

CCT 2016-2017 – Sincomércio Bauru e SINDIMOTO

# sincomercio

Bauru e Região



Acesse o índice abaixo, clique na cláusula desejada e vá direto para página onde ela está.

Tema	Cláusula	Página	Tema	Cláusula	Página
<b>ABONO DE FALTA</b>			<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS</b>	32	17
• Falta à mãe ou pai	23	13			
• Falta ao estudante	24	13	<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS</b>	31	16
• Falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora	25	13			
<b>ABRANGÊNCIA</b>	2	4	<b>DATA-BASE</b>	1	4
<b>ACORDOS COLETIVOS</b>	34	18	<b>DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO</b>		
<b>ASSISTÊNCIA JURÍDICA</b>	21	11	• Multa	36	19
<b>ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS</b>	30	16	<b>ESTABILIDADE DO EMPREGADO</b>		
<b>AVISO PRÉVIO</b>			• Afastado por Motivo de Doença	19	10
• Vedação de Alteração Contratual	17	9	• Futuro Aposentado	20	10
<b>COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO</b>			• Gestante	18	10
<b>BANCO DE HORAS</b>			<b>FÉRIAS</b>		
• Condições Gerais	22	11	• Data de início	27	15
• Multa por Empregado	22	13	• Coincidência com a Época do Casamento	28	15
• Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada	22	12	<b>FERIADOS</b>		
<b>COMUNICAÇÃO PRÉVIA</b>	33	18	<b>CLÁUSULA POR ADESÃO</b>		
<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>			• Condições para o Trabalho	26	14
• Assistência Jurídica	21	11	• Indenização a Título de Alimentação	26	14
• Contrato de Experiência	14	9	• Multa	26	15
• Despesas na Rescisão	15	9	<b>GARANTIA DE EMPREGO</b>		
			• Afastado Motivo de Doença	19	10
			• Futuro Aposentado	20	10
			• Gestante	18	10

Tema	Cláusula	Página	Tema	Cláusula	Página
<b>GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS</b>			<b>SALÁRIOS</b>		
• Hora-extra	12	8	• Adiantamento – Vale	8	7
• Seguro de vida	13	8	• Pagamento por Meio de Cheques	7	7
<b>HOMOLOGAÇÃO</b>	16	9	<b>SEGURO DE VIDA</b>	13	8
<b>PISOS SALARIAIS</b>			<b>SINDICATOS</b>		
• Empresas em Geral	3	5	• Acordos Coletivos	34	18
• EPP (I)	4	5	• Comunicação Prévia	33	18
• ME e ME (II)	4	5	• Contribuição Assistencial de Empregados	32	17
<b>REAJUSTE E CORREÇÕES SALARIAIS</b>			• Contribuição Assistencial Patronal	31	16
• Reajuste Salarial	5	6	<b>TRABALHO EM FERIADOS</b>		
• Diferenças Salariais	6	7	• Condições para o Trabalho	26	14
• Compensação	9	7	• Indenização a Título de alimentação	26	14
• Comprovante de Pagamento	11	8	• Multa	26	15
• Não Incorporação da Cláusula como Direito Adquirido	10	7	<b>UNIFORMES</b>	29	16
			<b>VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO</b>	35	19



