

## Índice

Cláusula	Tema	Página	Cláusula	Tema	Página
	<b>ABONO DE FALTA</b>			<b>GARANTIA DE EMPREGO</b>	
34	Comerciário Estudante.....	14	23	Futuro Aposentado .....	12
33	Mãe e Pai Comerciários .....	14	24	Em Idade de Prestar Serviço Militar.....	13
37	Falecimento de Sogro ou Sogra, Genro ou Nora .....	14	25	Gestante .....	13
41	<b>ACORDOS COLETIVOS</b> .....	15	26	Afastado Motivo de Doença .....	13
36	<b>ADIANTAMENTO DE SALÁRIO</b> .....	14	43	<b>HOMOLOGAÇÃO</b> .....	15
32	<b>ASSISTÊNCIA JURÍDICA</b> .....	14	12	<b>HORAS EXTRAS</b> .....	4
22	<b>ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS</b> .....	12	7	Comissionista Puro .....	2
38	<b>AUXÍLIO FUNERAL</b> .....	14	8	Comissionista Misto .....	3
	<b>AVISO PRÉVIO</b>			<b>INDENIZAÇÕES</b>	
28	Vedação de Alteração Contratual.....	13	6	Quebra de Caixa .....	2
	<b>BANCO DE HORAS (CLÁUSULA POR ADESÃO)</b>		27	Dia do Comerciário .....	13
15	Prazo retroativo (§4º) .....	7	38	Auxílio Funeral .....	14
15	Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada (§6º).....	8		<b>JORNADA DE TRABALHO</b>	
15	Multa por Empregado (§9º) .....	8	14	Geral .....	6
20	<b>CHEQUES DEVOLVIDOS</b> .....	12	14	Idoso, aprendiz e portadores de Necessidades especiais (§ 2º) ....	7
	<b>COMISSIONISTA</b>			<b>MULTAS</b>	
5	Garantia .....	2	40	Geral por Descumprimento .....	14
7 e 8	Horas Extras .....	2 e 3	15	Banco de Horas (§9º) .....	8
9	Repouso Semanal .....	3	16	Trabalho em Feriados (§3º) .....	10
10	Verbas Remuneratórias e Indenizatórias .....	3		<b>PISOS SALARIAIS</b>	
	<b>COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – CLÁUSULA POR ADESÃO – BANCO DE HORAS</b>		4	Média e Grande Empresa .....	2
15	Prazo retroativo (§4º) .....	7	13	ME – REPIS .....	5
15	Sistema Eletrônico Alternativo De Controle de Jornada (§6º) .....	8	13	EPP – REPIS .....	5
15	Multa por Empregado (§ 9º) .....	8	13	MEI – REPIS .....	5
	<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>		11	Não incorporação de Cláusulas Como Direito Adquirido.....	3
32	Assistência Jurídica .....	14	6	<b>QUEBRA DE CAIXA – INDENIZAÇÃO</b> .....	2
35	Contrato de Experiência .....	14	1, 2 e 3	<b>REAJUSTE SALARIAL</b> .....	1 e 2
20	Cheques Devolvidos .....	12	39	<b>RESCISÃO CONTRATUAL</b> .....	14
39	Despesas na Rescisão .....	14	39	Despesas na rescisão .....	14
28	Vedação de Alteração Durante o Aviso Prévio .....	13	43	Homologação .....	15
	<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL</b>			<b>REPIS – CLÁUSULA POR ADESÃO</b>	
18	Tabela de Contribuições .....	11	13	Pisos ME – REPIS .....	5
18	Multa por atraso (§2º) .....	11	13	Pisos EPP – REPIS .....	5
17	<b>CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS</b> .....	10	13	Pisos MEI – REPIS .....	5
9	<b>DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – DSR</b> .....	3	13	Sistema Eletrônico Alternativo De Controle de Jornada (§10) .....	6
7	Comissionista Puro .....	2		<b>REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS</b>	
8	Comissionista Misto .....	3	12	Adicional .....	4
27	<b>DIA DO COMERCIÁRIO</b> .....	13	7	Comissionista Puro .....	2
	<b>INDENIZAÇÃO ESTABILIDADE DO EMPREGADO</b>		8	Comissionista Misto .....	3
23	Futuro Aposentado .....	12		<b>SALÁRIOS</b>	
24	Em Idade de Prestar o Serviço Militar.....	13	36	Adiantamento – Vale .....	14
25	Gestante .....	13	19	Comprovante de Pagamento .....	12
26	Afastado por Motivo de Doença .....	13	21	Pagamento por Meio de Cheques .....	12
	<b>FERIADOS – CLÁUSULA POR ADESÃO</b>			<b>SINDICATOS</b>	
16	Condições para o Trabalho (II) .....	9	41	Acordos Coletivos .....	15
16	Indenização a Título de Alimentação (III) .....	9	42	Comunicação Prévia .....	15
16	Prazo para adesão (I) .....	9	18	Contribuição Assistencial Patronal .....	11
16	Multa por Empregado (§3º) .....	10	17	Contribuição Confederativa dos Empregados.....	10
	<b>FÉRIAS</b>		43	Homologação .....	15
30	Data de início .....	13		<b>TRABALHO EM FERIADOS – CLÁUSULA POR ADESÃO</b>	
31	Coincidência com a Época do Casamento.....	13	16	Condições para o Trabalho (II) .....	9
			16	Indenização a Título de Alimentação (III) .....	9
			16	Prazo para adesão (I) .....	9
			16	Multa por Empregado (§3º) .....	10
			29	<b>UNIFORMES</b> .....	13
			44	<b>VIGÊNCIA</b> .....	15



