

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional e econômica, a saber: **Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Bauru – SINTRAMO**, com sede na Rua José Pires de Camargo, nº 03-120, nesta cidade de Bauru/SP, inscrito no CNPJ sob n.º 50.840.800/0001-99 e Registro Sindical – Processo MTIC n.º 24440039513 e Carta Sindical registrada no Livro nº 105, Página 092 A 1985, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Rogério Ursulino de Paula**, portador do CPF nº 250.312.668-01, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 17/03/2014, e o **Sindicato do Comércio Varejista de Bauru – SINCOMÉRCIO BAURU**, com sede na Av. Nações Unidas, 17-45, em Bauru/SP, inscrito no CNPJ sob nº 45.029.907/0001-11 e Registro Sindical no Departamento Nacional do Trabalho no Processo n.º 32.290 de 1944 e Carta registrada no Livro n.º 15, Página 079, representado pelo seu Presidente Sr. **Walace Garroux Sampaio**, portador do CPF/MF nº 539.155.428-49, com Assembleia realizada em sua sede no dia 22/08/2013, irmanados no objetivo de uma composição amigável que atenda aos interesses comuns das respectivas categorias representadas, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes, prevalecendo nos municípios representados de: **Agudos, Bauru, Lençóis Paulista, Pederneiras e Piratininga, no período de 01/10/2013 à 30/09/2014**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 – REPRESENTAÇÃO:** O Sindicato é único representante da categoria profissional diferenciada formada pelos empregados em movimentação de mercadorias em geral, abrangidos por esta convenção coletiva e que exercem atividade constante do Art., 2º da Lei 12.023/2009 e se ativam exclusivamente no comércio varejista em geral em centros de distribuição, centrais de abastecimentos e depósitos fechados externos, não havendo trabalhadores da representação laboral em lojas e depósitos a elas adstritos.

**Parágrafo Único** – Exercem estes empregados e trabalhadores, dentro da jornada integral de trabalho, exclusivamente, as funções de carga e descarga de veículo de transporte e acomodação de mercadorias mediante a utilização manual, mecânica ou outra força auxiliar.

**2 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenientes serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2013, mediante aplicação do percentual de **8,5% (oito virgula cinco por cento)**, incidente sobre os salários de setembro de 2012.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de outubro, novembro, dezembro/2013, 13º Salário, janeiro, fevereiro, março/2014, em razão da data de assinatura desta Convenção ser efetivada posteriormente à data-base, serão exigíveis e pagas em até duas parcelas, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de Abril e Maio de 2014, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto em cláusula própria sob o título de COMPENSAÇÃO.

**Parágrafo 2º** - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento da diferença salarial acima referida.

**3 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO/2012 ATÉ 30 DE SETEMBRO/2013:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admitidos no período de:</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão por:</b>
Até 15.10.12	1,0850
de 16.10.12 a 15.11.12	1,0776
de 16.11.12 a 15.12.12	1,0703
de 16.12.12 a 15.01.13	1,0631
de 16.01.13 a 15.02.13	1,0559
de 16.02.13 a 15.03.13	1,0487
de 16.03.13 a 15.04.13	1,0416
de 16.04.13 a 15.05.13	1,0346
de 16.05.13 a 15.06.13	1,0276
de 16.06.13 a 15.07.13	1,0206
de 16.07.13 a 15.08.13	1,0137
de 16.08.13 a 15.09.13	1,0068
A partir de 16.09.13	1,0000

**Parágrafo Único** – O salário reajustado não poderá ser inferior aos pisos salariais das funções, previsto nesta Convenção.

**4 – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustes previstos nesta Convenção serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/12 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**5 – PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir de 01/10/2013, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

<b>– Empresas em Geral:</b>	
a) Movimentador em Geral .....	R\$ 935,00 (novecentos e trinta e cinco reais)
b) Operador de Empilhadeira .....	R\$ 1.114,00 (um mil cento e quatorze reais);



**6 – PISOS SALARIAIS – MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE:** Considerando o tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempresas (ME), previsto no Artigo 179 da Constituição Federal e na Lei 123/06, bem como o seu caráter formador de mão de obra, ficam instituídos os Pisos Diferenciados, a vigorarem a partir de 01/10/2013, que se regerão pelas normas a seguir estabelecidas:

