

## CCT 2016-2017 – Sincomércio Bauru e SINTRAMO



**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>					
• Falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora	30	12	• Despesas na Rescisão	16	6
• Falta à Mãe e Pai	31	12	• Homologação	17	6
• Falta ao Estudante	32	13	<b>CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS</b>		
			• Negocial	38	15
<b>ABRANGÊNCIA</b>	2	1	<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS</b>	37	14
<b>ACORDOS COLETIVOS</b>	40	16	<b>DATA-BASE</b>	1	1
<b>ASSISTÊNCIA JURÍDICA</b>	28	10	<b>ESTABILIDADE DO EMPREGADO</b>		
<b>AUXÍLIO FUNERAL</b>	13	5	• Avulso	27	10
<b>AVISO PRÉVIO</b>			• Afastado por Motivo de Doença	25	9
• Vedação de Alteração Contratual	18	6	• Em Idade de Prestar o Serviço Militar	24	9
<b>ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO</b>	36	14	• Futuro Aposentado	26	10
<b>COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - BANCO DE HORAS</b>			• Gestante	23	9
• Condições Gerais	29	11	<b>FÉRIAS</b>		
• Multa por Empregado	29	12	• Data de início	33	13
• Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada	29	12	• Coincidência com a Época do Casamento	34	13
<b>COMUNICAÇÃO PRÉVIA</b>	39	16	<b>GARANTIA DE EMPREGO</b>		
<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>			• Afastado Motivo de Doença	25	9
• Assistência Jurídica	28	10	• Serviço Militar	24	9
• Contrato de Experiência	15	6	• Futuro Aposentado	26	10
			• Gestante	23	9
			<b>HOMOLOGAÇÃO</b>	17	6
			<b>HORAS EXTRAS</b>	12	5

Tema	Cláusula	Página	Tema	Cláusula	Página
<b>MULTAS</b>			<b>SINDICATOS</b>		
• Banco de Horas	29	12	• Acordos Coletivos	40	16
• Geral por Descumprimento	42	16	• Comunicação Prévia	39	16
<b>PISOS SALARIAIS</b>	3	2	• Contribuição Negociall de Empregados	38	15
• EPP, ME e MEI	4	2	• Contribuição Assistencial Patronal	37	14
			• Homologação	17	6
<b>REEMBOLSO DE DESPESAS</b>	14	5			
			<b>TRABALHOS AVULSOS</b>	19	7
<b>REAJUSTE SALARIAL</b>	5	3	• Controle de mão de obra por prazo determinado ou tempo parcial	22	8
• Compensação	9	4	• Direito dos trabalhadores avulsos	20	7
• Diferenças Salariais	6	3	• Estabilidade	27	10
• Não Incorporação da Cláusula como Direito Adquirido	10	4	• Ficha de Controle e Ponto de produção	21	8
<b>SALÁRIOS</b>			<b>UNIFORMES</b>	35	13
• Adiantamento – Vale	8	4			
• Comprovante de pagamento	11	4	<b>VIGÊNCIA</b>	41	16
• Pagamento por Meio de Cheques	7	4			



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, DE UM LADO, como representantes da categoria profissional, **Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Bauru – SINTRAMO**, com sede na Rua José Pires de Camargo, nº 03-120, nesta cidade de Bauru/SP, inscrito no CNPJ sob n.º 50.840.800/0001-99 e Registro Sindical – Processo MTIC n.º 24440039513 e Carta Sindical registrada no Livro nº 105, Página 092 A 1985, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Rogério Ursulino de Paula**, portador do CPF nº 250.312.668-01, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 09/05/2016, 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 nº 15, Página 79, com sede na Avenida Nações Unidas, nº 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 nº 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 **01º 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 de profissional diferenciada formada pelos empregados em movimentação de mercadorias em geral, abrangidos por esta convenção coletiva e que exercem atividade constante do Art., 2º da Lei 12.023/2009 e se ativam exclusivamente no comércio varejista em geral em centros de distribuição, centrais de abastecimentos e depósitos fechados externos, não havendo trabalhadores da representação laboral em lojas e depósitos a elas adstritos.

**Parágrafo Único** – Exercem estes empregados e trabalhadores, dentro da jornada integral de trabalho, exclusivamente, as funções de carga e descarga de veículo de transporte e acomodação de mercadorias mediante a utilização manual, mecânica ou outra força auxiliar. Com abrangência territorial em Agudos, Bauru, Lençóis Paulista, Pederneiras e Piratininga, 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	Apartir de 01/10/2016
<b>a) Movimentador em Geral</b> (um mil duzentos e treze reais)	<b>R\$ 1.213,00</b>
<b>b) Operador de Empilhadeira</b> (um mil quatrocentos e quarenta quatro reais)	<b>R\$ 1.444,00</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):

Empresas de Pequeno Porte - EPP	Apartir de 01/10/2016
<b>a) Movimentador em Geral</b> (um mil cento e setenta nove reais)	<b>R\$ 1.179,00</b>
<b>b) Operador de Empilhadeira</b> (um mil quatrocentos e seis reais)	<b>R\$ 1.406,00</b>

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

Microempresas e Micro Empreendedor Individual	Apartir de 01/10/2016
<b>a) Movimentador em Geral</b> (um mil cento e quarenta sete reais)	<b>R\$ 1.147,00</b>
<b>b) Operador de Empilhadeira</b> (um mil trezentos e sessenta sete reais)	<b>R\$ 1.367,00</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 9,15% (nove vírgula quinze por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2015.

