

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CIDADE  
DE EUNÁPOLIS E MUNICÍPIOS DE PORTO SEGURO  
E SANTA CRUZ CABRÁLIA**

2015/2016

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM DE UM LADO O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE EUNÁPOLIS e MUNICÍPIOS DE PORTO SEGURO E SANTA CRUZ CABRÁLIA, inscrito no CNPJ sob o nº 13.652.144/0001-74, com sede na Rua Tupiniquins, nº 173 - Pequi, Eunápolis - Bahia, neste ato representado por sua Presidente Solineide Lima dos Santos, e de outro lado o SINDSUPER - SINDICATO DOS SUPERMERCADOS E ATACADOS DE AUTO-SERVIÇO DO ESTADO DA BAHIA, inscrito no CNPJ sob o nº 01.573.537/0001-03, com sede na Rua Gilberto Amado, nº 276, Edifício Mamede Paes Mendonça, bairro Armação, Salvador-BA, CEP 41750-110, representado por seu Presidente Josué Teles de Araujo e por seu delegado Regional nomeado Sr. Regionaldo Andrade Macedo todos devidamente autorizados por suas respectivas Assembleias, que aceitam e mutuamente se obrigam mediante cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – PRAZO VIGÊNCIA E DATA BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 Fevereiro de 2015 a 31 de Janeiro 2016.

**Parágrafo Primeiro:** Fica acordada a alteração da data base da categoria para 01 de Fevereiro de cada ano.

**Parágrafo Segundo:** Aplica-se a presente convenção a todos os empregados no comércio de bens em geral, e de serviços estabelecidos nos municípios de Eunápolis, Porto Seguro e Santa Cruz Cabrália, que compõe a base territorial dos convenionados, desde que não estejam amparados por sindicatos específicos.

**CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL**

Os empregadores reajustarão os salários de seus empregados, para os que percebem acima do Piso dos grupos I, II, III, IV, V, VI e VII, a partir de 01 de fevereiro de 2015 o percentual de 7.15 (sete ponto quinze por cento).

**Parágrafo Único** – O reajuste indicado no Caput será aplicado aos salários vigentes em 01 de Fevereiro de 2015.


**CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

Os Pisos Normativos a serem praticados nas áreas abrangidas pelo SINCOM, pelas Empresas aqui representadas pelo SINDSUPER, no período de 01 de Fevereiro de 2015 a 31 de Janeiro de 2016, conforme funções abaixo discriminadas:

GRUPO	FUNÇÕES	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (ATÉ 90 DIAS). PISO SALARIAL R\$	DE 90 PISO SALARIAL R\$	ACIMA DE 90 DIAS PISO SALARIAL R\$
I	Serviços gerais, faxineiros, embalador, auxiliar de depósito, carregador, descarregador e entregadores em bicicleta.	790,00		830,00











II	Atendentes de balcão, recepcionista, telefonista, secretária, Operador de caixa e substituto de caixa, faturista, digitador, vigia, segurança, estoquista, repositor de mercadoria, escriturário, auxiliar de escritório em geral, e demais funções diferenciadas do grupo I.	830,00	850,00
III	Cartazista (arte visual), auxiliar de padeiro, auxiliar de confeitiro, auxiliar de açougueiro.	830,00	859,00
IV	Padeiro, confeitiro e açougueiro.	830,00	893,00
V	Fiscal de caixa, conferente em depósito, operador de empilhadeira automotriz.	872,00	930,00
VI	Encarregados em geral: mercearia, padaria, hortifrut, açogue, depósito, administração ou escritório.	929,00	987,00
VII	1. Motocicletas (Para qualquer Cilindrada) 2. Motorista de veículos leves (carga até 1.000 Kg). 3. Motorista de veículos médios (carga de 1.001 a 8.000).	816,00 916,00 978,00	864,00 978,00 1.183,00

**Parágrafo Primeiro** – Os pisos salariais acima não serão indexados/corrigidos aos reajustes do salário mínimo.

**Parágrafo Segundo** – O pagamento da diferença salarial referente ao mês de fevereiro de 2015 será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês de Abril de 2015.

#### CLÁUSULA QUARTA – DA REMUNERAÇÃO E FORNECIMENTO DE COMPROVANTE

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletivas efetuarão o pagamento dos pisos salariais de seus empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo Primeiro** – Independente da sistemática adotada, os empregadores, fornecerão a seus empregados, cópia dos recibos, contracheques ou envelope de pagamento da sua remuneração, com a identificação e discriminação das parcelas pagas e descontos.