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional e econômica, a saber: **Sindicato dos Empregados no Comércio de Bauru – SINCOMERCIÁRIOS DE BAURU**, com sede na Rua Batista de Carvalho, nº 06-77, 1º e 5º Andares, nesta cidade de Bauru/SP, inscrito no CNPJ sob n.º 45.031.531/0001-80 e Registro Sindical – Processo MTIC n.º 518.027 de 1947 e Carta Sindical registrada no Livro nº 017, Página 017, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Benone Cabello Batista**, portador do CPF nº 437.026.518-53, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 25/08/2014, e o **Sindicato do Comércio Varejista de Bauru – SINCOMÉRCIO BAURU**, com sede na Av. Nações Unidas, 17-45, em Bauru/SP, inscrito no CNPJ sob nº 45.029.907/0001-11 e Registro Sindical no Departamento Nacional do Trabalho no Processo n.º 32.290 de 1944 e Carta registrada no Livro n.º 15, Página 079, representado pelo seu Presidente Sr. **Walace Garroux Sampaio**, portador do CPF/MF nº 539.155.428-49, com Assembleia realizada em sua sede no dia 22/08/2014, irmanados no objetivo de uma composição amigável que atenda aos interesses comuns das respectivas categorias representadas, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes, prevalecendo nos municípios representados de: **Agudos, Avaí, Bauru, Borebi, Cabralia Paulista, Duartina, Iacanga, Pederneiras e Piratininga, no período de 01/09/2014 à 31/08/2015**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenientes serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2014, mediante aplicação do percentual de **8% (oito por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2013.

**2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2013 ATÉ 31 DE AGOSTO/2014:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admitidos no período de:</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão por:</b>
Até 15.09.13	1,0800
de 16.09.13 a 15.10.13	1,0731
de 16.10.13 a 15.11.13	1,0662
de 16.11.13 a 15.12.13	1,0594
de 16.12.13 a 15.01.14	1,0526
de 16.01.14 a 15.02.14	1,0459
de 16.02.14 a 15.03.14	1,0392
de 16.03.14 a 15.04.14	1,0326
de 16.04.14 a 15.05.14	1,0260
de 16.05.14 a 15.06.14	1,0194
de 16.06.14 a 15.07.14	1,0129
de 16.07.14 a 15.08.14	1,0064
A partir de 16.08.14	1,0000

**Parágrafo Único** – O salário reajustado não poderá ser inferior aos pisos salariais das funções, previsto nesta Convenção.

