

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

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**, 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 Antônio, Bauru/SP – CEP 17013-035 – Assembleias Gerais realizadas via vídeoconferências nos dias **11/09/2020** e **09/10/2020**, neste ato representada pelo Presidente **Walace Garroux Sampaio**, inscrito no CPF/MF nº 539.155.428-49, E DE OUTRO, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BAURU E REGIÃO – SINCOMERCIÁRIOS BAURU**, CNPJ nº 45.031.531/0001-80, Registro Sindical – Processo MTPS nº 518.027 de 1947 e Carta Sindical registrada no Livro nº 17, Página 17, com sede na Rua Azarias Leite, nº 10-14, Centro, Bauru/SP – CEP 17015-210 – Assembleia Geral realizada na sua sede no dia **27/08/2020**, neste ato representado pelo Presidente **Cilso José de Moraes**, inscrito no CPF/MF nº 709.045.758-49, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### 1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021** e a data-base da categoria em **01 de setembro**.

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

### 2 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias: **Econômica** – das empresas do comércio varejista e **Profissional** – dos comerciários nas empresas do comércio varejista dos municípios de: **Agudos, Avaí, Bauru, Cabrália Paulista, Duartina, Jacanga, Pederneiras e Piratininga**.

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### 3 – REAJUSTE SALARIAL

Considerando a pandemia do Coronavírus (COVID-19), por decreto da Organização Mundial de Saúde (OMS); considerando os Decretos Estaduais e Municipais que interromperam o funcionamento da atividade econômica, considerando o alarmante índice de fechamento de estabelecimentos comerciais e consequente eliminação de postos de trabalho, os sindicatos convenentes convencionam que os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos funcionários admitidos entre 01 de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020, com contratos ativos em 01 de janeiro de 2021 serão reajustados nesta data, mediante aplicação do índice de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento).

**Parágrafo 1º** – O Reajuste Salarial Proporcional dos Empregados, com contratos ativos em 01 de janeiro de 2021, admitidos entre 01 de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020, incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.19	1,0294
DE 16.09.19 A 15.10.19	1,0269
DE 16.10.19 A 15.11.19	1,0244
DE 16.11.19 A 15.12.19	1,0220
DE 16.12.19 A 15.01.20	1,0195
DE 16.01.20 A 15.02.20	1,0170
DE 16.02.20 A 15.03.20	1,0146
DE 16.03.20 A 15.04.20	1,0121
DE 16.04.20 A 15.05.20	1,0097
DE 16.05.20 A 15.06.20	1,0073
DE 16.06.20 A 15.07.20	1,0048
DE 16.07.20 A 15.08.20	1,0024
A PARTIR DE 16.08.20	1,0000

**Parágrafo 2º** – O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS".

## 4 – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos na cláusula REAJUSTE SALARIAL serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2019 a 01/01/2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## 5 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS”, “REPIS”, “GARANTIA DO COMMISSIONISTA PURO”, “GARANTIA DO COMMISSIONISTA MISTO” e “QUEBRA DE CAIXA”, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção.

## PISO SALARIAL

## 6 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais a partir de 01/01/2021, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13 e aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores.

EMPRESAS EM GERAL	A PARTIR DE 01/01/2021	A PARTIR DE 01/03/2021
a. Empregados em geral	R\$ 1.423,00	R\$ 1.472,00
b. Operador de caixa	R\$ 1.529,00	R\$ 1.582,00
c. Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.254,00	R\$ 1.297,00
d. Office-boy / Empacotador	R\$ 1.048,00	R\$ 1.084,00
e. Garantia do comissionista puro	R\$ 1.669,00	R\$ 1.726,00
f. Garantia do comissionista misto	R\$ 1.529,00	R\$ 1.581,00

**Paragrafo 1º** – Os pisos aplicáveis em 01/01/2021 recompõem a inflação pelo INPC do período de 01/09/2019 a 31/08/2020 de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento) e os valores previsto para 01/03/2021 incorporam a inflação pelo INPC do período de 01/09/2018 a 31/08/2019 de 3,28% (três vírgula vinte e oito por cento).