**Parágrafo 1º** – 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	1,0915
de 16.10.15 a 15.11.15	1,0836
de 16.11.15 a 15.12.15	1,0757
de 16.12.15 a 15.01.16	1,0679
de 16.01.16 a 15.02.16	1,0601
de 16.02.16 a 15.03.16	1,0524
de 16.03.16 a 15.04.16	1,0447
de 16.04.16 a 15.05.16	1,0372
de 16.05.16 a 15.06.16	1,0296
de 16.06.16 a 15.07.16	1,0221
de 16.07.16 a 15.08.16	1,0147
de 16.08.16 a 15.09.16	1,0073
A partir de 16.09.16	1,0000

**Parágrafo 2º** – O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS” e “ PISOS SALARIAIS – MICROEMPRESAS, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE e MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL “.

### 6 DIFERENÇA SALARIAL

Eventual diferença salarial relativa ao mês de outubro e novembro/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 movimentadores de mercadorias e operadores de empilhadeiras 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 movimentadores de mercadorias e operadores de empilhadeiras 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 horas extras, na forma convencionada (parágrafo 1º), pagas pelo empregador, quitam totalmente os períodos nominados de extraordinários trabalhados pelo motorista e ajudante.

### AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

#### 13 AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) piso salarial da função exercida, conforme enquadramento da empresa previsto nesta Convenção, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**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.

### OUTROS AUXÍLIOS

#### 14 REEMBOLSO DE DESPESAS

Fica estabelecido, ainda a título de reembolso de despesas de refeição e pernoite, os seguintes valores (R\$) e critérios, a serem pagos em viagem com distância superior a 100 km da sede da empresa.

Despesas em:	01/10/2016
Almoço	R\$ 23,50
Jantar	R\$ 23,50
Pernoite	R\$ 31,50



**Parágrafo 1º** – Ficam ressalvados os casos daquelas empresas, que já fornecem os benefícios supra ajustados, em suas sedes de origem e de destino das viagens, desde que assegurem no mínimo, vantagens semelhantes, tais como, alojamentos, refeitórios, etc.

**Parágrafo 2º** – Esses pagamentos que serão feitos a título de reembolso de cada empresa, observados sempre os valores mínimos vigentes.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

#### 15 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, ou nela já tenha trabalhado inclusive na condição de avulso, se o mesmo tiver se ativado por período superior a 60 (sessenta) dias.

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### 16 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.

#### 17 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

#### 18 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.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA / TERCEIRIZAÇÃO

### 19 TRABALHADORES AVULSOS - CONTRATAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL

Quando a empresa não possuir empregados suficientes para exercer o serviço de carga e descarga, está requisitará os trabalhadores avulsos na quantidade necessária, à entidade sindical profissional.

**Parágrafo 1º** – O serviço de movimentação de mercadorias poderá ser exercido por empregados da empresa tomadora do comércio varejista ou em regime de trabalhadores avulsos, nos termos da Lei nº 12.023/2009, ficando vedado à empresa se utilizar de trabalhadores sem registro.

**Parágrafo 2º** – As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos são desenvolvidas sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da Lei nº 12.023/2009.

**Parágrafo 3º** – A requisição deverá ser feita ao respectivo sindicato profissional com antecedência mínima de 4 (quatro) horas para permitir que se realize a chamada dos trabalhadores registrados ou por ele cadastrados, observadas as condições específicas existentes em eventuais acordos coletivos.

**Parágrafo 4º** – A remuneração dos trabalhadores avulsos ficará a cargo, alternativamente, da empresa tomadora do serviço ou da empresa transportadora, não podendo o valor ser inferior ao estabelecido ao empregado. (Precedente Normativo TST nº 67).

### 20 DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES AVULSOS

Os trabalhadores avulsos integrantes da categoria dos “movimentadores de mercadorias em geral” e que são abrangidos por esta norma coletiva terão garantidos, além dos direitos assegurados pela Constituição Federal, aqueles previstos na Lei nº 12.023/09, e no Decreto Previdenciário nº. 3.048/99, a saber:

**I** - Pagamento pelos serviços prestados, na forma constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho acrescido em sua remuneração o Repouso Semanal Remunerado.

**II** - Férias Remuneradas mais 1/3 (um terço) Constitucional.

**III** - 13º Salário.

**IV** - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a ser depositado em conta vinculada.

**V** - Adicional de trabalho noturno (trabalho desenvolvido no horário noturno).

**V.a** - Ao empregado que se ativar em horário noturno após as 5 (cinco) horas do dia seguinte será devido também o adicional quanto às horas prorrogadas, nos termos dos artigos 6º da Lei nº 12.023/09.