**3 – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas referentes à “Reajuste Salarial” e “Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos de 01/09/2013 até 31/08/2014” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/13 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 – PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir de 01/09/2014, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei 12.790/13:

<b>Empresas em Geral:</b>	
a) empregados em geral .....	<b>R\$ 1.088,00</b> (um mil e oitenta e oito reais)
b) operador de caixa .....	<b>R\$ 1.169,00</b> (um mil, cento e sessenta e nove reais)
c) faxineiro e copeiro .....	<b>R\$ 959,00</b> (novecentos e cinquenta e nove reais)
d) office boy e empacotador .....	<b>R\$ 790,00</b> (setecentos e noventa reais)
e) garantia do comissionista .....	<b>R\$ 1.276,00</b> (um mil duzentos e setenta e seis reais)

**5 – GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluída o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês, quando não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente à jornada legal de trabalho.

**Parágrafo Único** – À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**6 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, **no valor de R\$ 53,00 (cinquenta e três reais)**, a partir de 1º de setembro de 2014.

**Parágrafo 1º** – A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo 2º** – As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra de caixa” prevista no “caput” desta cláusula.

**7 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

**I** – Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá a média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 0,60 conforme percentual previsto na cláusula de REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras

**II** – Quando o valor das comissões auferidas no mês for **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60 conforme percentual previsto na cláusula de REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial nas horas extras.

**8 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

**I – Cálculo da parte fixa do salário:**

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula de REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

**II – Cálculo da parte variável do salário:**

- a) apura-se o montante das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá a média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula de REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

**9 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, **dividido por 25 (vinte e cinco)** e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei nº 605/49.

**10 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

**11 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** Os valores previstos para os Pisos Salariais e para a Garantia dos Comissionistas não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção.

**12 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**13 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS – 2014/2015 – CLÁUSULA POR ADESÃO:**

Considerando o tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), previsto no Artigo 179 da Constituição Federal e na Lei 123/06, bem como o seu caráter formador de mão de obra, fica instituído o Regime Especial de Pisos Simplificado – REPIS ao qual as empresas interessadas poderão formalizar sua adesão e que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais), **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e **Microempreendedor Individual (MEI)** com faturamento igual ou inferior a R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), que prevalecerão até que venham a ser alterados por legislação superveniente.

**Parágrafo 2º** – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula, deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2014/2015** para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, pelo sistema SinDigital, contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Simplificado – REPIS – 2014/2015;
- c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive nas Contribuições aos Sindicatos Representantes da Categoria Profissional e Econômica previstas nesta CCT;

**Parágrafo 3º** – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2014/2015**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 4º** – A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 5º** – Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de pisos simplificados – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2014/2015**, que dá direito à prática de pisos salariais com valores diferenciados previstos nesta cláusula, incluindo a garantia do comissionista, desde que cumprida integralmente ou compensada, a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei 12.790/13:

<b>I – Empresas de Pequeno Porte (EPP) – Pisos Salariais e Garantia do Comissionista</b>	
a) piso salarial de ingresso (180 dias) .....	R\$ 936,00 (novecentos e trinta e seis reais)
b) empregados em geral .....	R\$ 1.044,00 (um mil e quarenta e quatro reais)
c) operador de caixa .....	R\$ 1.122,00 (um mil, cento e vinte e dois reais)
d) faxineiro e copeiro .....	R\$ 918,00 (novecentos e dezoito reais)
e) office boy e empacotador .....	R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais)
f) garantia do comissionista .....	R\$ 1.227,00 (um mil, duzentos e vinte e sete reais)

<b>II – Microempresas (ME) – Pisos Salariais e Garantia do Comissionista</b>	
a) piso salarial de ingresso (180 dias) .....	R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais)
b) empregados em geral .....	R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais)
c) operador de caixa .....	R\$ 1.086,00 (um mil e oitenta e seis reais)
d) faxineiro e copeiro .....	R\$ 894,00 (oitocentos e noventa e quatro reais)
e) office boy e empacotador .....	R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais)
f) garantia do comissionista .....	R\$ 1.169,00 (um mil, cento e sessenta e nove reais)

<b>III - Microempreendedor Individual (MEI) – Pisos Salariais para apenas 1 empregado</b>	
a) Empregado em geral .....	R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais)

**Parágrafo 6º** – O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (*faxineiro e copeiro*) e “e” (*office boy e empacotador*), dos incisos I e II, segundo com o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

**Parágrafo 7º** – As empresas, a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS – 2014/2015 a partir da data da entrega do requerimento, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores sem os benefícios previstos nesta cláusula, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2014.