<b>I – Empresas de Pequeno Porte:</b>	
a) Movimentador em Geral .....	R\$ 909,00 (novecentos e nove reais)
b) Operador de Empilhadeira .....	R\$ 1.084,00 (um mil e oitenta e quatro reais);
<b>II – Microempresas:</b>	
a) Movimentador em Geral .....	R\$ 884,00 (oitocentos e oitenta e quatro reais)
b) Operador de Empilhadeira .....	R\$ 1.054,00 (um mil e cinquenta e quatro reais);

**Parágrafo Único** - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), que prevalecerão até que venham ser alterados por legislação superveniente.

**7 – REEMBOLSO DE DESPESAS:** Fica estabelecidos, ainda a título de reembolso de despesas de refeição e pernoite, os seguintes valores (R\$) e critérios, a serem pagos em viagem com distância superior a 100 Km da sede da empresa.

<i>Despesas em:</i>	<i>01/10/2013</i>
Almoço	R\$ 18,00 (dezoito reais)
Jantar	R\$ 18,00 (dezoito reais)
Pernoite	R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)

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

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

**8 – TRABALHADORES AVULSOS - CONTRATAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL:** Quando a empresa não possuir empregados suficientes para exercer o serviço de carga e descarga, esta requisitará os trabalhadores avulsos na quantidade necessária, à entidade sindical profissional.

**Parágrafo 1º** - O serviço de movimentação de mercadorias poderá ser exercido por empregados da empresa tomadora do comércio varejista ou em regime de trabalhadores

3



avulsos, nos termos da Lei nº 12.023/2009, ficando vedado à empresa se utilizar de trabalhadores sem registro.

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

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

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

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

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

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

**III** - 13º Salário.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

**8.3 – CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR PRAZO DETERMINADO OU EM TEMPO PARCIAL:** As empresas poderão contratar empregados por prazo determinado ou em tempo parcial nas mesmas condições dos trabalhadores em movimentação de mercadorias avulsos não portuários, para efetuar os serviços constantes do rol do artigo 2º da Lei nº 12.023/09, por meio da representação e administração do sindicato da categoria, conforme disposto na legislação vigente, especificamente na Orientação Normativa INSS nº 1/91 e na Lei nº 12.023/09, conforme deliberação da Assembléia Geral da categoria.

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

**9 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** Fica instituído o **Regime Especial de Compensação de Horas – Banco de Horas**, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** – As empresas deverão atender as seguintes condições:

- a) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;
- b) as horas extras trabalhadas, compensadas fora do prazo acima previsto, ficam sujeitas a incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;
- c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é até às 22h (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
- d) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.
- e) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em



arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenientes;

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento ou em outro documento específico, entregue mensalmente, o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

**Parágrafo 2º** - As empresas ficam autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE.

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

a.1) estar disponível no local de trabalho;

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

a.3) possibilitar, 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 sobre jornada;

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

**Parágrafo 3º** – Os efeitos das autorizações para a Compensação de Horário de Trabalho prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

**Parágrafo 4º** – As Adesões para a Compensação de Horário de Trabalho, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 01 de outubro de 2013 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 5º** - A prática do Banco de Horas sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**10 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 49,00 (quarenta e nove reais), a partir de 1º de outubro de 2013, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**11 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** Os valores previstos para os Pisos Salariais não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção.

**12 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo 1º** - As empresas pagarão aos movimentadores de mercadorias e operadores de empilhadeiras, que executem exclusivamente serviços externos em municípios que não sejam a sede da empresa, 50 (cinquenta) horas-extras fixas mensais, independentemente de terem sido trabalhadas ou não.

**Parágrafo 2º** - Aos profissionais representados que tiverem sua jornada controlada pela empresa (cartão ou livro de ponto), não se aplicará o disposto no parágrafo anterior, devendo serem pagas as horas-extras efetivamente realizadas e anotadas.

**Parágrafo 3º** - As horas-extras, na forma convencionada (parágrafo 1º), pagas pelo empregador, quitam totalmente os períodos nominados de extraordinários trabalhados pelo movimentador de mercadoria e operador de empilhadeira.

