colaborador(a) que for vítima de violência doméstica.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Aplicar-se-ão as mesmas regras de auxílio refeição e alimentação previstas na Convenção Coletiva da categoria, aos colaboradores em regime de teletrabalho/home office.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – A empresa deixará de conceder o vale-transporte, quando o colaborador estiver em regime de teletrabalho/home office, com o que cessará o desconto do salário ou haverá redução proporcional da parte suportada pelo colaborador.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – A EMPRESA deverá dar prioridade aos empregados com deficiência, com 60 anos ou mais, gestantes e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 6 (seis) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

**Parágrafo Décimo Nono** – Durante o período de vigência do teletrabalho/home office, ficam mantidos e inalterados todos os direitos e garantias concedidos em decorrência deste ACT ou por determinação legal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – PERDA HABILITAÇÃO - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

O Colaborador que perder, por qualquer motivo, a habilitação ou um dos requisitos estabelecidos em lei ou norma regulamentadora para o exercício da profissão, poderá, de comum acordo, solicitar à empresa a suspensão do seu contrato de trabalho por um período de até 30 (trinta) dias, sendo que caso o colaborador apresente comprovante da existência de processo/procedimento em andamento para fins de regularização de tal situação, esse prazo poderá, a exclusivo critério da empresa e sem que isto se torne uma obrigação, ser prorrogado por novos períodos, sempre com vistas a regularizar/obter a habilitação ou os requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.

**Parágrafo primeiro** – A suspensão do contrato de trabalho na forma do caput suspende os benefícios resultantes do Contrato de Trabalho e os previstos no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho vigente e na legislação trabalhista em vigor e não importará, em hipótese alguma, na rescisão injusta do contrato de trabalho.

**Parágrafo segundo** – Recuperando o colaborador a habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da suspensão, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478 da CLT, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497 da CLT.

**Parágrafo terceiro** – Não recuperando o empregado a habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão após escoado o prazo de suspensão (inclusive em caso de prorrogação do período de suspensão inicial) do contrato de trabalho na forma do caput, este poderá ser dispensado na forma da alínea "m" do artigo 482 da CLT, no prazo de até 05 cinco dias do término da suspensão, sem que isto caracterize ausência de imediatidade na aplicação da sanção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – EXAMES TOXICOLÓGICOS.**

Com o objetivo de preservar a integridade física dos colaboradores e de proteger o patrimônio da empresa, esta poderá a qualquer tempo, sem a necessidade de aviso prévio, submeter seus colaboradores ao exame de teor alcoólico (bafômetro) e/ou toxicológicos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – FORNECIMENTO VALE TRANSPORTE**

O vale-transporte, ainda que fornecido em pecúnia ou mediante crédito em cartão de benefícios, não configura salário "in natura" ou salário-utilidade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – TAXA ASSISTENCIAL / NEGOCIAL DOS COLABORADOR**

A TAMBASA, como simples intermediária, descontará do salário nominal de todos os seus colaboradores, o percentual de 5% (cinco por cento) nos meses de maio e julho de 2025, respeitando o limite máximo, individual mensal, no valor de R\$50,00 (cinquenta 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 colaboradores abrangidos por este ACT, ativos nas datas do efetivo desconto.

**Parágrafo segundo** – 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 terceiro** – 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 quarto** – 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 quinto** – 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 sexto** – Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o Sindicato responderá regressivamente perante a empresa;

**Parágrafo sétimo** – A empresa se compromete a não patrocinar ou incentivar os seus colaboradores no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto a Taxa Negocial.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 e oitava deste acordo, revertida em favor do(s) trabalhador(es) prejudicado(s).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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 QUADRAGÉSIMA – PRORROGAÇÃO, REVOGAÇÃO**

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

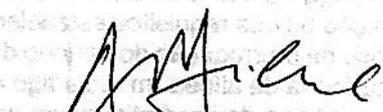
**Parágrafo único** – A Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Montes Claros – MG, fica autorizada a fiscalizar o presente acordo em todas as suas cláusulas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 19/03/2025, com validade retroativa a 01/02/2025 e término em 31/01/2026. 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 2024/2025, em 3 (três) vias de igual teor e forma, devendo o sindicato efetuar o registro junto a Gerência Regional do Trabalho – Montes Claros – MG.

Montes Claros, 19 de março de 2025.



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

*Osanan Gonçalves dos Santos*

SINDICATO DOS COLABORADOR NO COMERCIO DE MONTES CLAROS E REGIÃO-MG

**Osanan Gonçalves dos Santos – Presidente**

CPF: 657.401.906-06