**Parágrafo 8º** – A adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até o dia 01/12/2014. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

**Parágrafo 9º** – As empresas que aderirem ao REPIS ficam desobrigadas do requerimento previsto na cláusula COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO em seu parágrafo 1º, bem como das obrigações previstas nas alíneas “e” e “f” de seu parágrafo 5º, sendo automática sua adesão. No entanto, a partir



de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 10 (dez) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 10°** – As empresas que aderirem ao REPIS ficam autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE.

a) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

a.1) estar disponível no local de trabalho;

a.2) permitir a identificação de empregador e empregado;

a.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

b) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

c) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.

d) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:

d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;

d.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo 11°** – Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará pela apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2014/2015** a que se refere o parágrafo 5°.

**Parágrafo 12°** – Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo 13°** – O Sincomércio não realizará a cobrança da Contribuição Sindical prevista na CLT das empresas que fizerem adesão ao REPIS, nos termos do parágrafo 3° do artigo 13 da Lei 123/2006.

**Parágrafo 14°** – Os efeitos das autorizações para a Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da Cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

**Parágrafo 15°** – As Adesões ao REPIS, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 2° desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2015 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**14 – JORNADA DE TRABALHO:** Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei 12.790/13, a jornada normal dos empregados comerciais não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, bem como o Descanso Semanal Remunerado (DSR), que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho;

**Parágrafo 1º** – Jornadas diversas das previstas no caput, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, que deverá ser solicitado pela empresa interessada, nos termos previstos na “Cláusula ACORDOS COLETIVOS”.

**Parágrafo 2º** – O limite mínimo do caput desta cláusula poderá ser reduzido, conforme as necessidades dos empregados enquadrados como: IDOSOS – Lei 10.741/2003; APRENDIZ – Decreto 5.598/2005 que regulamenta a Lei 8.069/1990 e os PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – Decreto 3.298/1999 que regulamenta a Lei 7.853/1989.

**Parágrafo 3º** – As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir de 1º de março de 2014, prevalecendo às condições previstas nos contratos individuais de trabalho anteriores a essa data.

**15 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – CLÁUSULA POR ADESÃO:** Fica instituído o **Regime Especial de Compensação de Horas – Banco de Horas**, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, ao qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** – Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – 2014/2015**, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, via sistema SinDigital, contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável pelo estabelecimento;
- b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT;
- c) Ficam dispensadas do requerimento às empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado – 2014/2015.

**Parágrafo 2º** – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Certificado, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 3º** – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do direito à compensação e obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da revogação da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças salariais apuradas.

**Parágrafo 4º** – O prazo para **adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos** à data-base, poderá ser efetuado **até o dia 01/12/2014**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

**Parágrafo 5º** – As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

- a) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;



- b)** as horas extras trabalhadas, compensadas fora do prazo acima previsto, ficam sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;
- c)** as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é até às 22:00h (vinte e duas horas), obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
- d)** na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.
- e)** manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenientes;
- f)** para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento ou em outro documento específico, entregue mensalmente, o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;
- g)** Ficam dispensadas das obrigações previstas nas alíneas “e” e “f” as empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado.

**Parágrafo 6º** – As empresas que aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – 2014/2015** ficam autorizadas a adotarem **sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho**, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE.

- a)** a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:
  - a.1)** estar disponível no local de trabalho;
  - a.2)** permitir a identificação de empregador e empregado;
  - a.3)** possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

**b) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.**

- c)** as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.
- d)** os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:
  - d.1)** restrições à marcação do ponto;
  - d.2)** marcação automática do ponto;
  - d.3)** exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
  - d.4)** a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo 7º** – Os efeitos das autorizações para a Compensação de Horário de Trabalho prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

**Parágrafo 8º** – As Adesões para a Compensação de Horário de Trabalho, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2015 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 9º** – A prática do Banco de Horas sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**16 – TRABALHO EM FERIADOS – CLÁUSULA POR ADESÃO** - Fica instituído o **Regime Especial de Trabalho em Feriados** nas empresas alcançadas pela Lei 10.101/2000, ao qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**I) REGRAS GERAIS PARA ADESÃO** – Para a adesão, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADO – 2014/2015**, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, com antecedência mínima de 10 (dez) dias dos feriados solicitados, via sistema SinDigital, contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável;
- b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a autorização, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.
- d) a falsidade de declaração ou descumprimento do disposto no inciso I desta Cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais apuradas.

