

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2025/2026

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BAURU E REGIÃO - SINCOMÉRCIO BAURU**, Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) nº 45.029.907/0001-11, Registro Sindical - Processo nº 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 Antônio, Bauru (SP) - CEP 17013-035 - Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas via videoconferências nos dias 24/06/2025, neste ato representado pelo Presidente **Sr. Wallace Garroux Sampaio**, e de outro, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE BAURU E REGIÃO - SINTRAMO**, Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) nº 50.840.800/0001-99, Registro Sindical - Processo MTIC nº 24440039513 e Carta Sindical registrada no Livro nº 105, Página 092 A 1985, com sede na Engenheiro Saint Martin, nº 19-75, Vila Santa Tereza, Bauru (SP) - CEP 17012-056 - Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 28/02/2025, neste ato representado pelo Presidente **Sr. Rogério Ursulino de Paula**, 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 (CCT) no período de 01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01 de outubro.

Parágrafo único - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

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 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.

I – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

3 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais a partir de 01 de outubro de 2025, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores:

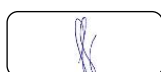
EMPRESAS EM GERAL	VALORES A PARTIR DE 01/10/2025
a) Movimentadores em geral	R\$ 1.911,00
b) Operadores de empilhadeira	R\$ 2.274,00

4 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025/2026

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos Microempreendedores Individuais (MEI's), às Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), conforme previsto no artigo 179 da Constituição Federal (CF) e na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta, nos seguintes limites: Microempreendedor Individual (MEI) com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e 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\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

I – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento enviado ao Sincomércio Bauru, pelo e-mail: servicos@sincomercioBauru.com.br, contendo as seguintes informações:



a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos;

c) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempreendedores Individuais (MEI's), Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025/2026.

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos, o Sincomércio Bauru fornecerá às empresas solicitantes o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 07 (sete) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical patronal respectiva para que regularize sua situação.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará o Sincomércio Bauru a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

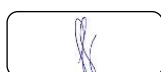
Parágrafo 3º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025/2026 perante aos órgãos competentes de trabalho.

Parágrafo 4º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025/2026 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 5º – As renovações de adesões ou novas adesões ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de outubro de 2026, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 6º – O Sincomércio Bauru encaminhará ao Sintramo, para fins estatísticos, a relação das empresas que receberam o Certificado de Enquadramento à esta cláusula.

Parágrafo 7º – As empresas associadas do Sincomércio Bauru que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada “*CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL*” ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.



Parágrafo 8º – Considerando a importância das micros e pequenas empresas na geração de novas vagas de trabalho e a necessidade de dar segurança jurídica as empresas e aos empregados nas relações de trabalho, com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes convenientes estabelecem que a aplicação do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS não implicará em equiparação salarial com empregados existentes antes da adesão.

II – CONDIÇÕES PARA APLICAÇÃO – Atendidos todos os requisitos, os estabelecimentos receberão do Sincomércio Bauru, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025/2026, que dá direito a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS", desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada normal de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores, a partir de 01 de novembro de 2024, como segue:

I – MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI's) II – MICROEMPRESAS (ME's)	VALORES A PARTIR DE 01/10/2025
a) Movimentadores em geral	R\$ 1.790,00
b) Operadores de empilhadeira	R\$ 2.132,00

III – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP's)	VALORES A PARTIR DE 01/10/2025
a) Movimentadores em geral	R\$ 1.806,00
b) Operadores de empilhadeira	R\$ 2.170,00

Parágrafo 1º – As empresas que aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025/2026 ficam autorizadas a praticar a cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2025/2026" e o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho:

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

item 1. estar disponível no local de trabalho;

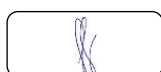
item 2. permitir a identificação de empregador e empregado;

item 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:



- item 1.** restrições à marcação do ponto;
- item 2.** marcação automática do ponto;
- item 3.** exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- item 4.** a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 2º – A prática do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 514,00 (quinhentos e quatorze reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

5 – REAJUSTE SALARIAL

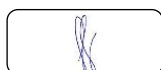
Os salários deverão ser reajustados nos contratos ativos em 01 de outubro 2025, mediante aplicação do percentual de 5,10% (cinco vírgula dez por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 01 de novembro de 2024.

a) as empresas impossibilitadas de aplicar o reajuste nas folhas salariais de outubro poderão fazê-lo nas folhas salariais de novembro, com a inclusão das diferenças de outubro, sem qualquer incidência de multa ou juros;