**Parágrafo 2º** – Nos contratos de aprendizagem não se aplicam os pisos salariais, sendo garantido ao aprendiz o salário mínimo hora, conforme o § 2 do Art. 428 da CLT.

## **7 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2020/2021 – MEDIANTE ADESÃO**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), conforme previsto no art. 179 da Constituição Federal e na Lei nº 123/06 fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos 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 anual igual ou inferior R\$ 81.000,00 (oitenta e 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 seu contador, formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento via sistema SinDigital, pelo site [www.sincomerciobauru.com.br](http://www.sincomerciobauru.com.br), contendo as seguintes informações:

**a)** razão social, CNPJ, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato e identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

**b)** declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) e EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;

**c)** declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção das contribuições de ambos os Sindicatos;

**Parágrafo 1º** – Constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o certificado, 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 para que regularize sua situação, via e-mail cadastrado no sistema SinDigital, também no prazo máximo de 07 (sete) dias. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do certificado requerido.

**Parágrafo 2º** – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão da autorização e obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

**Parágrafo 3º** – A empresa apresentará seu certificado como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2020/2021, perante Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia.

**Parágrafo 4º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2020/2021 prevalecerão até 30 de setembro de 2021.

**Parágrafo 5º** – As renovações de adesões ou novas adesões ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2021 independentemente da data da assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta norma, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 6º** – Eventual recusa por parte dos sindicatos convenientes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias.

**Parágrafo 7º** – 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 **Art. 611-A da CLT**, as partes convenientes estabelecem que a aplicação do REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS não implicará em equiparação salarial com empregados existentes antes da adesão.



**Parágrafo 8º** – As empresas associadas do Sincomércio que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula 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 APLICAÇÃO** – Atendidos todos os requisitos, os estabelecimentos receberão das entidades sindicais correspondentes, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2020/2021 (CERTIFICADO DE ADESÃO), que dá direito a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS", incluindo a garantia do comissionistas puro e misto, desde que cumpra 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, como segue:

<b>I – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP</b>	<b>A PARTIR DE 01/01/2021</b>	<b>A PARTIR DE 01/03/2021</b>
a. Piso salarial de ingresso (180 dias)	R\$ 1.224,00	R\$ 1.254,00
b. Empregados em geral	R\$ 1.365,00	R\$ 1.399,00
c. Operador de caixa	R\$ 1.467,00	R\$ 1.503,00
d. Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.200,00	R\$ 1.230,00
e. Office boy / Empacotador	R\$ 1.048,00	R\$ 1.074,00
f. Garantia do comissionista puro	R\$ 1.605,00	R\$ 1.645,00
g. Garantia do comissionista misto	R\$ 1.467,00	R\$ 1.503,00

<b>II – MICROEMPRESAS – ME</b>	<b>A PARTIR DE 01/01/2021</b>	<b>A PARTIR DE 01/03/2021</b>
a. Piso salarial de ingresso (180 dias)	R\$ 1.162,00	R\$ 1.191,00
b. Empregados em geral	R\$ 1.306,00	R\$ 1.339,00
c. Operador de caixa	R\$ 1.420,00	R\$ 1.455,00
d. Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.168,00	R\$ 1.197,00
e. Office boy / Empacotador	R\$ 1.048,00	R\$ 1.074,00
f. Garantia do comissionista puro	R\$ 1.529,00	R\$ 1.567,00
g. Garantia de comissionista misto	R\$ 1.420,00	R\$ 1.455,00

<b>III – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI</b>	<b>A PARTIR DE 01/01/2021</b>	<b>A PARTIR DE 01/03/2021</b>
a. Empregados em geral	R\$ 1.162,00	R\$ 1.191,00

**Parágrafo 1º** – O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (faxineiro e copeiro) e “e” (office boy e empacotador), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

**Parágrafo 2º** – Os pisos aplicáveis em 01/01/2021 recompõem a inflação pelo INPC do período de 01/09/2019 a 31/08/2020 de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento) e os valores previsto para 01/03/2021 incorporam a inflação pelo INPC do período de 01/09/2018 a 31/08/2019 de 3,28% (três vírgula vinte e oito por cento).

