

Índice

Tema	Cláusula	Página	Tema	Cláusula	Página
ABONO DE FALTA			Futuro Aposentado	12	7
Estudante	25	9	Gestante	13	7
Falecimento de Sogro ou Sogra, Genro ou Nora	22	8	HOMOLOGAÇÃO	30	9 e 10
Mãe e Pai	24	9	HORAS EXTRAS	11	7
ACORDOS COLETIVOS	33	11	MULTAS		
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO	29	9	Descumprimento da Convenção de Trabalho	9	7
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	27	9	Cont. Assis.Empr. (§3º)	31	10
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	15	8	Cont.Ass. Patronal (§ 2º)	32	11
AUXÍLIO FUNERAL	23	9	Trabalho em Feriado (§ 3º)	8	6
AVISO PRÉVIO			PISOS SALARIAIS		
Vedação de Alteração Contratual	16	8	Empresas em Geral	5	3
Homologação	30	9 e 10	ME-II	6	4
COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS			EPP -I	6	3 e 4
Condições gerais (§1º)	7	4 e 5	Não incorporação de Cláusulas Como Direito Adquirido	10	7
Despesas na Rescisão	28	9	REAJUSTE		
Sistema Eletrônico Alternativo De Controle de Jornada (§2º)	7	5	Reajuste salarial	2	1 e 2
COMPENSAÇÃO NO REAJUSTE DE SALÁRIO	5	3	Reajuste Salarial dos admitidos Entre 01/10/14 a 30/09/15	3	2 e 3
CONTRATO DE TRABALHO			RESCISÃO CONTRATUAL		
Assistência Jurídica	27	9	Despesas na rescisão	28	9
Contrato de Experiência	26	9	Homologação	30	9
Despesas na Rescisão	28	9	REPRESENTAÇÃO	1	1
Vedação de Alteração Durante o Aviso Prévio	16	8	REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS	11	7
CONTRIBUIÇÃO SINDICATOS ASSISTENCIAL PATRONAL			SALÁRIOS		
Tabela de Contribuições	32	10	Adiantamento – Vale	26	6
Multa por atraso (§2º)	32	11	Compensação	4	3
ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS	31	10	Comprovante de Pagamento	21	8
ESTABILIDADE DO EMPREGADO			Pagamento por Meio de Cheques	20	8
Afastado Motivo de Doença	14	8	SINDICATOS		
Futuro Aposentado	12	7	Acordos Coletivos	33	11
Gestante	13	7	Comunicação Prévia	34	11
FERIADOS			Contribuição Assistencial Patronal	32	10 e 11
Condições para o Trabalho (I)	8	5	Contribuição Assistencial dos Empregados	31	10
Indenização a Título de Alimentação (II)	8	6	Homologação	30	9 e 10
FÉRIAS			TRABALHO EM FERIADOS		
Data de início	17	8	Condições para o Trabalho (I)	8	5
Coincidência com a Época do Casamento	18	8	Indenização a Título de Alimentação (II)	8	6
GARANTIA DE EMPREGO			UNIFORMES	19	8
Afastado Motivo de Doença	14	8	VIGÊNCIA	35	11



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 Empregados, Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou três rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região – SINDIMOTO**, com sede na Rua Rio Branco, nº 09-71, em Bauru/SP, inscrito no CNPJ sob nº 17.159.613/0001-79 e Registro Sindical no Processo nº 46254.000116/2013-91, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Paulo Estevam Martins de Moraes**, portador do CPF nº 037.888.527-80, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 12/09/2015, 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 nº 32.290 de 1944 e Carta registrada no Livro nº 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, Avaí, Bauru, Borebi, Cabrália Paulista, Duartina, Fernão, Gália, Iacanga, Lençóis Paulista, Pederneiras, Piratininga e Presidente Alves**, no período de **01/10/2015 a 30/09/2016**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – REPRESENTAÇÃO: O Sindicato de Trabalhadores convenente é o único representante da categoria profissional diferenciada formada exclusivamente pelos empregados que trabalhem de forma permanente e não eventual no transporte de mercadorias, com o uso de motocicleta, em volume compatível com a capacidade do veículo, nos termos da Lei nº 12.009 de 29/07/2009, aos quais se aplicam os dispositivos desta Convenção.

2 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenentes serão reajustados a partir de 01 de outubro de 2015 mediante a 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 **complementará 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.

Parágrafo 3º – Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de outubro e novembro de 2015, em razão da data de assinatura desta Convenção ser efetivada posteriormente à data-base, serão essas exigíveis e pagas, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de janeiro e fevereiro de 2016, podendo a empresa efetuar o pagamento dessas diferenças em dezembro de 2015; permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto em cláusula própria sob o título de COMPENSAÇÃO.