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

MÊS/ANO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR POR
ADMITIDOS ATÉ 15.10.24	1,0510
DE 16.10.24 A 15.11.24	1,0467
DE 16.11.24 A 15.12.23	1,0425
DE 16.12.24 A 15.01.25	1,0307
DE 16.01.25 A 15.02.25	1,0273
DE 16.02.25 A 15.03.25	1,0239
DE 16.03.25 A 15.04.25	1,0205
DE 16.04.25 A 15.05.25	1,0170
DE 16.05.25 A 15.06.25	1,0136
DE 16.06.25 A 15.07.25	1,0102
DE 16.07.25 A 15.08.25	1,0068
DE 16.08.25 A 15.09.25	1,0034
A PARTIR DE 16.09.25	1,0000

Parágrafo único – O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme as cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025/2026".



6 – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01 de outubro de 2025 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

7 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025/2026”, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

8 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

9 – 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 60 (sessenta) minutos.

10 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

DESCONTOS SALARIAIS

11 – 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 normas pertinentes ou ocorrer a 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 normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

II – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

12 – REEMBOLSO LACTANTE

Em respeito ao disposto no inciso V, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e considerando o interesse comum dos empregados e empregadores, bem como a notória dificuldade em encontrar creches nas proximidades das empresas, os signatários convencionam que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, conforme os parágrafos 1º e 2º, do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e não possuam local apropriado onde seja permitido manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação, poderão optar entre:

a) celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

b) alternativamente, por acordo entre as partes, pagar diretamente à empregada-mãe, a título de reembolso lactante, o valor mensal de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais).

Parágrafo 1º – O benefício previsto nesta cláusula será devido até 06 (seis) meses de idade da criança, sendo certo que referido benefício não integrará, para qualquer efeito, o seu salário.

Parágrafo 2º – Para fazer jus ao citado benefício, a empregada é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do(a) filho(a).

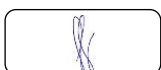
Parágrafo 3º – A presente cláusula supre inteiramente as disposições da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

ADICIONAL DE HORA EXTRA

13 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias, até o limite de 02 (duas) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre a hora normal.

Parágrafo único – Excepcionalmente, com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica autorizada a realização de horas extras além da segunda hora, até o limite



da jornada de 12 (doze) horas diárias, respeitado o intervalo entre jornadas para descanso, desde que a fração ou hora excedente a segunda seja remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

14 – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) piso salarial da função dos "Movimentadores em geral", previsto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025/2026", conforme enquadramento da empresa, 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

15 – REEMBOLSO DE DESPESAS

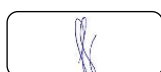
Fica estabelecido, ainda a título de reembolso de despesas de refeição e pernoite, os seguintes valores e critérios, a serem pagos em viagem nas distâncias superiores a 100 (cem) quilômetros da sede da empresa:

DESPESAS EM	VALORES A PARTIR DE 01/10/2025
Almoço	R\$ 38,00
Jantar	R\$ 38,00
Pernoite	R\$ 50,00

Parágrafo 1º – Nas viagens em que a duração do trabalho exceda a 6 (seis) horas fora do município sede, mesmo que com distância inferior a 100 (cem) quilômetros, será devido o reembolso a título de almoço ou jantar.

Parágrafo 2º – 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., onde o empregado possa se alimentar e descansar no horário destinado.

Parágrafo 3º – Esses pagamentos que serão feitos a título de reembolso de cada empresa, observados sempre os valores mínimos vigentes, terão conotação indenizatória não incidindo



sobre os mesmos quaisquer encargos, mesmo que haja adiantamento para suportar tais despesas decorrentes da viagem.

III – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

AVISO PRÉVIO

16 – 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 aquele que exerce 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.

17 – ACRÉSCIMO DO AVISO PRÉVIO

O acréscimo do aviso prévio proporcional previsto no parágrafo único, do artigo 1º, da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, deverá ser obrigatoriamente indenizado nas rescisões por dispensa sem justa causa, e deverá ser pago juntamente com as demais verbas rescisórias, sendo vedado seu cumprimento trabalhado.

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

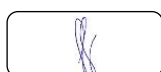
18 – TRABALHADORES AVULSOS – CONTRATAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL

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, de 27 de agosto de 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 Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), nos termos da Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 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 de Trabalho (ACT).