**Parágrafo 3º** – Nos contratos de aprendizagem não se aplicam os pisos salariais, sendo garantido ao aprendiz o salário mínimo hora, conforme o § 2 do Art. 428 da CLT.

**Parágrafo 4º** – Enquadra-se no piso salarial de operador de caixa aquele que exerce esta função de forma preponderante a outras atividades desenvolvidas na empresa.

**Parágrafo 5º** – A adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2020/2021, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até 60 (sessenta) dias da data da assinatura. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da data do requerimento. Excepcionalmente, em situações justificadas, a data limite poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

**Parágrafo 6º** – As empresas que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2020/2021 ficam autorizadas a praticar o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2020/2021 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:

**a.1)** estar disponível no local de trabalho;

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

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

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

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

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

d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;

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

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

**Parágrafo 7º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

## **8 – GARANTIA DO COMISSIONISTA PURO**

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

a) na garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente;

b) para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente;

## **9 – GARANTIA DO COMISSIONISTA MISTO**

Aos empregados remunerados com parte fixa e parte baseada em comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas mistos), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso da parte fixa acrescida das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

a) na garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente;

b) para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

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

### **10 – 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.

### **11 – 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.

### **12 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) 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.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **13 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS**

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### 14 – 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.

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

### 15 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO

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

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

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

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

**a)** divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

**b)** multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora extraordinária;

**c)** multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras;

## **16 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

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

**a)** divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

**b)** multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora extraordinária;

**c)** multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário;

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

**a)** apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

**b)** divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;



c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário;

## **17 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS**

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **18 – QUEBRA DE CAIXA**

O empregado que exercer a função de operador de caixa, de forma preponderante, terá direito à indenização mensal por quebra de caixa, no valor de R\$ 70,00 (setenta reais) a partir de 01 de janeiro de 2021, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

**Parágrafo 2º** – As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor a título de quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### 19 – DIA DO COMERCIÁRIO

Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro, será concedida ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias;

**Parágrafo 1º** – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção, podendo ser incluídas no banco de horas previsto na cláusula nominada REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS.

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

### 20 – REEMBOLSO LACTANTE

Em respeito ao disposto no inciso V, do **Art. 611-A da 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 (dezesesseis) anos de idade, conforme os parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da 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 § 2º, do art. 389, da CLT;

b) alternativamente, por acordo entre as partes, pagar diretamente à empregada-mãe, a título de Reembolso Lactante, o valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos 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 3.296/1986 do Ministério do Trabalho.

## ADICIONAL DE HORA EXTRA



### 21 – 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 **Art. 611–A da 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

### 22 – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) piso salarial da função dos “Empregados em Geral”, previsto nas cláusulas nominadas “PISO SALARIAL” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)”, 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.

# CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

## AVISO PRÉVIO

### 23 – 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.

### 24 – ACRÉSCIMO DO AVISO PRÉVIO

O acréscimo do aviso prévio proporcional previsto no Parágrafo Único do art. 1º da Lei 12.506/11, 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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### 25 – CARGOS DE CONFIANÇA

Em respeito ao disposto no inciso V, do **Art. 611-A da 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 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 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.

## 26 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

## 27 – DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA NA FUNÇÃO

Em respeito ao disposto no inciso V, do **Art. 611-A da 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.

## 28 – DA COTA DE APRENDIZES

Conforme disposto no inciso V, do **Art. 611-A da CLT**, para fins de apuração do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela empresa, em respeito ao art. 429, da CLT, os Sindicatos convenientes regulamentam a legislação para excluir da respectiva base de cálculo as funções que não demandam formação profissional.

