

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## 2022/2023

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 nº 45.029.907/0001-11 e Registro Sindical – Processo nº 32.290 de 1944 e Carta Sindical registrada no Livro nº 15, Página 79, com sede na Avenida Nações Unidas, nº 17-45, Vila Santo Antônio, Bauru/SP – CEP 17013-035 – Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas via videoconferências nos dias **24/05/2022, 25/05/2022 e 13/09/2022**, neste ato representado 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 TRABALHADORES EMPREGADOS, AGENCIADORES, CONDUTORES DE UTILITÁRIOS, EM DUAS OU TRÊS RODAS MOTORIZADAS OU NÃO DE BAURU E REGIÃO – SINDIMOTO BAURU E REGIÃO**, CNPJ nº 17.159.613/0001-79, Registro Sindical – Processo nº 46254.000116/2013-91, com sede na Avenida Duque de Caxias nº 08-36, Vila Santa Tereza, Bauru/SP – CEP 17012-000 – Assembleia Geral Extraordinária realizada via videoconferência no dia **13/08/2022**, neste ato representado pelo Presidente **Aparecido Campinas**, inscrito no CPF/MF nº 070.843.248-44, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

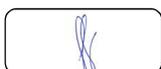
### 1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023** 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 as categorias: **Econômica** – do comércio varejista, exceto categoria econômica – comércio varejista de produtos farmacêuticos / **Profissional** – dos trabalhadores empregados, agenciadores, condutores de utilitários, em duas ou três rodas motorizadas ou não dos municípios de: **Agudos, Avaí, Bauru, Borebi, Cabralia Paulista, Duartina, Fernão, Gália, Iacanga, Lençóis Paulista, Pederneiras, Piratininga e Presidente Alves**.



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### 3 – REAJUSTE SALARIAL

Os sindicatos convencionam que os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos poderão ser deverão ser reajustados em duas parcelas, sendo **a primeira em 01 de janeiro de 2023 e a segunda em 01 de março de 2023** na forma que se segue:

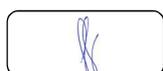
**a) reajuste salarial de 4%** (quatro por cento) nos **contratos ativos em 01 de janeiro de 2023**, incidente sobre os salários já reajustados em 01 de janeiro de 2022;

**b) reajuste salarial de 3,19%** (três vírgula dezenove por cento), completando assim o INPC acumulado de 7,19% nos **contratos ativos em 01 de março de 2023**, incidente sobre os salários já reajustados em 01 de janeiro de 2022;

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

	<b>01/01/2023 ( 4%)</b>	<b>01/03/2023 ( 7,19%)</b>
<b>MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO</b>	<b>POR:</b>	<b>POR:</b>
ADMITIDOS ATÉ 15.10.21	1,0400	1,0719
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0367	1,0659
DE 16.11.21 A 15.12.21	1,0333	1,0599
DE 16.12.21 A 15.01.22	1,0300	1,0539
DE 16.01.22 A 15.02.22	1,0267	1,0479
DE 16.02.22 A 15.03.22	1,0234	1,0420
DE 16.03.22 A 15.04.22	1,0200	1,0360
DE 16.04.22 A 15.05.22	1,0167	1,0300
DE 16.05.22 A 15.06.22	1,0134	1,0240
DE 16.06.22 A 15.07.22	1,0100	1,0180
DE 16.07.22 A 15.08.22	1,0067	1,0120
DE 16.08.22 A 15.09.22	1,0034	1,0060
A PARTIR DE 16.09.22	1,0000	1,0000

**d) além da recomposição salarial prevista acima, as empresas concederão a todos os motociclistas e ciclistas, que integrem seu quadro de empregados em 30 de setembro de 2022, UM ABONO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO**, no qual não haverá incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto do parágrafo 2º, do art. 457 da CLT, **que poderá ser**