**II) CONDIÇÕES PARA O TRABALHO** – As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições gerais, além das específicas para cada segmento de comércio:

- a) pagamento do vale-transporte;
- b) descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 90 (noventa) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro, a critério da empresa.
- c) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário.
- d) a recusa ao trabalho no feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado.
- e) Fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro e 1º de janeiro para as empresas que tenham atividade preponderante em Gêneros Alimentícios, tais como: Mercarias, Supermercados, Hipermercados, etc.
- f) Fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de Maio para os demais estabelecimentos de comércio varejista, com exceção daqueles que funcionam em anexo a supermercados que poderão trabalhar no dia 1º de maio.

**III) INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE ALIMENTAÇÃO** – As empresas para o trabalho nos feriados requeridos, além das regras gerais elencadas acima, deverão efetuar o pagamento a partir da data da assinatura da presente Convenção, a título de Indenização com Alimentação, aos empregados que trabalharem nesses dias, os valores abaixo especificados:

**a) Empresas localizadas em Shopping Centers.**

**a.1)** Pagamento de indenização no **valor de R\$ 77,00** (setenta e sete reais).

**b) Empresas com atividade preponderante em Gêneros Alimentícios, tais como: Mercarias, Supermercados, Hipermercados, etc.**

**b.1)** Pagamento de indenização no valor de **R\$ 29,00** (vinte e nove reais), sendo que este valor será de **R\$ 24,00** (vinte e quatro reais), para as **microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais** com adesão ao REPIS – 2014/2015;

**b.2)** Ficam isentos do pagamento acima previsto os estabelecimentos que concedam a folga compensatória, efetuem o pagamento do dia em dobro e forneçam regularmente refeições aos seus empregados pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT.

**c) Demais estabelecimentos de comércio varejista.**

**c.1)** Para o trabalho **exclusivamente nos dias 09 de julho e 15 de novembro**: o pagamento de indenização será no valor de **R\$ 46,00** (quarenta e seis reais), independente do porte da empresa. Caso a empresa venha pleitear o trabalho em outro feriado, deverá suplementar o pagamento realizado nestas datas, com a diferença para o valor previsto na “alínea c.2”.

**c.2)** Para o trabalho em **outros feriados**, o pagamento da indenização será no valor de **R\$ 77,00** (setenta e sete reais) para as **empresas em geral**, sendo de **R\$ 64,00** (sessenta e quatro reais) para as **EPPs com adesão ao REPIS – 2014/2015**, e de **R\$ 51,00** (cinquenta e um reais) para as **MEs e MEIs com adesão ao REPIS – 2014/2015**.

**Parágrafo 1º** – Os efeitos das autorizações para o trabalho nos feriados prevalecerão até assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência da CCT.

**Parágrafo 2º** – As Adesões para o Trabalho em Feriados, para o próximo período convencional, conforme previsto no inciso “I” desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2015 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 3º** – A prática do Trabalho em Feriados sem Autorização dará ensejo ao pagamento da **multa de R\$ 300,00** (trezentos reais) por empregado, que efetivamente trabalhou em feriados, sendo que essa multa será devida ao empregado, uma única vez independentemente do número de feriados trabalhados na vigência desta Convenção.

**Parágrafo 4º** – Por meio de Aditamento a esta Convenção os Sindicatos da categoria profissional e econômica poderão alterar as condições previstas para o trabalho em feriados nos municípios de suas bases, bem como estabelecer calendários promocionais com horários diferenciados, que prevalecerão sobre quaisquer outras.

**17 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** As empresas descontarão dos empregados, sindicalizados ou não, e recolherão em favor das respectivas entidades profissionais, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, aprovada pelas assembleias.

**Parágrafo 1º** – A contribuição referida no “caput”, devida a partir de 1º de setembro/2014, será de 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do sindicato da categoria profissional, e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo 2º** – A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula sob o título de MULTA deste instrumento.

