

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, DE UM LADO, como representante da categoria econômica, o Sindicato do Comércio Varejista de Marília – **SINCOMÉRCIO MARÍLIA**, CNPJ n.º 50.842.194/0001-40 e Registro Sindical no Ministério do Trabalho e Emprego no Processo n.º 46000.005046/93-71 e SR08044 e Carta Sindical registrada no Livro n.º 105, Página 034, com sede na Avenida Carlos Gomes, n.º 427, Centro, Marília/SP – CEP 17501-000 – Assembleia Geral realizada na sua sede no dia **13/09/2018**, neste ato representada pelo Presidente **Pedro Pavão**, inscrito no CPF/MF n.º 139.756.848-87, E DE OUTRO, como representante da categoria profissional, o Sindicato dos Trabalhadores Empregados, Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou três rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região – **SINDIMOTO BAURU E REGIÃO**, CNPJ n.º 17.159.613/0001-79, Registro Sindical – Processo n.º 46254.000116/2013-91, com sede na Avenida Duque de Caxias n.º 08-36, Vila Santa Tereza, Bauru/SP – CEP 17012-000 – Assembleia Geral realizada na sua sede no dia **29/07/2018**, neste ato representado pelo Presidente **Aparecido Campinas**, inscrito no CPF/MF n.º 070.843.248-44, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### 1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019** 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.

### 2 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional diferenciada formada exclusivamente pelos empregados que trabalhem de forma permanente e não eventual no transporte de mercadorias, com o uso de motocicleta, em volume compatível

com a capacidade do veículo, nos termos da Lei nº 12.009 de 29/07/2009, nas empresas de comércio varejista, com abrangência territorial em **Alvaro de Carvalho, Alvinlândia, Echaporã, Garça, Guaimbe, Julio Mesquita, Lupércio, Marília, Ocaçu, Oriente, Oscar Bressane, Pompéia e Vera Cruz** no Estado de São Paulo.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### 3 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais a partir de 01/10/18, 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 01/10/2018
a. Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias (um mil, trezentos e sessenta e três reais)	R\$ 1.363,00

#### 4 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2018/2019

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) CONDIÇÕES PARA APLICAÇÃO** – Atendidos todos os requisitos, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, 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, como segue:

<b>I – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP</b>	<b>A PARTIR DE 01/10/2018</b>
a. Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias (um mil, trezentos e sete reais)	<b>R\$ 1.307,00</b>

<b>II – MICROEMPRESAS – ME</b> <b>III – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI</b>	<b>A PARTIR DE 01/10/2018</b>
a. Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias (um mil, duzentos e trinta e sete reais)	<b>R\$ 1.237,00</b>

**Parágrafo 2º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**Parágrafo 3º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **5 – REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos deverão ser reajustados, a partir de 01 de outubro de 2018, mediante aplicação do percentual de 3,64% (três vírgula sessenta e quatro por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 01 de outubro de 2017.



**Parágrafo 1º** – O Reajuste Salarial Proporcional dos Empregados Admitidos entre 01 de outubro de 2017 até 30 de setembro de 2018, incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO</b>	<b>POR:</b>
ADMITIDOS ATÉ 15.10.17	1,0364
DE 16.10.17 A 15.11.17	1,0333
DE 16.11.17 A 15.12.17	1,0302
DE 16.12.17 A 15.01.18	1,0272
DE 16.01.18 A 15.02.18	1,0241
DE 16.02.18 A 15.03.18	1,0211
DE 16.03.18 A 15.04.18	1,0180
DE 16.04.18 A 15.05.18	1,0150
DE 16.05.18 A 15.06.18	1,0120
DE 16.06.18 A 15.07.18	1,0090
DE 16.07.18 A 15.08.18	1,0060
DE 16.08.18 A 15.09.18	1,0030
A PARTIR DE 16.09.18	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".

## **6 – DIFERENÇAS SALARIAIS**

Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de OUTUBRO, NOVEMBRO, DEZEMBRO, inclusive o 13º salário/2018, JANEIRO, FEVEREIRO, MARÇO, ABRIL, MAIO, JUNHO, JULHO, AGOSTO e SETEMBRO/2019, em razão da data da assinatura desta Convenção ser efetivada posteriormente à data-base, **PODERÃO SER PAGAS, EM 04 (QUATRO) PARCELAS, JUNTAMENTE COM AS FOLHAS DE SALÁRIOS DOS MESES DE OUTUBRO, NOVEMBRO, DEZEMBRO/2019 E JANEIRO/2020**, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observando o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO/2017 ATÉ 30 DE SETEMBRO/2018".

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



## **7 – COMPENSAÇÃO**

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas “Reajuste Salarial”, “Reajuste Salarial Proporcional dos Empregados Admitidos entre 01 de outubro/2017 até 30 de setembro/2018, serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/17 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## **8 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS”, “REPIS”, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção.