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)

19 – DIREITOS DOS TRABALHADORES AVULSOS

Os trabalhadores avulsos integrantes da categoria dos “*Movimentadores em geral*” e que são abrangidos por esta norma coletiva terão garantidos, além dos direitos assegurados pela Constituição Federal (CF), aqueles previstos na Precedente Normativo TST nº 67, e no Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, a saber:

I – Pagamento pelos serviços prestados, na forma constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) acrescido em sua remuneração o Descanso Semanal Remunerado (DSR).

II – Férias Remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional.

III – 13º (décimo terceiro) Salário.

IV – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a ser depositado em conta vinculada.

V – Adicional de trabalho noturno (trabalho desenvolvido no horário noturno).

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 do artigo 6º da Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009.

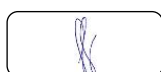
VI – Adicional hora extra (trabalho desenvolvido em horário extraordinário).

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 nº 3.048, de 06 de maio de 1999.

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.

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 nº 3.048, de 06 de maio de 1999.

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 artigo 72, *caput* da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

a) ao contrário do que ocorre com empregadas registradas, a segurada avulsa recebe o salário maternidade diretamente do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos do artigo 72, parágrafo 3º da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

20 – CARGOS DE CONFIANÇA

Em respeito ao disposto no inciso V, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e considerando a necessidade de adequação da norma vigente a realidade do mercado de trabalho, fica estabelecido entre os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que os cargos de confiança serão caracterizados, independentemente da quantidade dos atos de gestão praticados pelo empregado, sendo necessário que o mesmo exerça hierarquia superior a no mínimo um empregado, ainda que apenas operacionalmente.

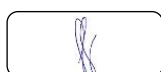
Parágrafo único – Os cargos de confiança não estarão sujeitos as regras previstas no Capítulo II – Da Duração do Trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

21 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

22 – PERÍODO DE EXPERIÊNCIA NA FUNÇÃO

Em respeito ao disposto no inciso V, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes estabelecem o prazo de até 60 (sessenta) dias, improrrogável, a título de experiência na função, quando da promoção provisória do empregado.



Parágrafo 1º – Findo o prazo previsto no *caput*, não sendo o empregado aprovado na nova função, este retornará às funções anteriormente exercidas, sem que haja a caracterização de rebaixamento de função.

Parágrafo 2º – O período de experiência na função não implica em alteração no contrato de trabalho do empregado.

Parágrafo 3º – A faculdade prevista no *caput* somente poderá ser utilizada uma vez por ano para cada funcionário.

23 – COTA DE APRENDIZES

Conforme disposto no inciso V, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para fins de apuração do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela empresa, em respeito ao artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os sindicatos convenientes regulamentam a legislação para excluir da respectiva base de cálculo as funções que não demandam formação profissional.

IV – RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE GERAL

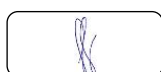
24 – ESTABILIDADE

Para os efeitos de rescisão do contrato de trabalho, a contagem do período das férias e do aviso prévio, desde que indenizados, não se confundirão com as estabilidades determinadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

25 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença-maternidade, não cumulativa com os benefícios instituídos pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, regulamentado pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, salvo hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo 1º – 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.



Parágrafo 2º – Estende-se à adotante, nos termos do artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista nesta cláusula, a partir do retorno da licença-maternidade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

26 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO 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 (TG), 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 (dezoito) 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

27 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

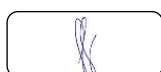
Ao empregado afastado por motivo de doença fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

28 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do artigo 188, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (redação dada pelo Decreto nº 4.729, de 9 de junho de 2003), garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 (vinte) anos ou mais	02 (dois) anos
10 (dez) anos ou mais	01 (um) ano
05 (cinco) anos ou mais	06 (seis) meses



Parágrafo 1º – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130, do Decreto nº 6.722, de 30 de dezembro de 2008, 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

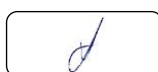
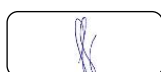
29 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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.

V – JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

30 – PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE

Em respeito ao disposto no inciso XIII, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica autorizada a prorrogação de jornada, até o limite de 02 (duas) horas diárias, aos empregados que laborarem em condições de insalubridade em grau leve e médio.



FALTAS

31 – ABONO DE FALTA À MÃE EMPREGADA

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 03 (três) dias por mês, limitado a 15 (quinze) dias durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), 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 Coletiva de Trabalho (CCT).