**quitado em 2 (duas) parcelas**, a serem pagos juntamente com os salários das competências de maio de 2023 e de junho de 2023, nos contratos ativos nessas datas;

e) o abono indenizatório será proporcional de acordo com a data de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>ABONO INDENIZATÓRIO</b>	
ADMITIDOS ATÉ 15.10.21	<b>R\$ 500,00</b>
DE 16.10.21 A 15.11.21	<b>R\$ 458,00</b>
DE 16.11.21 A 15.12.21	<b>R\$ 417,00</b>
DE 16.12.21 A 15.01.22	<b>R\$ 375,00</b>
DE 16.01.22 A 15.02.22	<b>R\$ 333,00</b>
DE 16.02.22 A 15.03.22	<b>R\$ 292,00</b>
DE 16.03.22 A 15.04.22	<b>R\$ 250,00</b>
DE 16.04.22 A 15.05.22	<b>R\$ 208,00</b>
DE 16.05.22 A 15.06.22	<b>R\$ 167,00</b>
DE 16.06.22 A 15.07.22	<b>R\$ 125,00</b>
DE 16.07.22 A 15.08.22	<b>R\$ 83,00</b>
DE 16.08.22 A 15.09.22	<b>R\$ 42,00</b>
A PARTIR DE 16.09.22	-

**Parágrafo único** – O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme as cláusulas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2022/2023".

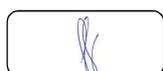
#### **4 – COMPENSAÇÃO**

Nos reajustamentos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/01/2022 e a data da assinatura da presente norma, 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" e "REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2022/2023", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **PISO SALARIAL**



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

## 6 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais a partir de 01 de janeiro de 2023 e de 01 de março de 2023, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores:

<b>EMPRESAS EM GERAL</b>	<b>A PARTIR DE 01/01/2023</b>	<b>A PARTIR DE 01/03/2023</b>
<b>a) Motociclista</b>	<b>R\$ 1.712,00</b>	<b>R\$ 1.764,00</b>
<b>b) Ciclista</b>	<b>R\$ 1.457,00</b>	<b>R\$ 1.502,00</b>

## 7 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2022/2023

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, a partir de 01 de janeiro de 2023 e de 01 de março de 2023, como segue:

<b>I – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL II – MICROEMPRESAS</b>	<b>A PARTIR DE 01/01/2023</b>	<b>A PARTIR DE 01/03/2023</b>
<b>a) Motociclista</b>	<b>R\$ 1.524,00</b>	<b>R\$ 1.570,00</b>
<b>b) Ciclista</b>	<b>R\$ 1.297,00</b>	<b>R\$ 1.337,00</b>

<b>III – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE</b>	<b>A PARTIR DE 01/01/2023</b>	<b>A PARTIR DE 01/03/2023</b>
<b>a) Motociclista</b>	<b>R\$ 1.610,00</b>	<b>R\$ 1.659,00</b>
<b>b) Ciclista</b>	<b>R\$ 1.370,00</b>	<b>R\$ 1.412,00</b>

**Parágrafo 1º** – 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 2º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2022/2023 prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 3º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### **8 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

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

### **9 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES**

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, no último dia útil do prazo legal, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 60 (sessenta) minutos.

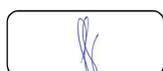
### **10 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **11 – CHEQUES DEVOLVIDOS**

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.



**Parágrafo único** – A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### OUTRAS GRATIFICAÇÕES

#### 12 – 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\$ 236,00 (duzentos e trinta e seis 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).

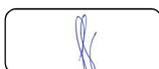
**Parágrafo 3º** – A presente cláusula supre inteiramente as disposições da Portaria 3.296/1986 do Ministério do Trabalho.

### ADICIONAL DE HORA EXTRA

#### 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, 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



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

a segunda seja remunerada com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**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 da 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.