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

### **9 – 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.

### **10 – 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.

### **11 – 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.



## DESCONTOS SALARIAIS

### 12 – 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.

## ADICIONAL DE HORA EXTRA

### 13 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

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

**Parágrafo 1º** - Excepcionalmente, 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, considerando o previsto no art. 61, combinado com o 611-A da CLT.

**Parágrafo 2º** – As empresas pagarão aos condutores de motocicletas que executem exclusivamente serviços externos em municípios que não sejam a sede da empresa, 50 (cinquenta) horas extras fixas mensais, independentemente de terem sido trabalhadas, não se aplicando a estes profissionais a cláusula de “REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS”, com a aplicação do art. 611-A das CLT.

**Parágrafo 3º** – Aos condutores de motocicletas que tiverem sua jornada controlada pela empresa (cartão ou livro de ponto), não se aplicará o disposto no parágrafo anterior, devendo ser pagas ou compensadas as horas extras efetivamente realizadas e anotadas.



**Parágrafo 4º** – As empresas que remuneram comissões sobre fretes, em valor igual ou superior ao valor das horas extras convencionadas (Parágrafo 1º), ficam isentas do pagamento das horas suplementares.

**Parágrafo 5º** – As horas extras, na forma convencionada (Parágrafo 1º), pagas pelo empregador, quitam totalmente os períodos nominados de extraordinários trabalhados pelos condutores de motocicletas.

## **SEGURO DE VIDA**

### **14 – SEGURO DE VIDA**

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

- a) R\$ 28.450,00 (vinte e oito mil, quatrocento e cinquenta reais) por morte;
- b) cobertura no valor de até R\$ 28.450,00 (vinte e oito mil, quatrocento e cinquenta reais) por invalidez permanente por acidente, total ou parcial, conforme tabela proporcional do seguro contratado pela empresa;
- c) R\$ 3.161,00 (três mil, cento e sessenta e um reais) a título de auxílio funeral individual;

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

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

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

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



# **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

## **AVISO PRÉVIO**

### **15 – 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.

### **16 – ACRÉSCIMO DO AVISO PRÉVIO**

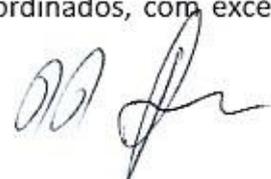
O acréscimo do aviso prévio proporcional previsto no Parágrafo Único do art. 1º da Lei 12.506/11, deverá ser obrigatoriamente indenizado nas rescisões por dispensa sem justa causa, e deverá ser pago juntamente com as demais verbas rescisórias, sendo vedado seu cumprimento trabalhado.

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

### **17 – DOS CARGOS QUE SE ENQUADRAM COMO FUNÇÕES 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** – Além do previsto no *caput* da presente cláusula, para a caracterização de cargo de confiança, a remuneração do empregado deverá ser 40% (quarenta por cento) superior ao seu salário ou do maior salário entre os seus subordinados, com exceção dos



diretores, gerentes e os chefes de departamento ou filial, pois não se enquadram nessa regra por ter regramento específico.

## **18 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## **19 – 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.

## **20 – 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 abaixo elencadas, dentre outras, na medida em que não demandam formação profissional.



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

## ESTABILIDADE GERAL

### 21 – 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.

### 22 – 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

### 23 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO 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**

### **24 – 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**

### **25– 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**

### **26 – 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**

### **FALTAS**

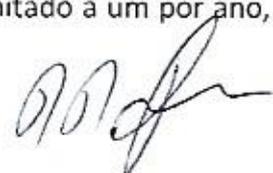
#### **27 – ABONO DE FALTA À MÃE EMPREGADA**

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, 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 empregado, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

#### **28 – 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.

### **29 – 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.

### **30 – 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 independência econômica fica excluído da contagem de dias previsto no art. 473, I da CLT, o dia do falecimento.

**Parágrafo Único** – A alteração mencionada no *caput* deste artigo é realizada nos termos do art. 611-A da CLT.

### **31 – 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.

**Parágrafo Único** – A ampliação mencionada no *caput* deste artigo é realizada nos termos do art. 611-A da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **32 – INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Com fundamento no art. 611-A, III 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, através de instrumento escrito, serem convertidos para um único período de 01 (uma) hora, no início, no intervalo ou no término da jornada da empregada.



### **33 – 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;

### **34 - REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2018/2019**

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

#### **I - 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;



**Parágrafo 1º** – Na contratação de condutores em Jornadas Especiais, fica estabelecido o limite percentual máximo de 50% (cinquenta por cento) do quadro total de empregados nas lojas das empresas nos municípios abrangidos por esta norma.