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

32 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO 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.

33 – FALECIMENTO – SOGRO/SOGRA, GENRO/NORA

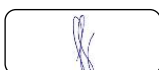
No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

34 – FALECIMENTO – CÔNJUGE, ASCENDENTES/DESCENDENTES, IRMÃO

Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente/descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica fica excluído da contagem de dias previsto no inciso I, do artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o dia do falecimento.

35 – NASCIMENTO/ADOÇÃO

Em caso de nascimento ou adoção de filho(a), o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço 05 (cinco) dias consecutivos a contar do dia do nascimento/adoção, inclusive, sem prejuízo do salário.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

36 – CONCESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Com suporte no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes acordam que, em caso de trabalho no dia do Descanso Semanal Remunerado (DSR) previsto no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), este descanso deverá ser compensado no prazo máximo de 06 (seis) dias, que antecederem ou sucederem o Descanso Semanal Remunerado (DSR) trabalhado.

Parágrafo único – É vedada a concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR) fora dos prazos acima citados, importando o pagamento em dobro se ocorrer o descumprimento da cláusula, além da multa por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

37 – TRABALHO AOS DOMINGOS DA MULHER

Com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) combinado com o artigo 5º, I da Constituição Federal (CF), que estabelece expressamente que homens e mulheres são iguais perante à Lei e visando preservar o mercado de trabalho da empregada, fica convencionado que o trabalho aos domingos da mulher deverá respeitar a escala de folga a cada dois domingos trabalhados e não ao disposto no artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

38 – INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando atender o interesse das mães empregadas em permanecer mais tempo com seus filhos, para fins de cumprimento ao disposto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os dois descansos especiais de 30 (trinta) minutos para amamentação, poderão, em comum acordo, serem convertidos para um único período de 01 (uma) hora, no início, no intervalo ou no término da jornada da empregada.

39 – INTERVALO INTRAJORNADA PARA O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA (PcD)

A empresa deverá, de comum acordo com o trabalhador com deficiência (PcD), sempre que possível, conceder o intervalo para refeição e descanso de 2 (duas) horas.

40 – REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2025/2026

Fica instituído o Regime Especial de Jornadas de Trabalho, para as novas contratações, mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

I – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento enviado ao Sincomércio Bauru pelo e-mail: servicos@sincomerciobauru.com.br, contendo as seguintes informações:

a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos;

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos, o Sincomércio Bauru fornecerá às empresas solicitantes o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 07 (sete) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical patronal respectiva para que regularize sua situação.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará o Sincomércio Bauru a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

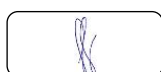
Parágrafo 3º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Jornadas de Trabalho 2025/2026 perante aos órgãos competentes de trabalho.

Parágrafo 4º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Jornadas de Trabalho 2025/2026 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 5º – As renovações de adesões ou novas adesões ao Regime Especial de Jornadas de Trabalho para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de outubro de 2026, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 6º – O Sincomércio Bauru encaminhará ao Sintramo, para fins estatísticos, a relação das empresas que receberam o Certificado de Enquadramento à esta cláusula.

Parágrafo 7º – As empresas associadas do Sincomércio Bauru que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada “*CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL*” ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.



Parágrafo 8º – As empresas autorizadas poderão praticar as jornadas especiais e o salário do empregado contratado no Regime Especial de Jornadas de Trabalho será proporcional, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar pelo regime de jornada integral na mesma função.

II – CONSIDERAM-SE JORNADAS ESPECIAIS

a) jornada parcial no limite de 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de até 06 (seis) horas extraordinárias;

b) jornada parcial a partir de 26 (vinte e seis) horas até 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de hora extraordinárias;

c) jornada reduzida, sendo aquela adotada acima de 30 (trinta) horas até 36 (trinta e seis) horas semanais;

d) jornada 12 x 36, sendo aquela com (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

item 1. as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;

item 2. também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada;

item 3. o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

e) semana espanhola: que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Parágrafo único – A prática do Regime Especial de Jornadas de Trabalho sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 514,00 (quinhentos e quatorze reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

41 – REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2025/2026

Fica instituído o Regime Especial de Trabalho em Feriados, observada a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, conforme redação dada pela Lei nº 11.603, de 5 de dezembro de 2007, respeitada a legislação municipal e mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:



I – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento enviado ao Sincomércio Bauru, pelo e-mail: servicos@sincomerciobauru.com.br, contendo as seguintes informações:

a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos;

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos, o Sincomércio Bauru fornecerá às empresas solicitantes o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 07 (sete) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical patronal respectiva para que regularize sua situação.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará o Sincomércio Bauru a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

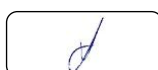
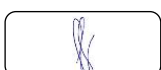
Parágrafo 3º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Trabalho em Feriados 2025/2026 perante aos órgãos competentes de trabalho.