**Parágrafo 3º** – Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do

Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar por meio de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo sindicato.

**Parágrafo 4º** – A contribuição confederativa não será descontada no mês de março, em que ocorre o desconto da contribuição sindical.

**Parágrafo 5º** – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento das contribuições confederativas devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 6º** – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição se for vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, em até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional, notificar também por escrito à empresa, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir da data de recebimento da oposição, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**18 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Os estabelecimentos das empresas integrantes da categoria econômica, querem sejam associados ou não, deverão recolher uma contribuição assistencial, que visa o custeio das atividades do sindicato da categoria econômica patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho, de conformidade com a seguinte tabela:

Estabelecimento com até 20 Empregados	R\$ 780,00
Estabelecimento com mais de 20 Empregados	R\$ 1.140,00

Estabelecimento de Microempresa – ME, <b>enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.</b>	R\$ 350,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP, <b>enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.</b>	R\$ 570,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, <b>com Adesão ao REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.</b>	R\$ 175,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, sem empregado.	ISENTO

**Parágrafo 1º** – O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, na data aprovada pela Assembleia Geral, realizada em 22 de agosto de 2014.

**Parágrafo 2º** – O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** – A empresa que recolher valor maior e, posteriormente for enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO 2014/2015, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga a maior.

**Parágrafo 4º** – Os estabelecimentos da empresa que recolherem a contribuição correspondente à faixa “com até 20 empregados” deverão, quando solicitados, apresentar cópia da GFIP – *Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social*, no prazo de 10 dias, sob pena do pagamento da diferença para a faixa “com mais de 20 empregados”.

**19 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

**20 – CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e as normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias aceita pela empresa.

**Parágrafo Único** – A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e das normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

**21 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.

**22 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 75 do Decreto n.º 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou as declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontológicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que esses mantenham convênio com órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo Único** – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças – CID, nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

**23 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

**Parágrafo 1º** – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto n.º 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que falta para se aposentar.

**Parágrafo 2º** – A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

**Parágrafo 3º** – Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**Parágrafo 4º** – Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

**24 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único** – Estarão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**25 – ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**26 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**27 – DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma **indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias** da sua respectiva **remuneração mensal** auferida no mês de outubro, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo 1º** – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º** – A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

**28 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**29 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES:** Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**30 – INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**31 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não



coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**32 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

**33 – ABONO À MÃE E AO PAI COMERCÍARIOS:** A mãe comerciária ou o pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável, que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento médico de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, terá suas faltas abonadas nas seguintes condições:

**Parágrafo 1º**– Para acompanhamento em consulta, até 2 (dois) dias por mês, limitado a 12 (doze) dias durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º** – Para acompanhamento em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**34 – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

**35 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

**36 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou quaisquer outros por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**37 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

**38 – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário para auxiliar nas despesas de funeral, com valor equivalente a 1 (um) piso salarial da função empregados em geral, conforme enquadramento da empresa previsto nesta CCT.

**Parágrafo Único** – As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no “caput” desta cláusula.

**39 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

**40 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 53,00 (cinquenta e três reais), a partir de 1º de setembro de 2014, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo Único** – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas: COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - Banco de Horas, TRABALHO EM FERIADOS e CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS CONVENIENTES.

**41 – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

**42 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga na hipótese de convocação de empresas, em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**43 – HOMOLOGAÇÃO:** O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e a hora designada pelo sindicato profissional para realização do ato.

**Parágrafo 1º** – O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 20 (vinte) dias a contar do final do prazo legal para o pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo 2º**– Caso não seja possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta cláusula, por impedimento por recusa do órgão assistente, ou por ausência do empregado que comprovadamente foi avisado pela empresa para o ato, o sindicato profissional fornecerá atestado à empresa que ficará desobrigada do prazo previsto no parágrafo 1º e da multa convencional.

**44 – VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de **1º de setembro de 2014 até 31 de agosto de 2015**.

**Parágrafo Único** – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho.

**Bauru, 08 de Setembro de 2014.**

**BENONE CABELO BATISTA**  
Presidente do SINCOMERCIÁRIOS BAURU  
BAURU

**WALACE GARROUX SAMPAIO**  
Presidente do SINCOMÉRCIO