**VI** - Adicional hora extra (trabalho desenvolvido em horário extraordinário).

**VII** - Salário Família, devendo o seu pagamento corresponder ao valor integral da cota independente do número de dias trabalhados no mês conforme determina o parágrafo 2º, do artigo 82 do Decreto 3.048/99.

**VII.a** - Caberá ao respectivo sindicato profissional firmar convênio com a Previdência Social, objetivando assegurar aos trabalhadores movimentadores de mercadorias avulsos o recebimento do salário família.

**VII.b** - O salário família será pago ao trabalhador avulso pelo respectivo sindicato profissional, o qual irá deduzir o valor correspondente da guia utilizada para o recolhimento previdenciário de acordo com o parágrafo 2º, do artigo 82 do Decreto 3.048/99.

**VII.c** - Para o recebimento do salário família o trabalhador avulso deverá apresentar ao sindicato profissional a documentação que comprove a existência do filho, como por exemplo, a certidão de nascimento, além de outros documentos que constam da Instrução da Previdência Social.

**VIII** - A trabalhadora avulsa que laborar para a empresa tomadora terá direito de receber o salário maternidade consistindo numa renda mensal igual à sua remuneração integral, nos termos do art. 72, caput, da Lei nº. 8.213/1991).

**VIII.a** - Ao contrário do que ocorre com empregadas registradas, a segurada avulsa recebe o salário maternidade diretamente do INSS (art. 72, § 3º, da Lei nº. 8.213/1991).

**IX** - Os empregados e trabalhadores avulsos movimentadores de mercadorias em geral, que trabalham em regime de produção, farão jus à remuneração do dia, quando forem requisitados pela empresa tomadora e não puderem trabalhar em consequência da mercadoria, por qualquer motivo, não chegar até o local da descarga, ou por outro motivo alheio à sua vontade como chuva ou outro agente físico.

## **21 FICHA DE CONTROLE E PONTO DA PRODUÇÃO**

Quando o serviço executado pelos empregados e trabalhadores avulsos na movimentação de mercadorias for sob-regime de produção, os empregadores fornecerão uma ficha contendo o nome do trabalhador, quais serviços foram executados, o total de toneladas/mercadorias/ produtos, as horas e dias trabalhados, e o valor da remuneração devida. No caso da jornada de trabalho não ser única para todos os empregados e trabalhadores avulsos na movimentação de mercadorias de uma mesma seção ou turma, tal informação deverá constar da ficha de controle de produção.

## **22 CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR PRAZO DETERMINADO OU EM TEMPO PARCIAL**

As empresas poderão contratar empregados por prazo determinado ou em tempo parcial nas mesmas condições dos trabalhadores em movimentação de mercadorias avulsos não portuários, para efetuar os serviços constantes do rol do artigo 2ª da Lei nº 12.023/09, por meio da representação e administração do sindicato da categoria, conforme disposto na legislação vigente, especificamente na Orientação Normativa INSS nº 1/91 e na Lei nº 12.023/09, conforme deliberação da Assembleia Geral da categoria.

## RELAÇÕES DE TRABALHO CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOA E ESTABILIDADES

### ESTABILIDADE DA GESTANTE

#### 23 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 SERVIÇO MILITAR

#### 24 GARANTIA DE EMPREGO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego 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 02 de janeiro até 30 de junho 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.

### ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

#### 25 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.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### 26 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 ESTABILIDADES

### 27 ESTABILIDADE

Os trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, que trabalham de forma intermediada pela entidade sindical profissional de 1º ou 2º grau, não gozam de estabilidade de emprego e nem se vinculam sob o prisma empregatício, com a empresa e com as entidades sindicais, conforme Lei nº 9.023/95 c/c Lei nº 5.433/68; Lei nº 12.023/09; Lei nº 8.630/93 e art. 9º do Decreto-lei nº 5 de 04/04/1966, além dos Acórdãos nº 12.350/1997 e 2.967/94, do TST.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### 28 ÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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

#### 29 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 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) **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

### 30 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.

### 31 ABONO DE FALTA À MÃE E AO PAI

A mãe e pai, 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.

## 32 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 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

## 33 INÍCIO DAS FÉRIAS

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

## 34 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

## 35 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

### 36 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### 37 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”.

## **38 CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas descontarão dos empregados, sindicalizados ou não, e recolherão a favor das respectivas entidades profissionais, a contribuição Negocial, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) ao mês, da remuneração bruta, recolhendo os respectivos valores até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao desconto, em conta na Caixa Econômica Federal – Agência – 0290/Bauru, em guia própria.

**Parágrafo 1º**- O recolhimento da contribuição Negocial 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 2º**- As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição Negocial devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 3º**- 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 4º**- 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.

**Parágrafo 5º**- Ficam ISENTOS ao desconto da referida Contribuição Negocial, os associados ou os que vierem a se associar, e se tornará nulo este parágrafo aos empregados que se desfilarem do quadro associativo da entidade representante da categoria.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### 39 ÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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

### 40 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

### 41 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

### 42 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, 21 de novembro de 2016

**WALACE GARROUX SAMPAIO**

Presidente do Sindicato do Comércio Varejista de Bauru

**ROGÉRIO URSULINO DE PAULA**

Presidente do SINTRAMO BAURU