Parágrafo 4º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Trabalho em Feriados 2025/2026 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 5º – As renovações de adesões ou novas adesões ao Regime Especial de Trabalho em Feriados para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de outubro de 2026, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 6º – O Sincomércio Bauru encaminhará ao Sintramo, para fins estatísticos, a relação das empresas que receberam o Certificado de Enquadramento à esta cláusula.

Parágrafo 7º – As empresas associadas do Sincomércio Bauru que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada “*CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL*” ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.



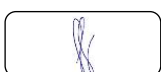
II – CONDIÇÕES PARA O TRABALHO – As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições gerais, além das específicas para cada segmento de comércio:

- 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 mês seguinte ao trabalhado ou em até 30 (trinta) dias que antecedem o feriado trabalhado, desde que com a concordância do empregado, 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, com exceção de quando houver o gozo a folga antecipada;
- e) fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro e 01 de janeiro;
- f) abertura no feriado de 01 de maio é facultativa às empresas.

III – INDENIZAÇÃO DE FERIADOS – As empresas para o trabalho nos feriados requeridos, além das regras gerais elencadas acima, deverão efetuar o pagamento, a partir de 01 de novembro de 2024, a título de auxílio-alimentação de caráter indenizatório aos empregados que trabalharem nesses dias, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo que este valor será de R\$ 37,00 (trinta e sete reais), para Microempreendedores Individuais (MEI's), Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) com adesão a cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025/2026".

- a) os valores do auxílio-alimentação poderão ser alterados por acordo entre a empresa e seus empregados, respeitado o valor mínimo acima previsto;
- b) ficam isentos do pagamento acima previsto os estabelecimentos que concedam a folga compensatória e forneçam regularmente refeições aos seus empregados pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).

Parágrafo 1º – A prática do Regime Especial de Trabalho em Feriados sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 514,00 (quinhentos e quatorze 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 Coletiva de Trabalho (CCT).



Parágrafo 2º – Por meio de Aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 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.

42 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2025/2026

Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas, mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

I – REGRAS GERAIS PARA ADESAO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento enviado ao Sincomércio Bauru, pelo e-mail: servicos@sincomerciobauru.com.br, contendo as seguintes informações:

a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos;

c) ficam dispensadas da solicitação as empresas com adesão a cláusula nominada “*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025/2026*”.

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos, o Sincomércio Bauru fornecerá às empresas solicitantes o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 07 (sete) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical patronal respectiva para que regularize sua situação.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará o Sincomércio Bauru a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

Parágrafo 3º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Compensação de Horas 2025/2026 perante aos órgãos competentes de trabalho.

Parágrafo 4º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Compensação de Horas 2025/2026 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.



Parágrafo 5º – As renovações de adesões ou novas adesões ao Regime Especial de Compensação de Horas para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de outubro de 2026, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 6º – O Sincomércio Bauru encaminhará ao Sintramo, para fins estatísticos, a relação das empresas que receberam o Certificado de Enquadramento à esta cláusula.

Parágrafo 7º – As empresas associadas do Sincomércio Bauru que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada “*CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL*” ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

II – CONDIÇÕES PARA O TRABALHO – A compensação da duração diária de trabalho atenderá aos preceitos legais e as seguintes regras:

a) o presente Banco de Horas é formado pelas HORAS POSITIVAS (horas extras) e HORAS NEGATIVAS (faltas injustificadas) da jornada de trabalho, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias;

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas horas), obedecido, porém, o disposto no inciso I, do artigo 413 da Consolidação das Leis do Trabalho (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) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento ou outro documento específico, entregue mensalmente o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

f) ficam dispensadas das obrigações prevista na alínea “e” as empresas com adesão a cláusula nominada “*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025/2026*”.

Parágrafo 1º – O descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas “b” e “e” desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas.