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

## ESTABILIDADE GERAL

### 29 – 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.

### 30 – 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 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 (art. 392-A da CLT) a estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista nesta cláusula, a partir do retorno da licença maternidade.

## ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### 31 – GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário 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 (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**

### **32 – GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO 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**

### **33 – 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:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
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 art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **34 – 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**

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **35 – DA PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE**

Em respeito ao disposto no inciso XIII, do Art. 611-A da 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**

#### **36 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA**

A comerciária 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, e em casos de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

### **37 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO 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.

### **38 – 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.

### **39 – 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, viva sob sua dependência econômica fica excluído da contagem de dias previsto no art. 473, I da CLT, o dia do falecimento.

### **40 – NASCIMENTO/ADOÇÃO**

Em caso de nascimento ou adoção de filho, 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**

### **41 – CONCESSÃO DO DSR**

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

**Paragrafo Único** – É vedada a concessão do DSR fora dos prazos acima citados, importando o pagamento em dobro se ocorrer o descumprimento da cláusula, além da multa por descumprimento da CCT.

## **42 – INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Com fundamento no **Art. 611–A da CLT**, visando atender o interesse das mães empregadas em permanecer mais tempo com seus filhos, para fins de cumprimento ao disposto no art. 396 da 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.

## **43 – JORNADAS NORMAIS DE TRABALHO**

Nos termos do *caput* do art. 3º da Lei nº 12.790/13 que regulamentou a profissão do comerciário, a jornada normal dos empregados é 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Único** – Atendido ao disposto no §1º, do art. 3º da Lei 12.790/13, serão consideradas como jornadas normais de trabalho, aquelas exercidas com jornadas semanais nos seguintes limites:

I – 06 (seis) dias com jornada de 06 (seis) horas, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais;

II – 06 (seis) dias com jornada de 07 (sete) horas e 20 (vinte) minutos, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

III – 06 (seis) dias, sendo 05 (cinco) dias com jornada de 08 (oito) horas e 01 (um) dia com jornada de 04 (quatro) horas, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

IV – 05 (cinco) dias com jornada de 08 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

#### **44 - REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2020/2021 – MEDIANTE ADESÃO**

As empresas poderão se beneficiar do REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO, por adesão, para as novas contratações, disponível na presente Convenção Coletiva de Trabalho, considerando as peculiaridades de suas disposições, desde que obedecidas a forma de adesão, e respeitados os seguintes requisitos:

**I) REGRAS GERAIS PARA ADESÃO** – A empresa deverá, individualmente ou por seu contador, formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento via sistema SinDigital, pelo site [www.sincomerciobauru.com.br](http://www.sincomerciobauru.com.br), contendo as seguintes informações:

**a)** razão social, CNPJ, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato e 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, com exceção das contribuições de ambos os Sindicatos;

**Parágrafo 1º** – Constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o certificado, 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 para que regularize sua situação, via e-mail cadastrado no sistema SinDigital, também no prazo máximo de 07 (sete) dias. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do certificado requerido.

**Parágrafo 2º** – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão da autorização e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

**Parágrafo 3º** - A empresa apresentará seu certificado como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2020/2021, perante Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia.

**Parágrafo 4º** – O prazo para adesão do REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2020/2021, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até 60 (sessenta) dias da data da assinatura. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da data do requerimento. Excepcionalmente, em situações justificadas, a data limite poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

**Parágrafo 5º** – Eventual recusa por parte dos sindicatos convenientes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias.

**Parágrafo 6º** – As empresas associadas do Sincomércio que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

**Parágrafo 7º** – 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:
  - d1)** as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;

**d2)** 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;

**d3)** o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da 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 TST.