**Parágrafo Segundo** – As empresas efetuarão o pagamento do 13º salário em duas parcelas, sendo que a primeira parcela deverá ser paga entre mês de fevereiro até 30 de novembro, e a segunda, até o dia 20 de dezembro do ano em curso ou se preferir, em uma única parcela, até o dia 10 de dezembro.

#### CLÁUSULA QUINTA – DAS FUNÇÕES

Visando progressão na carreira profissional, fica facultado ao empregado e ao empregador firmarem ajuste por escrito para treinamento de mudança de função, nas atividades internas ou externas da empresa. Nessa hipótese, o empregador fica obrigado a custear todo o treinamento, com prazo de 90 dias para avaliação final. Após esse período, caso o empregado seja considerado

*Assinatura: A. Carlinhos*  
*Assinatura: Fozato*

*Assinatura: [Assinatura]*  
*Assinatura: [Assinatura]*  
*Assinatura: [Assinatura]*



apto, deverá ser efetivado na nova função para a qual foi treinado com as devidas anotações na sua CTPS. Sendo devido o novo salário a partir da aprovação e fim do treinamento.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso da não adaptação do empregado na nova função, na avaliação do empregador, ser-lhe-á assegurado o retorno à função anterior.

**Parágrafo Segundo** – Salvo o ajuste por escrito referido na presente Cláusula, no período relativo ao treinamento e/ou aperfeiçoamento funcional, os empregados não estão obrigados a exercer tarefas diferenciadas daquelas para as quais foram contratados, e sendo devidamente comprovada a ocorrência de desvio de função, ter-se-á por descaracterizado o contrato de trabalho.

#### CLÁUSULA SEXTA – DO TRIÊNIO

O empregador pagará ao seu empregado, a título de triênio, o percentual de 4% (quatro por cento) para aqueles que tenham mais de 03(Três) anos de serviços prestados na mesma empresa, o cálculo será sobre o salário base (piso da categoria).

#### CLÁUSULA SÉTIMA – DO QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam a função de caixa e ou seus substitutos, receberão a título de QUEBRA DE CAIXA, para cobrir eventuais faltas, um adicional de 19% (dezenove por cento), do salário mínimo.

**Parágrafo Primeiro - Prestações de Contas:** O empregado que exerça a função de caixa ou substituto, é obrigado a prestar contas diariamente do movimento de caixa, ou em eleição interna os mesmos operadores nomearão um representante para acompanhar fechamento pelo grupo.

**Parágrafo Segundo - Conferência:** O Empregado que exerça a função de caixa, substituto de caixa ou seu representante conforme previsto no parágrafo primeiro ficará isento de qualquer responsabilidade, na hipótese de não presencial a conferência do numerário no final do expediente.

**Parágrafo Terceiro – Substituição:** Fica assegurado ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, enquanto perdurar a substituição, sem considerar as vantagens pessoais.

**Parágrafo Quarto – Isenção:** A empresa que optar por isentar o (s) funcionário (s) lotado(s) na função de caixa e substituto de caixa do pagamento de eventuais diferenças apuradas ficará isenta do pagamento da quebra de caixa previsto nesta cláusula. Salvo para aquele empregado que já goze de direito adquirido nas convenções anteriores.

#### CLÁUSULA OITAVA – TRANSFERENCIA DO EMPREGADO

Somente se efetivará a transferência do Empregado, de um estabelecimento para outro da mesma empregadora, ou de mudança de função dentro da empresa, se a remoção não resultar em prejuízo para o empregado e com anuência do empregado, conforme art. 468 e 469 da CLT.

#### CLÁUSULA NONA – FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISO PRÉVIO

O pagamento das parcelas de férias, 13º salário, aviso prévio e licença remunerada, por motivo de saúde dos empregados, serão calculados pela média da remuneração, auferidas nos últimos 04 (quatro) meses, incluindo quebra de caixa, hora extras habituais, RSR, (Repouso Semanal Remunerado) e os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno.

*[Handwritten signatures and initials]*  
A carlinhos  
3  
9  
P  
P  
P



## CLÁUSULA DÉCIMA – AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será conforme a lei 12.506/11, para os empregados que tenham mais de 50 (cinquenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos prestados à mesma empresa, e, sendo despedido sem justa causa, lhe será concedido um abono equivalente a uma remuneração correspondente a um mês de salário, sem prejuízo do aviso prévio indenizado ou trabalhado.