Parágrafo 2º – A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo anterior, obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

Parágrafo 3º – As empresas que aderirem ao Regime Especial de Compensação de Horas 2025/2026 ficam autorizadas a adotar o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, atendidas as seguintes condições:

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

item 1. estar disponível no local de trabalho;

item 2. permitir a identificação de empregador e empregado;

item 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:

item 1. restrições à marcação do ponto;

item 2. marcação automática do ponto;

item 3. exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

item 4. a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

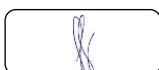
Parágrafo 4º – A prática do Regime Especial de Compensação de Horas sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 514,00 (quinhentos e quatorze reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

VI – FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

43 – FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados a data do período do gozo de férias com 30 (trinta) dias de antecedência.



Parágrafo 1º – Fica vedada a concessão das férias individuais no período de 2 (dois) dias que antecedem feriados ou dias de Descanso Semanal Remunerado (DSR), nos termos do parágrafo 3º, do artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo 2º – O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oportunidade em que também será pago o abono do que trata o inciso XXVII, do artigo 7º da Constituição Federal (CF).

Parágrafo 3º – Com base no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) levando em conta os interesses comuns da empresa e seu empregado, as empresas poderão, com a concordância do empregado, conceder férias em até 03 (três) períodos de 10 (dez) dias corridos cada um ou 02 (dois) períodos de 10 (dez) dias na hipótese do artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

44 – 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.

VII – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

45 – 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.

EXAMES MÉDICOS

46 – COMUNICAÇÃO DE GRAVIDEZ

Com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica assegurada a estabilidade de emprego para a empregada gestante, nos termos do artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), cabendo à empregada comunicar ao empregador sua gravidez e os efeitos de uma eventual estabilidade somente passarão a contar após sua comunicação ao empregador do estado gravídico, por escrito.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

47 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados e/ou 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 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 nº 3.370, de 09 de outubro de 1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), bem como deverão ser entregues à empresa em até 02 (dois) dias úteis de sua emissão.

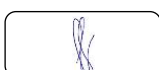
VIII – RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

48 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas deverão fazer o recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal 2025/2026, com fulcro no artigo 8º da Constituição Federal (CF) e artigo 513, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), tema 935, para custeio do processo de negociação coletiva. A referida obrigação decorre da deliberação e aprovação em assembleias gerais da categoria, devidamente convocadas nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz e filial, de toda a categoria econômica do comércio varejista, exceto no comércio varejista de produtos farmacêuticos. A Contribuição Assistencial Patronal será recolhida conforme tabela abaixo:

PORTE DA EMPRESA	VALORES
Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI (trezentos e trinta reais)	R\$ 330,00
Estabelecimento de Microempresa – ME (seiscentos e setenta reais)	R\$ 670,00
Estabelecimento de Pequeno Porte – EPP (mil e oitenta reais)	R\$ 1.080,00
Estabelecimento de Grande Porte – DEMAIS com até 20 colaboradores (mil, quinhentos e setenta reais)	R\$ 1.570,00
Estabelecimento de Grande Porte – DEMAIS com mais de 20 colaboradores (dois mil, trezentos e vinte reais)	R\$ 2.320,00



Parágrafo único – O recolhimento após o prazo de vencimento sujeitará a empresa ao pagamento da multa de 10% (dez por cento), além de juros legais.

49 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Diante do aprovado em assembleia geral extraordinária, fica instituída a todos os trabalhadores, associados ou não, a contribuição ASSISTENCIAL de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o piso salarial para a função exercida.

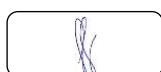
A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do artigo 513, “e”, da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho (Direito Coletivo do Trabalho, 6ª Ed. p. 114, LTR Editora, São Paulo, maio/2015), até porque todos se beneficiam desta Convenção Coletiva e de seus benefícios. As contribuições são legítimas, devidamente aprovadas pela assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional, e se destinam a manutenção do sindicato para a defesa dos direitos dos trabalhadores, por ocasião do início da data base.

Parágrafo 1º – Fica estipulada em benefício da ENTIDADE SINDICAL, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, também denominada de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, que é atribuída a todos os empregados e trabalhadores avulsos, associados e não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário base dos empregados:

Esses valores são destinados ao ressarcimento das despesas referentes à negociação exitosa, traduzida em benefícios econômicos sociais e jurídicos, favorecendo todos que integram a categoria na base territorial da ENTIDADE SINDICAL.