**Parágrafo 8º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2020/2021 prevalecerão até 30 de setembro de 2021.

**Parágrafo 9º** – As renovações de adesões ou novas adesões ao REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2021 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 10º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

## **45 – REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2020/2021 – MEDIANTE ADESÃO**

Nos estabelecimentos em geral, e desde que obedecidas à forma de adesão, fica permitido o trabalho em feriados, observada a Lei n.º 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07, respeitada a legislação municipal e as condições previstas, a saber:

**I) REGRAS GERAIS PARA ADESÃO** – A empresa deverá, individualmente ou por seu contador, formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, **com antecedência mínima de 7 (sete) dias dos feriados**, por meio de requerimento via sistema SinDigital, pelo site [www.sincomerciobauru.com.br](http://www.sincomerciobauru.com.br), contendo as seguintes informações:

**a)** razão social, CNPJ, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato e 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, com exceção das contribuições de ambos os Sindicatos;

**c)** constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o certificado, 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 para que regularize sua situação, via e-mail cadastrado no sistema SinDigital, também no prazo máximo de 07 (sete) dias. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do certificado requerido;

**d)** a falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão da autorização e obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

**e)** A empresa apresentará seu certificado como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS, perante Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia.

**f)** eventual recusa por parte dos sindicatos convenientes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias.

**g)** as empresas associadas do Sincomércio que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula 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;

**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 01/01/2021, a título de auxílio-alimentação de caráter indenizatório aos empregados que trabalharem nesses dias, no valor de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), sendo que este valor será de R\$ 21,00 (vinte e um reais), para as Microempresas, Empresas de Pequeno Porte e Microempreendedores Individuais com adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2020/2021;

a) 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** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS prevalecerão até 30 de setembro de 2021.

**Parágrafo 2º** – As renovações de adesões ou novas adesões ao REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS para o próximo período convencional, conforme previsto no inciso “I” desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2021 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 3º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS sem autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) por empregado, que efetivamente trabalhou em feriados, sendo que essa multa será devida ao empregado, uma única vez independentemente do número de feriados trabalhados na vigência desta Convenção.

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

#### **46 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2020/2021 – MEDIANTE ADESÃO**

Fica instituído o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS, ao qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**1) REGRAS GERAIS PARA ADESÃO** – A empresa deverá, individualmente ou por seu contador, formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento via sistema SinDigital, pelo site [www.sincomerciobauru.com.br](http://www.sincomerciobauru.com.br), contendo as seguintes informações:

**a)** razão social, CNPJ, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato e 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, com exceção das contribuições de ambos os Sindicatos;

**c)** ficam dispensadas da solicitação as empresas com adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2020/2021;

**Parágrafo 1º** – Constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o certificado, 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 para que regularize sua situação, via e-mail cadastrado no sistema SinDigital, também no prazo máximo de 07 (sete) dias. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do certificado requerido.

**Parágrafo 2º** – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão da autorização e obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

**Parágrafo 3º** – A empresa apresentará seu Certificado como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2020/2021, perante a Comissão de Conciliação Intersindical, o Ministério do Trabalho e Emprego e/ou comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho.

**Parágrafo 4º** – Eventual recusa por parte dos sindicatos convenientes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias.

**Parágrafo 5º** – As empresas associadas do Sincomércio que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

**Parágrafo 6º** – O prazo para adesão ao REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2020/2021, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até 60 (sessenta) dias da data da assinatura. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da data do requerimento. Excepcionalmente, em situações justificadas, a data limite poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

**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 art. 59 da 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 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)** 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;

**h)** ficam dispensadas das obrigações prevista na alínea “e” as empresas com adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2020/2021;

**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 convenentes, 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 2020/2021 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:

**a.1)** estar disponível no local de trabalho;

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

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

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

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

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

d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;

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

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

**Parágrafo 4º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2020/2021 prevalecerão até 30 de setembro de 2021.

**Parágrafo 5º** – As renovações de adesões ou novas adesões ao REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2021 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 6º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **47 - 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, nos termos do § 3º do Art. 134 da 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 Art. 145 da CLT, oportunidade em que também será pago o abono do que trata o inciso XXVII, do Art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo 3º** - Com base no **Art. 611-A da 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 Art. 143 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **48 – 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**