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional e econômica, a saber: **Sindicato dos Trabalhadores Empregados, Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou três rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região – SINDIMOTO** – CNPJ n.º 17.159.613/0001-79 e Registro Sindical no Processo n.º 46254.000116/2013-91, com sede na Rua Cussy Junior, n.º 13-55, em Bauru/SP – CEP 17015-022 – Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 29/07/2016, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Paulo Estevam Martins de Moraes**, portador do CPF n.º 037.888.527-80, E DE OUTRO, como representante da categoria econômica, o **Sindicato do Comércio Varejista de Bauru – SINCOMÉRCIO BAURU** – CNPJ n.º 45.029.907/0001-11 e Registro Sindical – Processo n.º 32.290 de 1944 e Carta Sindical registrada no Livro n.º 15, Página 79, com sede na Avenida Nações Unidas, n.º 17-45, Vila Santo Antonio, Bauru/SP – CEP 17013-035 - Assembleia Geral realizada na sua sede no dia 08/07/2016, neste ato representada pelo Presidente **Walace Garroux Sampaio**, inscrito no CPF/MF n.º 539.155.428-49, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### 1 VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de outubro de 2016 a 30 de setembro de 2017** e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### 2 ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional diferenciada formada exclusivamente pelos empregados que trabalhem de forma permanente e não eventual no transporte de mercadorias, com o uso de motocicleta, em volume compatível com a capacidade do veículo, nos termos da Lei n.º 12.009 de 29/07/2009, nas empresas de comércio varejista, com abrangência territorial em Agudos, Avaí, Bauru, Borebi, Cabralia Paulista, Duartina, Fernão, Gália, Iacanga, Lençóis Paulista, Pederneiras, Piratininga e Presidente Alves no **Estado de São Paulo**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### 3 PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir de 01/10/16, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores:

Empresas em Geral	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias (um mil duzentos e noventa três reais)	<b>R\$ 1.293,00</b>

#### 4 PISOS SALARIAIS

##### MICROEMPRESAS, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE e MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL:

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, ficam instituídos os Pisos Diferenciados, a vigorarem a partir de 01/10/2016, que se regerão pelas normas a seguir estabelecidas:

##### I – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP):

Pisos salariais vigentes a partir de 01/10/2016 – EPP	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias (um mil duzentos e quarenta reais)	<b>R\$ 1.240,00</b>

##### II – MICROEMPRESAS (ME) e MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI):

##### PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/10/2016 – ME e MEI

Pisos salariais vigentes a partir de 01/10/2016 – ME e MEI	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias (um mil cento e setenta quatro reais)	<b>R\$ 1.174,00</b>

**Parágrafo Único** – 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.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### 5 REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos serão ser reajustados, a partir de 1º de outubro de 2016, mediante aplicação do percentual de 8% (oito por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2015.

**Parágrafo Único – Reajuste Salarial Proporcional dos Empregados Admitidos entre 01 de outubro/2015 até 30 de setembro/2016**

- O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Multiplicar o salário de admissão	Por
Admitidos até 15.09.15	1,0800
de 16.10.15 A 15.11.15	1,0731
de 16.11.15 A 15.12.15	1,0662
de 16.12.15 A 15.01.16	1,0594
de 16.01.16 A 15.02.16	1,0526
de 16.02.16 A 15.03.16	1,0459
de 16.03.16 A 15.04.16	1,0392
de 16.04.16 A 15.05.16	1,0326
de 16.05.16 A 15.06.16	1,0260
de 16.06.16 A 15.07.16	1,0194
de 16.07.16 A 15.08.16	1,0129
de 16.08.16 A 15.09.16	1,0064
A partir de 16.09.16	1,0000

## **6 DIFERENÇA SALARIAL**

Eventual diferença salarial relativa ao mês de outubro/2016, em razão da data da assinatura desta Convenção ser efetivada posteriormente à data-base, será exigível e paga até a folha de salários do mês de dezembro de 2016, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observando o disposto na cláusula nominada “COMPENSAÇÃO”, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada “REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE OUTUBRO/2015 ATÉ 30 DE SETEMBRO/2016”.

**Parágrafo Único** – Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento da diferença salarial acima referida.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **7 PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES**

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, no último dia útil do prazo legal, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

### **8 ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **9 COMPENSAÇÃO**

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas referentes a “Reajuste Salarial” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/15 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

### **10 NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**

Os valores previstos para os Pisos Salariais não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção.

## 11 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

## 12 REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo 1º** – As empresas pagarão aos motoristas e ajudantes que executem exclusivamente **serviços externos** em municípios que não sejam a sede da empresa, **50 (cinquenta) horas extras fixas mensais**, independentemente de terem sido trabalhadas, não se aplicando a estes profissionais a cláusula de “Compensação de Horário de Trabalho – BANCO DE HORAS”.

