

Índice

Tema	Cláusula	Página	Tema	Cláusula	Página
ABONO DE FALTA			HORAS EXTRAS	12	8
Estudante	27	11			
Mãe e Pai	26	11	MULTAS		
Falecimento de Sogro ou Sogra, Genro ou Nora	24	10	Banco de Horas (§4º)	9	8
ACORDOS COLETIVOS	35	13	Contribuição Negocial dos Empregados (§1º)	33	12
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE	31	11	Contribuição Assistencial da Empresa (§ 2º)	34	13
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	29	11	Geral por Descumprimento	10	8
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	17	10	PISOS SALARIAIS		
AUXÍLIO FUNERAL	25	11	Empresas em Geral	5	3
AVISO PRÉVIO			Pisos Salariais Vigentes a partir de 01.10.15	5.1	3
Vedação de Alteração Contratual	18	10	Pisos Salariais Vigentes a partir de 01.02.16	5.2	3
BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO -			Pisos Salariais ME, EPP e MEI	6	3
Condições Gerais (§1º)	9	7	EPP - Tabelas Pisos Salariais Vigentes a partir de 01.10.15 e Pisos Salariais Vigentes a partir de 01.02.16	6.I	3
Multa por Empregado (§4º)	10	8	ME e MEI - Tabelas Pisos Salariais Vigentes a partir de 01.10.15 e Pisos Salariais Vigentes a partir de 01.02.16	6.II	4
Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada (§2º)	9	7	Não incorporação de Cláusulas Como Direito Adquirido	11	8
CONTRATO DE TRABALHO			REAJUSTE SALARIAL	2	1
Assistência Jurídica	29	11	Compensação	4	3
Contratação de Mão de Obra	8.3	6	Dos Empregados Admitidos de 01/10/14 a 30/09/15	3	2
Contrato de Experiência	28	11	Não Incorporação da Cláusula como Direito Adquirido	11	8
Despesas na Rescisão	30	11	REEMBOLSO DE DESPESAS	7	4
Direito dos Trabalhadores Avulsos	8.1	5	Despesas na Rescisão	30	11
Homologação	32	12	REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS	12	8
Trabalhadores Avulsos	8	5	REPRESENTAÇÃO	1	1
Vedação de Alteração Durante o Aviso Prévio	18	10	RESCISÃO CONTRATUAL		
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DA EMPRESA			Despesas na Rescisão	30	11
Tabela de Contribuições	34	13	Homologação	32	12
CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS	33	12	SALÁRIOS		
ESTABILIDADE DO EMPREGADO			Adiantamento – Vale	31	11
Afastado por Motivo de Doença	15	9	Comprovante de Pagamento	23	10
Em Idade de Prestar o Serviço Militar	16	9	Pagamento por Meio de Cheques	22	10
Futuro Aposentado	13	9	SINDICATOS		
Gestante	14	9	Acordos Coletivos	35	13
FÉRIAS			Comunicação Prévia	36	14
Data de início	19	10	Contribuição Assistencial da Empresa	34	13
Coincidência com a Época do Casamento	20	10	Contribuição Negocial dos Empregados	33	12
GARANTIA DE EMPREGO			Homologação	32	12
Afastado Motivo de Doença	15	9	TRABALHADORES AVULSOS		
Em Idade de Prestar Serviço Militar	16	9	Contratação e Inclusão Social	8	5
Futuro Aposentado	13	9	Direitos dos Trabalhadores Avulsos	8.1	5
Gestante	14	9	Ficha de Controle e Ponto de Produção	8.2	6
HOMOLOGAÇÃO	32	12	Contratação de Mão de Obra por Prazo		
			Determinado ou Parcial	8.3	6
			Estabilidade	8.4	6
			UNIFORMES	21	10



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

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 18/05/2015, 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 09/09/2015, 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 01/10/2015 à 30/09/2016**, 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 01 de outubro de 2015, mediante aplicação do percentual de **10% (dez por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 01 de outubro de 2014.

Parágrafo 1º- Fica assegurado às Empresas o direito de aplicar o reajuste acima em duas parcelas, sendo a primeira vigente a partir de 1º de outubro de 2015, mediante a aplicação do percentual de **7% (sete por cento)** incidente sobre os salários reajustados em 01 de outubro de 2014, e a segunda a partir de 1º de fevereiro de 2016, mediante a aplicação do percentual de **3% (três por cento) que complementar o reajuste integral** da seguinte forma:

Parágrafo 2º- As Empresas que optarem pela concessão do reajuste salarial parcelado, ao efetuarem demissões sem justa causa, deverão antecipar a segunda parcela, para o salário do mês da rescisão que comporá a base de cálculo das verbas rescisórias.