#### **49 – 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

### 50 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 12, parágrafos 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 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 3.291/84, 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 de sua emissão.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### 51 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical, a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e a deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, com expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, para o custeio da representação sindical e das negociações coletivas, com base no artigo 513, alínea “e”, da CLT, conforme a seguinte tabela e condições abaixo:

<b>EMPRESAS EM GERAL</b>	
Estabelecimentos com até 20 Empregados (mil, cento e quarenta reais)	<b>R\$ 1.140,00</b>
Estabelecimentos com mais de 20 Empregados (mil, seiscentos e oitenta reais)	<b>R\$ 1.680,00</b>

<b>EMPRESAS ENQUADRADAS NO REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado 2020/2021</b>	
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP (setecentos e oitenta reais)	<b>R\$ 780,00</b>
Estabelecimento de Microempresa – ME (quatrocentos e oitenta reais)	<b>R\$ 480,00</b>
Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI com empregado (duzentos e quarenta reais)	<b>R\$ 240,00</b>
Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI sem empregado	<b>ISENTO</b>

## **52 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Os empregadores deverão descontar em folha de pagamento, nos termos do art. 545 da CLT, e recolher de seus empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,25% (um vírgula vinte cinco por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais) por comerciário, conforme aprovado na assembleia da entidade profissional no dia 27/08/2020, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º** – O previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas no Termo de Ajustamento de Conduta – TAC – nº 573/2015 firmado pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Bauru nos termos das obrigações previstas nos autos da Ação Civil Pública nº 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – SP, transitada em julgado, bem como à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos do Recurso Extraordinário 730.462-STF, de 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

**Parágrafo 2º** – A contribuição de que trata o *caput* desta cláusula é estabelecido ainda conforme art. 513, alínea “e” da CLT e nos termos da decisão tomada na Assembleia realizada na forma do edital publicado no Jornal da Cidade de Bauru no dia 21/08/2020, página 23.

**Parágrafo 3º** – A contribuição referida no *caput* será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual.

**Parágrafo 4º** – A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, exceto no mês em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, respeitando o art. 545 da CLT, devendo ser recolhida, impreterivelmente até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários. O Sindicato da categoria se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

**Parágrafo 5º** – A Contribuição Assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor devido à Fecomercários.

**Parágrafo 6º** – O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, o valor recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 7º** – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, descontada nos termos do art. 545 da CLT devidamente autenticadas, pela agência bancária.

**Parágrafo 8º** – O previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional, sendo que tal oposição não suprime direito complementar previsto na CLT. A oposição, se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente, com a apresentação de documento de identidade com fotografia, na sede ou sub-sedes do sindicato profissional, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário.

**Parágrafo 9º** – Caberá ao empregado, de posse do recibo da entrega da carta de oposição da Contribuição aprovada em Assembleia Geral, comunicar seu empregador no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo de entrega.

**Parágrafo 10º** – O valor da Contribuição Assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 11º** – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia Geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

**Parágrafo 12º** – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, ao respectivo sindicato profissional, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o Sindicato da categoria Profissional beneficiário deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do Acordo Judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **53 – DO 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 para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam as respectivas categorias e seus representados.

### **54 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidade em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, 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.

# DISPOSIÇÕES GERAIS

## REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### 55 – 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.

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### 56 – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R\$ 70,00 (setenta 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”.

#### 57 – MULTA PARA OS SINDICATOS

Nos termos do art. 613, VIII, da CLT, os Sindicatos convenientes fixam multa no valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta 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

### 58 – DO eSOCIAL

Em razão da implantação do Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, também conhecido pelo de 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 para adequação de eventuais exigências deste novo sistema.

Bauru, 16 de dezembro de 2020.



**WALACE GARROUX SAMPAIO**  
Presidente do Sindicato do  
Comércio Varejista de Bauru



**CILSO JOSÉ DE MORAES**  
Presidente do Sindicato dos  
Empregados no Comércio de Bauru