**Parágrafo Primeiro** – Fica estabelecido que o cumprimento do aviso prévio será de 30 (trinta) dias e que os acréscimos proporcionais estabelecidos na Lei nº 12.506/2011 serão indenizados e não laborados.

**Parágrafo Segundo:** O empregador ao despedir o empregado é obrigado a entregar uma cópia do aviso prévio, onde deverá especificar se o aviso será indenizado ou trabalhado.

**Parágrafo Terceiro:** Durante o período do cumprimento de aviso prévio, o empregado não poderá ser transferido do local de trabalho, sob pena de configurar a rescisão do contrato de trabalho, com incidência de indenização pela maior remuneração recebida nos últimos 04 (quatro) meses.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DAS FÉRIAS

Fica facultado ao empregado gozar as férias no período coincidente à data de seu casamento, desde que seja solicitado, por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, respeitados os critérios de administração, gerenciamento e funcionalidade do empregador.

**Parágrafo Único** – Os empregadores e seus empregados, na definição da programação anual de férias, estabelecerão o período de gozo sempre que possível de consenso entre as partes.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA ADMISSÃO POR EXPERIÊNCIA

Fica expressamente proibido, admitir empregado por experiência, quando comprovado através das anotações na CTPS, que o mesmo já tenha trabalhado na empresa, exercendo a mesma função, nos 18 (dezoito) meses anteriores ao novo contrato.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

Na rescisão contratual por iniciativa do empregado, ou quando demitido sem justa causa com aviso prévio trabalhado ou indenizado, ficará este, dispensado do cumprimento integral do prazo do aviso prévio, no caso de obter comprovadamente outro emprego antes do seu término recebendo em tal hipótese somente os dias trabalhados.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes deverão fornecê-los na quota mínima de 02 (dois) ao ano, e exigindo o uso determinando o tipo de sapato, também fornecê-los-ão, sem ônus para os empregados. Será regulamentado pelas empresas quanto às especificações de uso e conservação.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO SALÁRIO FAMILIA

Os empregadores se obrigam a solicitar de seus empregados, por escrito, quando da admissão, cópia das certidões de nascimento dos filhos menores de 14 (quatorze) anos de idade. A

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Paulo A. Carlinhos'. To its right, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'D.P.' and another that is more stylized. The signatures are written in black ink on a white background.



solicitação deverá ser feita em duas vias, onde constará, o pedido, a data de emissão e o ciente do empregado.

**Parágrafo Único** – na hipótese do não cumprimento do quanto estipulado no caput o empregador se obriga a pagar o salário família, independente da restituição do INSS.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DOS VALES TRANSPORTES

Os empregados, que se utilizarem do transporte coletivo no deslocamento para o trabalho e fizerem a opção pelo recebimento do vale transporte, terão direito a receber na cota de 04 (quatro) por dia útil, a fim de cobrir as despesas de percurso da residência ao local de trabalho e vice-versa, ou seja, para aqueles que almoçam em suas residências, com o percentual de 6% (seis por cento).

**Parágrafo Primeiro** – Na hipótese da empresa disponibilizar ao empregado o espaço físico para as refeições, quer sejam estas custeadas pela empresa e/ou pelo próprio empregado, a empresa concederá ao empregado, 02 (dois) vale transporte do trajeto de ida e volta para o trabalho. Ressaltando que esses funcionários só poderão permanecer na empresa, durante o tempo necessário para suas refeições.

**Parágrafo Segundo** – No caso da não utilização total dos créditos adquiridos no mês, a empresa fará a reposição somente dos créditos necessários para o mês seguinte, conforme relatório fornecido pela empresa de transporte coletivo.

**Parágrafo Terceiro** – Para fazer jus ao exercício do direito aqui previsto deverá o empregado informar por escrito e comprovar seu endereço residencial.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DOS DESCONTOS

Fica o empregador na obrigação de observar que o desconto máximo em folha será de 30% da remuneração mensal a ser percebida pelo empregado, incluindo-se neste limite o desconto de compras efetuados na própria empresa e nos convênios. O desconto pode chegar a 50%, quando se tratar de questão inadiável de saúde.

**Parágrafo Primeiro** – É vedado o desconto no salário do empregado, dos prejuízos decorrentes de mercadorias eventualmente desaparecidas, roubadas, trocadas, ou danificadas. Salvo na hipótese de ocorrência de dolo ou culpa do empregado, resultante de negligencia, imprudência ou imperícia.