**Parágrafo 2º** – Aos motoristas que tiverem sua **jornada controlada** pela empresa (cartão ou livro de ponto), **não se aplicará o disposto no parágrafo anterior**, devendo ser **pagas ou compensadas** as horas extras efetivamente realizadas e anotadas.

**Parágrafo 3º** – As empresas que remuneram comissões sobre fretes, em valor igual ou superior ao valor das horas extras convencionadas (parágrafo 1º), ficam isentas do pagamento das horas suplementares.

**Parágrafo 4º** – As horas extras, na forma convencionada (parágrafo 1º), pagas pelo empregador, quitam totalmente os períodos nominados de extraordinários trabalhados pelo motorista e ajudante.

### SEGURO DE VIDA

## 13 SEGURO DE VIDA/ AUXÍLIO FUNERAL

As empresas deverão, às suas expensas, contratar seguro de acidente pessoal para os integrantes da categoria profissional, nos seguintes termos e valores mínimos:

- a) R\$ 27.000,00 (vinte e sete mil reais) por morte;
- b) cobertura no valor de até R\$ 27.000,00 (vinte e sete mil reais) por invalidez permanente por acidente, total ou parcial, conforme tabela proporcional do seguro contratado pela empresa;
- c) R\$ 3.000,00 (três mil reais) a título de auxílio funeral individual;

**Parágrafo 1º** – A omissão da empresa implicará em assunção pessoal dessa cobertura.



**Parágrafo 2º** – As entidades convenentes disponibilizarão as empresas interessadas a contratação de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais Coletivos.

**Parágrafo 3º** – As empresas, quando solicitada, deverão apresentar aos interessados, a apólice de seguro individualizada.

**Parágrafo 4º** – As empresas terão o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir da assinatura da presente norma, para efetivar a contratação do Seguro de Vida objeto da presente cláusula.

## CONTRATO DE TRABALHO ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

#### 14 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### 15 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.

#### 16 HOMOLOGAÇÃO

O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos dia e hora designados pelo sindicato profissional para a 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.

### AVISO PRÉVIO

#### 17 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.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### ESTABILIDADE MÃE

#### 18 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, salvo hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

**Parágrafo único** – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no caput desta cláusula.

### ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

#### 19 GARANTIA DE EMPREGO 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.

10

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### 20 GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

Tempo de trabalho na mesma empresa	Estabilidade
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 nº 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 faltar para aposentar-se.

**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 a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### 21 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.

## JORNADA DE TRABALHO DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### 22 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS

Fica instituído o **Regime Especial de Compensação de Horas – Banco de Horas**, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** – As empresas 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 90 (noventa) dias**, contados a partir da data do trabalho extraordinário e **o saldo do Banco de Horas não ultrapasse o limite de 150 (cento e cinquenta) horas acumuladas**, respeitado o limite de 02 (duas) horas diárias;

b) as horas extras trabalhadas, compensadas fora do prazo ou do limite estabelecido ficam sujeitas à incidência do adicional de 100% (cem 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 (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 convenentes;
- 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) não se aplicam os efeitos desta cláusula aos **funcionários que recebem horas extras fixas**, conforme previsto na cláusula “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”.
- h) a **compensação** de horas provenientes do saldo existente no “Banco de Horas”, somente poderá ser efetivada se comunicada à outra parte, **com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência**.
- i) Ficam dispensadas das obrigações previstas nas alíneas “e” e “f” as Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e o Microempreendedor Individual (MEI).