**13 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

<i>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</i>	<i>ESTABILIDADE</i>
<i>20 anos ou mais</i>	<i>2 anos</i>
<i>10 anos ou mais</i>	<i>1 ano</i>
<i>5 anos ou mais</i>	<i>6 meses</i>

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto n.º 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 falta para se aposentar.

**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 alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

**14 – 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.

**15 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO 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.

**16 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória 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 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único** - Estarão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**17 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 75 do Decreto n.º 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou as 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 esses mantenham convênio com órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo Único** – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças – CID, nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

**18 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**19 – INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**20 – 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.



**21 – 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 e trabalhadores avulsos, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**22 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.

**23 – 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.

**24 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

**25 – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário para auxiliar nas despesas de funeral, com valor equivalente a 1 (um) piso salarial da função empregados em geral, conforme enquadramento da empresa previsto nesta CCT.

**Parágrafo único** - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no "caput" desta cláusula.

**26 – ABONO DE FALTA À MÃE:** 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 uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 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, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**27 – ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

**28 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, ou nela



já tenha trabalhado inclusive na condição de avulso, se o mesmo tiver se ativado por um período superior a 60 (sessenta) dias.

**29 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

**30 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

**31 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou quaisquer outros por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**32 – HOMOLOGAÇÃO:** O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e a hora designada pelo sindicato profissional para realização do ato.

**Parágrafo 1º:** O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 20 (vinte) dias a contar do final do prazo legal para o pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo 2º:** Caso não seja possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta cláusula, por impedimento por recusa do órgão assistente, ou por ausência do empregado que comprovadamente foi avisado pela empresa para o ato, o sindicato profissional fornecerá atestado à empresa que ficará desobrigada do prazo previsto no parágrafo 1º e da multa convencional.

**33 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:** As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais, signatários da presente, se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição **Negocial**, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) ao mês, da remuneração bruta, recolhendo os respectivos valores até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao desconto, em conta na Caixa Econômica Federal – Agência – 0290/Bauru, em guia própria.

**Parágrafo 1º -** No pagamento das diferenças salariais, previstas nas cláusulas de natureza Econômica, dos meses de outubro, novembro, dezembro/2013, janeiro, fevereiro e março/2014 serão efetuadas juntamente com as folhas de salário dos meses de abril e maio de 2014, o desconto da contribuição prevista no "caput" desta cláusula, será procedido nessa ocasião e o seu repasse ao respectivo Sindicato Profissional deverá ser feito no décimo dia do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo 2º -** O recolhimento da contribuição Negocial dos empregados, efetuada fora do prazo mencionado no "caput" e nos parágrafo 1º e 2º desta cláusula, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Por mês subsequente de atraso, além da multa, incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.



**Parágrafo 3º** - As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição Negocial devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 4º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

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

**34 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Os estabelecimentos das empresas integrantes da categoria econômica querem sejam associados ou não, deverão recolher uma contribuição assistencial, que visa o custeio das atividades do sindicato da categoria econômica patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho, de conformidade com a seguinte tabela:

Estabelecimento com até 20 Empregados	R\$ 720,00
Estabelecimento com mais de 20 Empregados	R\$ 1.050,00

Estabelecimento de Microempresa – ME, enquadrada no REPIS – <i>REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.</i>	R\$ 320,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP, enquadrada no REPIS – <i>REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.</i>	R\$ 525,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, com Adesão ao REPIS – <i>REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.</i>	R\$ 160,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, sem empregado.	ISENTO

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, na data aprovada pela Assembleia Geral, realizada em 22 de agosto de 2013.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** - A empresa que recolher valor maior e, posteriormente for enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga a maior.

**Parágrafo 4º** - Os estabelecimentos da empresa que recolherem a contribuição correspondente à faixa “com até 20 empregados” deverão, quando solicitados, apresentar



cópia da GFIP – *Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social*, no prazo de 10 dias, sob pena do pagamento da diferença para a faixa “com mais de 20 empregados”.

**35 – 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.

**36 – 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, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**37 – VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de **1º de outubro de 2013 até 30 de setembro de 2014**.

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

Bauru, 28 de março de 2014.



Rogério Ursulino de Paula  
SINTRAMO BAURU  
Presidente



Wallace Garroux Sampaio  
SINCOMERCIO BAURU  
Presidente