Parágrafo 4º – 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/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 01/10/2014 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:	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias	R\$ 1.164,00
(um mil cento e sessenta e quatro reais)	

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

– Empresas em Geral:	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias	R\$ 1.197,00
(um mil cento e noventa e sete 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:	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias	R\$ 1.117,00
(um mil cento e dezessete reais)	

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

I – Empresas de Pequeno Porte:	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias	R\$ 1.148,00
(um mil cento e quarenta 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:	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias	R\$ 1.057,00
(um mil e cinquenta e sete reais)	

PISOS SALARIAIS VIGENTES A PARTIR DE 01/02/2016 – ME e MEI

II – Microempresas e Microempreendedor Individual:	
Condutor de Motocicleta de Transporte de Mercadorias	R\$ 1.087,00
(um mil e oitenta e sete 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 – 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.

8 – TRABALHO EM FERIADOS – Fica instituído o **Regime Especial de Trabalho em Feriados** nas empresas alcançadas pela Lei 10.101/2000. Assim, os estabelecimentos das empresas interessadas estarão autorizados e regidos pelas normas a seguir estabelecidas:

I) CONDIÇÕES PARA O TRABALHO – As empresas 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 feriado trabalhado, 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.

e) fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro e 1º de janeiro para as empresas que tenham atividade preponderante em Gêneros Alimentícios, tais como: Mercarias, Supermercados, Hipermercados, etc.

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

II) INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE ALIMENTAÇÃO – As empresas para o trabalho nos feriados, além das regras gerais elencadas acima, deverão efetuar o pagamento a partir da data da assinatura da presente Convenção, a título de Indenização com Alimentação, aos empregados que trabalharem nesses dias, os valores abaixo especificados:

a) Empresas localizadas em Shopping Centers.

a.1) pagamento de indenização no **valor de R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais).

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

b.1) pagamento de indenização no valor de **R\$ 32,00** (trinta e dois reais), sendo que este valor será de **R\$ 26,00** (vinte e seis reais), **para as microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais;**

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

c) Demais estabelecimentos de comércio varejista.

c.1) para o trabalho **exclusivamente nos dias 09 de julho e 15 de novembro**: o pagamento de indenização será no valor de **R\$ 51,00** (cinquenta e um reais), independente do porte da empresa. Caso a empresa venha pleitear o trabalho em outro feriado, deverá suplementar o pagamento realizado nestas datas, com a diferença para o valor previsto na “alínea c.2”.

c.2) para o trabalho em **outros feriados**, o pagamento da indenização será no valor de **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais) para as **empresas em geral**; sendo os valores de **R\$ 70,00** (setenta reais) para as **EPPs**, e de **R\$ 56,00** (cinquenta e seis reais) para as **MEs e MEIs**.

Parágrafo 1º – Os efeitos das autorizações para o trabalho nos feriados prevalecerão até assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência da CCT.

Parágrafo 2º – As empresas se comprometem à 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 3º– A prática do Trabalho em Feriados irregularmente dará ensejo ao pagamento da **multa de R\$ 300,00** (trezentos reais) por empregado, que efetivamente trabalhou em feriados, sendo que essa multa será devida ao empregado, uma única vez independentemente do número de feriados trabalhados na vigência desta Convenção.

Parágrafo 4º– Por meio de Aditamento a esta Convenção os Sindicatos da categoria profissional e econômica poderão alterar as condições previstas para o Trabalho em Feriados nos municípios de

suas bases, bem como estabelecer calendários promocionais com horários diferenciados, que prevalecerão sobre quaisquer outras.

09 – 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, TRABALHO EM FERIADOS e CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS CONVENIENTES.

10 – 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.

11 – 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.

12 – 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>02 anos</i>
<i>10 anos ou mais</i>	<i>01 ano</i>
<i>05 anos ou mais</i>	<i>06 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.

13 – 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.

14 – 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.

15 – 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.

16 – 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.

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

18 – 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.

19 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, marcações especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados e trabalhadores avulsos, salvo injustificado extravio ou mau uso.

20 – 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.

21 – 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.

22 – 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.

23 – 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.

24 – 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.

25 – 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.

26 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, ou nela já tenha trabalhado inclusive na condição de avulso, se o mesmo tiver se ativado por um período superior a 60 (sessenta) dias.

27 – 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.

28 – 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.

29 – 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.

30 – 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.

31 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas deverão descontar dos empregados, sindicalizados ou não, e recolherão a favor da respectiva entidade profissional, a **Contribuição Assistencial**, 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 em conta na Caixa Econômica Federal – Agencia – 0290/Bauru, em guia própria.

Parágrafo 1º– A Contribuição Assistencial não será descontada no mês de março, em que ocorre o desconto da Contribuição Sindical.

Parágrafo 2º– O recolhimento da Contribuição Assistencial 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 3º– As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da Contribuição Assistencial 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– 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.

32 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os estabelecimentos das empresas integrantes da categoria econômica quem 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”.

33 – 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.

34 – 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.

35 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir do 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 novembro de 2015.

Paulo Estevam Martins de Moraes
SINDIMOTO BAURU
Presidente

Walace Garroux Sampaio
SINCOMÉRCIO BAURU
Presidente