## SEGURO DE VIDA

### 14 – SEGURO DE VIDA

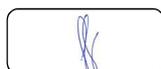
As empresas deverão contratar seguro de vida para todos os trabalhadores no valor de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), através de corretora contratada exclusivamente pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo 1º** – Nas apólices dos benefícios, 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** deverá figurar como “Estipulante”, para controle do cumprimento da referida cláusula, com acesso e recebimento de apólices vigentes e/ou canceladas; e o Empregador deverá figurar como Subestipulante, responsável pelos pagamentos dos boletos referentes ao Seguro, devendo tal apólice garantir as seguintes coberturas mínimas:

- a) R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) por morte de qualquer causa;
- b) R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) por invalidez parcial e/ou total por acidente do titular;
- c) R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) por auxílio à Empresa Empregadora/Rescisão Trabalhista;
- d) R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de auxílio funeral ao titular do recebimento;

**Parágrafo 2º** – Para efeitos da cobertura por Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente, a indenização deverá ser proporcional à natureza e ao grau da Invalidez, em conformidade com o previsto na Tabela para Cálculo da Indenização em Caso de Invalidez Permanente, estabelecida pelas normas da SUSEP – Superintendência de Seguros Privados.

**Parágrafo 3º** – As empresas que não contratarem o seguro de vida complementar conforme a presente cláusula deverá arcar com pagamento de R\$ 247,00 (duzentos e quarenta e sete reais)



por mês trabalhado ou fração de dias a ser pago diretamente ao funcionário e no caso de acidente, a penalidade será de 2 (duas) vezes a indenização de direito para o funcionário acidentado ou seus dependentes.

## **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**

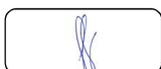
O acréscimo do aviso prévio proporcional previsto no Parágrafo único do art. 1º da Lei 12.506/11, deverá ser obrigatoriamente indenizado nas rescisões por dispensa sem justa causa, e deverá ser pago juntamente com as demais verbas rescisórias, sendo vedado seu cumprimento trabalhado.

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

#### **17 – 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.



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

## 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

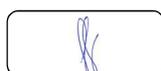
Conforme disposto no inciso V, do art. 611-A da CLT, para fins de apuração do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela empresa, em respeito ao art. 429, da CLT, os sindicatos convenientes regulamentam a legislação para excluir da respectiva base de cálculo as funções que não demandam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



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

## 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 empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (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.

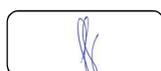
## ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

### 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:

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

**Parágrafo 1º** – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do 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

### PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA



## **27 – 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**

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

A empregada que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de até 03 (três) dias por mês, limitado a 15 (quinze) dias durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e em casos de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

## **29 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

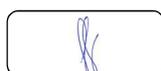
O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

## **30 – 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.

## **31 – 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.



## 32 – 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

### 33 – 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 art. 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.

**Parágrafo 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 presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### 34 – 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.

### 35 – REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2022/2023

As empresas poderão se beneficiar do REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2022/2023, 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;

**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 art. 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 1º** – As empresas poderão praticar as jornadas especiais e o salário do empregado contratado no REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2022/2023 será proporcional, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar pelo regime de jornada integral na mesma função.

**Parágrafo 2º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2022/2023 prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

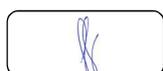
**Parágrafo 3º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **36 – REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2022/2023**

Nos estabelecimentos em geral fica permitido o trabalho em feriados, observada a Lei nº 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 01 de janeiro;

**f)** abertura no feriado de 01 de maio é facultativa às empresas.

**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 01/01/2023, a título de auxílio-alimentação de caráter indenizatório aos empregados que trabalharem nesses dias, no valor de **R\$ 32,00 (trinta e dois reais)**, sendo que este valor será de **R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)**, para as Microempresas, Empresas de Pequeno Porte e Microempreendedores Individuais com adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2022/2023.

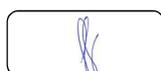
**a)** ficam isentos do pagamento acima previsto os estabelecimentos que concedam a folga compensatória e forneçam regularmente refeições aos seus empregados pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT.