**Parágrafo 2º** – As empresas que aderirem ao **Regime de Compensação de Horário de Trabalho – BANCO DE HORAS** 2016/2017 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, pela 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 3º** – 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 4º** – A prática do Banco de Horas irregularmente dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

## FALTAS

### 23 ABONO DE FALTA À MÃE OU PAI

A empregada que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de até 2 (dois) dias por mês, limitado a 12 (doze) dias durante o período de vigência da presente Convenção e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo único** – O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

### 24 ABONO DE FALTA AO 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 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

### 25 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### 26 TRABALHO EM FERIADOS

Fica permitido o trabalho em feriados, observada a Lei n.º 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07, respeitada a legislação municipal e as condições previstas, a saber:

#### I) CONDIÇÕES PARA O TRABALHO

As empresas 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.

#### II) INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE ALIMENTAÇÃO

As empresas para o trabalho nos feriados, 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\$ 90,00 (noventa reais).

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

b.1) Pagamento de indenização no valor de **R\$ 34,00** (trinta quatro reais), sendo que este valor será de **R\$ 28,00** (vinte oito reais), **para as microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais;**

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\$ 54,00** (cinquenta quatro 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\$ 90,00** (noventa reais) para as empresas em geral; sendo os valores de **R\$ 74,00** (setenta quatro reais) para as **EPPs – Empresas de Pequeno Porte**, e de **R\$ 59,00** (cinquenta nove reais) para as **MEs – Microempresas e MEIs – Microempreendedor Individual**.

**Parágrafo 1º** – Os efeitos 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 empresas se comprometem à comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT;

**Parágrafo 3º** – A prática do Trabalho em Feriados irregularmente 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### **27** INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

#### **28** 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### UNIFORME

#### 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.

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### 30 ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o 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.

16

## RELAÇÕES SINDICAIS

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### 31 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os estabelecimentos das empresas integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher a contribuição assistencial que visa o custeio das atividades sindicais em decorrência das Negociações Coletivas de Trabalho, de conformidade com a seguinte tabela:

Empresas em geral	
Estabelecimentos com até 20 Empregados	R\$ 940,00
Estabelecimentos com mais de 20 Empregados	R\$1.380,00



Empresas	
Empresas de Pequeno Porte, Microempresas e Microempreendedor Individual	
Estabelecimento de Microempresa – ME	R\$ 430,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP	R\$ 690,00
Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI com empregado	R\$ 210,00
Estabelecimento – Microempreendedor Individual – MEI sem empregado	ISENTO

**Parágrafo 1º** – Os recolhimentos deverão ser efetuados, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal, no qual constará como data do vencimento dia **20/09/2016, definida em Assembleia Geral realizada no dia 08/07/2016.**

**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** – 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”.

## 32 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas deverão descontar dos empregados, sindicalizados ou não, e recolherão a favor da respectiva entidade profissional, a **Contribuição Assistencial**, o percentual de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, da remuneração bruta, recolhendo os respectivos valores até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao desconto, em conta da Caixa Econômica Federal – Agência – 0290/Bauru, em guia própria.

**Parágrafo 1º** – A Contribuição Assistencial não será descontada no mês de março, em que ocorre o desconto da Contribuição Sindical.

**Parágrafo 2º** – O recolhimento da Contribuição Assistencial dos empregados, efetuada fora do prazo mencionado no “caput” desta cláusula, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Por mês subsequente de atraso, além da multa, incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** – As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da Contribuição Assistencial devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 4º** – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**Parágrafo 5º** – O sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

**Parágrafo 6º** – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto seja da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, ao respectivo sindicato profissional, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o Sindicato da categoria Profissional beneficiário deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do Acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### 33 COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidade sem face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 05 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### 34 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.

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### 35 VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de outubro de 2016 até 30 de setembro de 2017.

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### 36 MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 61,00** (sessenta e um reais), a partir de 01 de setembro de 2016, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo único** – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas nominadas “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS”, “TRABALHO EM FERIADOS” e “CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS CONVENIENTES”.

**Bauru, 22 de novembro de 2016.**

**WALACE GARROUX SAMPAIO**

Presidente do Sindicato do  
Comércio Varejista de Bauru

**PAULO ESTEVAM MARTINS DE MORAES**

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou três rodas  
Motorizadas ou não de Bauru e Região