3 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO/2014 ATÉ 30 DE SETEMBRO/2015: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabelas abaixo:

TABELA I: A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2015

<i>Admitidos no período de:</i>	<i>Multiplicar o salário de admissão por:</i>
Até 15.10.14	1,0700
de 16.10.14 a 15.11.14	1,0640
de 16.11.14 a 15.12.14	1,0580
de 16.12.14 a 15.01.15	1,0521
de 16.01.15 a 15.02.15	1,0461
de 16.02.15 a 15.03.15	1,0403
de 16.03.15 a 15.04.15	1,0344
de 16.04.15 a 15.05.15	1,0286
de 16.05.15 a 15.06.15	1,0228
de 16.06.15 a 15.07.15	1,0171
de 16.07.15 a 15.08.15	1,0113
de 16.08.15 a 15.09.15	1,0057
A partir de 16.09.15	1,0000

TABELA II: A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2016

<i>Admitidos no período de:</i>	<i>Multiplicar o salário de admissão por:</i>
Até 15.10.14	1,1000
de 16.10.14 a 15.11.14	1,0913
de 16.11.14 a 15.12.14	1,0827
de 16.12.14 a 15.01.15	1,0741
de 16.01.15 a 15.02.15	1,0656
de 16.02.15 a 15.03.15	1,0572
de 16.03.15 a 15.04.15	1,0488
de 16.04.15 a 15.05.15	1,0405
de 16.05.15 a 15.06.15	1,0323
de 16.06.15 a 15.07.15	1,0241
de 16.07.15 a 15.08.15	1,0160
de 16.08.15 a 15.09.15	1,0080
A partir de 16.09.15	1,0000

Parágrafo 1º- O salário reajustado não poderá ser inferior aos pisos salariais das funções, previstos nesta Convenção.

Parágrafo 2º- As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão adotar os valores relativos a tabela II, a partir de 1º de outubro de 2015.

4 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas referentes a “Reajuste Salarial” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/14 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, desde que cumprida integralmente, ou compensada, à jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

5.1 – PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/10/2015

– Empresas em Geral:	
a) Movimentador em Geral	R\$ 1.081,00 (um mil e oitenta e um reais)
b) Operador de Empilhadeira	R\$ 1.287,00 (um mil, duzentos e oitenta e sete reais);

5.2 – PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/02/2016

– Empresas em Geral:	
a) Movimentador em Geral	R\$ 1.111,00 (um mil cento e onze reais)
b) Operador de Empilhadeira	R\$ 1.323,00 (um mil, trezentos e vinte e três reais);

6 – PISOS SALARIAIS – MICROEMPRESAS, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE e MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: Considerando o tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), 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 01/10/2015, que se regerão pelas normas a seguir estabelecidas:

I – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP):

PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/10/2015 – EPP

I – Empresas de Pequeno Porte:	
a) Movimentador em Geral	R\$ 1.051,00 (um mil e cinquenta e um reais)
b) Operador de Empilhadeira	R\$ 1.253,00 (um mil duzentos e cinquenta e três reais);

PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/02/2016 – EPP**I – Empresas de Pequeno Porte:**

- a) Movimentador em Geral R\$ 1.080,00
(um mil e oitenta reais)
- b) Operador de Empilhadeira R\$ 1.288,00
(um mil duzentos e oitenta e oito reais);

II – MICROEMPRESAS (ME) e MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI):**PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/10/2015 – ME e MEI****II – Microempresas e Microempreendedor Individual:**

- a) Movimentador em Geral R\$ 1.022,00
(um mil e vinte e dois reais)
- b) Operador de Empilhadeira R\$ 1.218,00
(um mil duzentos e dezoito reais)

PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/02/2016 – ME e MEI**II – Microempresas e Microempreendedor Individual:**

- a) Movimentador em Geral R\$ 1.051,00
(um mil e cinquenta e um reais)
- b) Operador de Empilhadeira R\$ 1.252,00
(um mil duzentos e cinquenta e dois 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), **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e **Microempreendedor Individual (MEI)** com faturamento igual ou inferior a R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), que prevalecerão até que venham a 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.

Despesas em:	01/10/2015
Almoço	R\$ 21,50
Jantar	R\$ 21,50
Pernoite	R\$ 29,00

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 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 á 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;
- g)** compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT.

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 - A prática irregular do Banco de Horas 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\$ 58,00** (cinquenta e oito reais), a partir de 1º de outubro de 2015, 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 constantes nas cláusulas de COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS e CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS CONVENIENTES.

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:

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

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 odontólogos 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 01 (um) piso salarial da função, 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 E AO PAI: A mãe e pai, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável, que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento médico de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, terá suas faltas abonadas nas seguintes condições:

Parágrafo 1º- Para acompanhamento em consulta, até 2 (dois) dias por mês, limitado a 12 (doze) dias durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º- Para acompanhamento em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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 descontarão dos empregados, sindicalizados ou não, e recolherão a favor das respectivas entidades profissionais, a 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- O recolhimento da contribuição Negocial dos empregados, efetuada fora do prazo mencionado no “caput” 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 2º- 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 3º- 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 4º- O sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

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\$ 860,00
Estabelecimento com mais de 20 Empregados	R\$ 1.260,00

Estabelecimento de Microempresa – ME, enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO 2015/2016.	R\$ 390,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP, enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO 2015/2016.	R\$ 630,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, com Adesão ao REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO 2015/2016.	R\$ 195,00
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 09 de setembro de 2015.

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 – 2015/2016, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da maior contribuição paga.

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 2015 até 30 de setembro de 2016.**

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

Bauru, 23 de outubro de 2015.

Rogério Ursulino de Paula
SINTRAMO BAURU
Presidente

Walace Garroux Sampaio
SINCOMÉRCIO BAURU
Presidente