**Parágrafo 1º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS sem autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 450,00 (quatrocentos 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 Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2º** – Por meio de Aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho 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.

## **37 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2022/2023**

Fica instituído o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2022/2023, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

**I – 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;

**f)** ficam dispensadas das obrigações prevista na alínea “e” as empresas com adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2022/2023.

**Parágrafo 1º** – As empresas que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2022/2023 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;

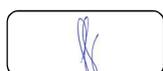
**a.2)** permitir a identificação de empregador e empregado;

**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 2º** – Os efeitos das autorizações para o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2022/2023 prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 3º** – A prática do REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### 38 – 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.

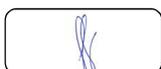
**Parágrafo 2º** – O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que também será pago o abono do que trata o inciso XXVII, do art. 7º da Constituição Federal.

**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

#### 39 – 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

### 40 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

## EXAMES MÉDICOS

### 41 – COMUNICAÇÃO DE GRAVIDEZ

Com fundamento no art. 611-A da CLT, fica assegurada a estabilidade de emprego para a empregada gestante, nos termos do art. 10, II, b da ADCT, cabendo à empregada comunicar ao empregador sua gravidez e os efeitos de uma eventual estabilidade somente passarão a contar após sua comunicação ao empregador do estado gravídico, por escrito.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### 42 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

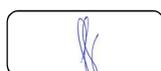
Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 12, parágrafos 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou 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

### 43 – 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 assembleias gerais da categoria, devidamente convocadas nos termos estatutários, com expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi aprovada e instituída a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2022/2023, para o custeio da representação sindical e das negociações coletivas, com base no art. 513, alínea “e”, da CLT, conforme a seguinte tabela e condições abaixo:

<b>EMPRESAS EM GERAL</b>	
<b>Estabelecimentos com mais de 20 colaboradores</b> (Dois mil e dez reais)	<b>R\$ 2.010,00</b>
<b>Estabelecimentos com até 20 colaboradores</b> (Mil, trezentos e sessenta reais)	<b>R\$ 1.360,00</b>
<b>Estabelecimento de Pequeno Porte - EPP</b> (Novecentos e quarenta reais)	<b>R\$ 940,00</b>
<b>Estabelecimento de Microempresa - ME</b> (Quinhentos e oitenta reais)	<b>R\$ 580,00</b>
<b>Estabelecimento de Microempreendedor Individual - MEI com empregado</b> (Duzentos e oitenta reais)	<b>R\$ 280,00</b>
<b>Estabelecimento de Microempreendedor Individual - MEI sem empregado</b>	<b>ISENTO</b>

#### **44 – 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% (dois por cento)** de suas respectivas remunerações mensais, conforme aprovado na assembleia da entidade profissional no dia **13/08/2022**, 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, 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

Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499

Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

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**

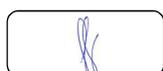
### **45 – DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

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.

### **46 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

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



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

## REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### 47 – 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

### 48 – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R\$ 100,00 (cem 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 2022/2023”, “REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2022/2023”, “REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2022/2023” e “REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2022/2023”.

### 49 – MULTA PARA OS SINDICATOS

Nos termos do art. 613, VIII, da CLT, os sindicatos convenientes fixam multa no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos 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

### 50 – DO eSOCIAL

Em razão da implantação do eSocial – Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, 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, 04 de janeiro de 2023.**



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região  
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035  
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,  
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou  
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região  
Avenida Duque de Caxias, nº 08-36 – CEP: 17012-000  
Bauru/SP – Telefone: (14) 99724-3833

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



---

**WALACE GARROUX SAMPAIO**

Presidente

Pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS, AGENCIADORES, CONDUTORES DE UTILITÁRIOS, EM DUAS OU TRÊS RODAS MOTORIZADAS OU NÃO DE BAURU E REGIÃO**



---

**APARECIDO CAMPINAS**

Presidente