Parágrafo 2º – Considerada legítima a deliberação em assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA de participação, destinada ao fortalecimento da ENTIDADE SINDICAL sem ofensa ao Poder Judiciário Federal, STF, relativo ao julgamento da ADI 5794, que tratou de matéria distinta, que não viola a Súmula Vinculante 40 e a Súmula 666 do STF; Precedente Normativo nº 119 do C. TST; OJ 17 da SDC/TST e nem afronta o Inciso XXVI do Artigo 611-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, considerando que a “COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL” possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa / assistencial inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoramento ou fortalecimento do sistema sindical, constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos.

Ademais, ressalta-se que o Supremo Tribunal Federal, durante julgamento de seu pleno, fixou o tema 935, no qual estipulou que: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não



sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição", dessa forma, não mais se depende de autorização dos trabalhadores para que ocorra o desconto, devendo este apresentar carta de oposição caso não deseje que seja descontado tal valor.

Parágrafo 3º – O valor deverá ser descontado a partir do mês subsequente a assinatura da presente CCT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, por meio de Boleto Bancário emitido pela entidade sindical, em até 10 (dez) dias após o desconto.

Parágrafo 4º – Fica garantido o direito de oposição à CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, por escrito e de próprio punho. Na carta de oposição de próprio punho em duas vias originais, deverão constar: I.) Nome completo do empregado; II.) Número do documento de registro (RG); III.) Número do CPF; IV.) Função/cargo exercido pelo empregado; V.) Nome completo da empresa – razão social; VI.) CNPJ da empresa.

Esses valores são destinados ao ressarcimento das despesas referentes à negociação exitosa, traduzida em benefícios econômicos sociais e jurídicos, favorecendo todos que integram a categoria base territorial das entidades sindicais.

- A Carta de Oposição deverá ser entregue de forma pessoal na Sede ou Sub Sedes das entidades Sindicais Laboral, de segunda a sexta, no horário das 9h30 às 11h30 e, das 13h00 às 16h00.
- NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via e-mail, via cartório ou de forma coletiva, e as que estejam em desacordo com o parágrafo 4º (ou seja, estejam sem os dados solicitados no referido parágrafo)
- É vedada qualquer conduta antissindical, com o propósito de tomar, coletar, forçar, induzir, declarações dos empregados a efetuarem oposição à contribuição, por violar a liberdade sindical. Comprovando-se a prática ilegal, responderão as empresas pelo pagamento da indenização pertinente, além da multa prevista nesta CCT.
- O empregado que efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pela entidade Sindical, comprovando o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

50 – PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Os sindicatos convenientes, observado o princípio constitucional da Unicidade Sindical, reconhecem-se reciprocamente, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, conforme consta em seus registros sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam as respectivas categorias e seus representados.

51 – 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 Coletiva de Trabalho (CCT), a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 05 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

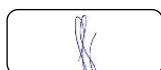
IX – DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

52 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ACT)

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 de Trabalho (ACT), envolvendo quaisquer empresas integrantes da categoria econômica, sejam ou não associadas, ciente que a inobservância desta exigência implicará a nulidade e a ineficácia do instrumento celebrado.

Parágrafo único – Considerando o advento da Lei Complementar nº 214, de 16 de janeiro de 2025, de natureza tributária, os sindicatos convenientes ajustam que eventuais Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) necessários para cumprimento da referida Lei serão firmados sem qualquer incremento de custos, benefícios ou contrapartidas adicionais para as partes, preservando-se, assim, o equilíbrio econômico e jurídico do instrumento coletivo.



DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

53 – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais) 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 mediante adesão.

54 – MULTA PARA OS SINDICATOS

Nos termos do artigo 613, VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os sindicatos convenentes fixam multa no valor de R\$ 514,00 (quinhentos e quatorze reais) pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, bem como de eventuais Aditivos e Termos de Compromisso. A multa prevista nesta cláusula será suportada pelo sindicato infrator em favor da outra parte.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

55 – eSOCIAL

Em razão do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), projeto esse que visa unificar o envio eletrônico das informações dos funcionários, fica estabelecida a possibilidade de aditamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) para adequação de eventuais exigências deste sistema.

Bauru, 23 de outubro de 2025.

Pelo **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BAURU E REGIÃO**



WALACE GARROUX SAMPAIO
Presidente

Pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE BAURU E REGIÃO**



ROGÉRIO URSULINO DE PAULA
Presidente