**Parágrafo 2º** – 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.

**Parágrafo 3º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**Parágrafo 4º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

### **35 – REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2018/2019**

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) 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 1º de janeiro para as empresas que tenham atividade preponderante em Gêneros Alimentícios, tais como: Mercarias, Supermercados, Hipermercados, etc.;

**f)** fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de Maio para os demais estabelecimentos de comércio varejista, com exceção daqueles que funcionam em anexo a supermercados que poderão trabalhar no dia 01 de maio;

**II) INDENIZAÇÃO DE FERIADOS** – As empresas para o trabalho nos feriados requeridos, além das regras gerais elencadas acima, deverão efetuar o pagamento, a partir de 01/09/2018, a título de Indenização aos empregados que trabalharem nesses dias, os valores abaixo especificados:

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

**a.1)** pagamento de indenização no valor de R\$ 95,00 (noventa cinco reais);

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

**b.1)** pagamento de indenização no valor de R\$ 36,00 (trinta seis reais), sendo que este valor será de R\$30,00 (trinta reais), para as microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais;

**b.2)** ficam isentos do pagamento acima previsto os estabelecimentos que concedam a folga compensatória e forneçam regularmente refeições aos seus empregados pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT;

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

**c.1)** para o trabalho exclusivamente nos dias 09 de julho e 15 de novembro: o pagamento de indenização será no valor de R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais), independente do porte da empresa. Caso a empresa venha pleitear o trabalho em outro feriado, deverá suplementar o pagamento realizado nestas datas, com a diferença para o valor previsto na “alínea c.2”;



c.2) para o trabalho em outros feriados, o pagamento da indenização será no valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) para as empresas em geral, R\$ 78,00 (setenta e oito reais) para as EPP's e de R\$ 62,00 (sessenta e dois reais) para as ME's e MEI's;

d) Tratando-se de indenização, os valores pagos não têm natureza salarial não sofrendo, assim, a incidência em 13º salário, Férias e FGTS, e também não se incorporando ao salário de contribuição do empregado;

**Parágrafo 1º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS sem autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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 2º** – 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.

**Parágrafo 3º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

### **36 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2018/2019**

Fica instituído o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**I) CONDIÇÕES PARA O TRABALHO** – As empresas deverão atender as seguintes condições:

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 90 (noventa) dias e sendo que o saldo do Banco de Horas não ultrapasse o limite de 150 (cento e cinquenta) horas acumuladas;



c) as horas extras trabalhadas, compensadas fora do prazo ou do limite estabelecido ficam sujeitas à incidência do adicional de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal;

d) 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;

e) 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;

f) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 (dez) dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenientes;

g) 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) não se aplicam os efeitos desta cláusula aos funcionários que recebem horas extras fixas, conforme previsto na cláusula “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”;

i) a compensação de horas provenientes do saldo existente no Banco de Horas, somente poderá ser efetivada se comunicada à outra parte, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

j) ficam dispensadas das obrigações previstas nas alíneas “f” e “g” as Empresas de Pequeno Porte (EPP’s), Microempresas (ME’s) e Microempreendedores Individuais (MEI’s);

**Parágrafo 1º** – As empresas que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2018/2019 ficam autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE, 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 2º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**Parágrafo 3º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **37 – INÍCIO DAS FÉRIAS**

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



## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### 38 – 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

#### 39 – 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

#### 40 – 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

### 41 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral realizada em 13/09/2018, foi aprovada, nos termos do art. 513 da CLT a Contribuição Assistencial conforme tabela abaixo:

<b>EMPRESAS EM GERAL</b>	
Estabelecimentos com até 20 Empregados (Novecentos e oitenta reais)	<b>R\$ 980,00</b>
Estabelecimentos com mais de 20 Empregados (Um mil, quatrocentos e cinquenta reais)	<b>R\$ 1.850,00</b>

<b>EMPRESAS ENQUADRADAS NO REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado 2018/2019</b>	
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP (Setecentos e vinte reais)	<b>R\$ 690,00</b>
Estabelecimento de Microempresa – ME (Quatrocentos e cinquenta reais)	<b>R\$ 430,00</b>
Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI com empregado (Duzentos e vinte reais)	<b>R\$ 210,00</b>
Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI sem empregado	<b>ISENTO</b>

### 42 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores deverão descontar em folha de pagamento, nos termos do art. 545 da CLT, e recolher de seus empregados, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 2,0% (dois por cento) de suas respectivas remunerações mensais, conforme aprovado na assembleia da entidade profissional no dia 29/07/2018, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º** – 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 Geral.



**Parágrafo 2º** – 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 3º** – 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). O Sindicato da categoria se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

**Parágrafo 4º** – 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.

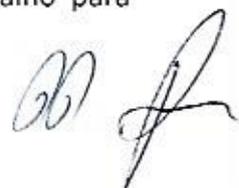
**Parágrafo 5º** – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia Geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

**Parágrafo 6º** – 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**

### **43 – 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.

#### **44 – 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**

#### **45 – 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.

#### **46 – MULTA**

Fica estipulada multa no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco 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 “REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2018/2019”, “REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2018/2019”, “REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2018/2019” e “REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2018/2019”.

## 47 – MULTA PARA OS SINDICATOS

Nos termos do art. 613, VIII, da CLT, os Sindicatos convenentes fixam multa no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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

### 48 – 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, 11 de setembro de 2019.



**PEDRO PAVÃO**  
Presidente do Sindicato do  
Comércio Varejista de Marília



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