**Parágrafo Segundo** - Os Empregados, não serão responsáveis pelo inadimplemento dos clientes, nas vendas efetuada a vista/prazo, no recebimento das cédulas falsas ou pela devolução de cheques sem fundos, consequentemente, não poderá haver quaisquer desconto na remuneração, desde que atenda às normas internas da empresa e que seja devidamente assinada pelo empregado.

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Fica assegurada a estabilidade provisória aos empregados dos estabelecimentos supermercadistas, exceção feita ao empregado admitido em caráter de experiência, e nas hipóteses de pedido de demissão ou demissão por justa causa, nos seguintes termos:

- 1) Ao pré-aposentado – Por (02) dois anos, aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa e há 02 (dois) ano da data da aquisição ao direito à aposentadoria.




2) **Acidente de Trabalho - Por 01 (um) ano**, desde a comunicação do acidente de trabalho (CAT), até que se complete 01 (um) ano após a cessação do benefício do auxílio doença acidentário, quando a Previdência Social declará-lo aptos para retornar ao serviço.

3) **A empregada Gestante** - Desde a notificação da gravidez ao empregador, através de atestado médico e/ou laboratorial, em cumprimento os artigos 391 e 392 da CLT, a empregada gestante terá estabilidade de mais 60 (sessenta) dias após a licença maternidade, de acordo com Convenção Coletiva de Trabalho.

4) **Férias** - Ao empregado que contar mais de 03 (três) anos de serviços, prestados na mesma empresa, fica assegurado à estabilidade por mais 30 (trinta) dias ao retornar de férias. Caso haja dispensa sem justa causa dentro deste prazo, o empregador pagará ao empregado uma indenização compensatória, tendo com referência o salário base da categoria, proporcional ao tempo trabalhado após o retorno das férias.

5) **Auxílio Doença** - É assegurada ao empregado, a estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, após a alta médica/reabilitação dada pela Previdência Social. No entanto, será permitida a sua indenização.

**Parágrafo primeiro. - Do Atestado Médico:** Quando o empregado apresentar atestado médico que autorize afastamento do trabalho em período igual ou superior a 15 (quinze) dias, no retorno ao trabalho este deverá apresentar novo atestado médico comprovando sua capacidade de labor.

**Parágrafo segundo** - Fica assegurado ao empregado o direito de deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, em caso de acompanhamento do conjugues/companheiros, filhos até 14 anos, pais e avós (desde que seja declarada economicamente dependente) a consulta médica no período de duração deste, ou seja, não excedendo meio turno diário de trabalho com previa comunicação ao empregador com antecedência de 24 (vinte quatro) horas, salvo em caráter emergencial, justificando a falta com apresentação do atestado medico ou de comparecimento da consulta, e no caso de acompanhamento de dependentes em internamento o período de duração será no máximo de 15 dias, apresentando à empresa documento que comprove o internamento do acompanhado e justificando a falta com apresentação do atestado medico de acompanhamento, no prazo de 24 horas após o termino do acompanhamento.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados em gozo do benefício da estabilidade provisória só poderão ser dispensados neste período se por justa causa, com **exceção feita aos pré-aposentados**, os quais se completado a idade limite ou o tempo de contribuição para aposentadoria voluntária se não o fizerem perderão, o direito ao benefício à estabilidade.

**Parágrafo Quarto** - Nos termos da legislação em vigor, o Aviso Prévio, trabalhado ou indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos. Assim, caso o término ou a projeção do Aviso Prévio recaia-nos 30 (trinta) dias que antecedam a data base, a indenização prevista será passível de cobrança, nos moldes abaixo exemplificados.

Aviso Prévio Trabalhado (considerando Aviso Prévio de 30 dias):

**Exemplo 1** - Empregado teve o Aviso Prévio concedido pelo empregador no dia **22/12/2015**, e como esse prazo do aviso integra o contrato de trabalho, o término do vínculo laboral será em **21/01/2016**. Os 30 dias antecedentes à data-base compreendem o período de **02 a 31/01/2016**. Neste caso, o empregado fará jus à indenização adicional, pois o Aviso Prévio termina dentro dos 30 dias antecedentes à data-base dia (**21/01/2016**).



**Exemplo 2** – Empregado teve o Aviso Prévio concedido pelo empregador no dia **02/01/2016**, e como esse prazo do aviso integra o contrato de trabalho, o término do vínculo laboral será em **01/02/2016**. Os 30 dias antecedentes à data-base compreendem o período de **02 a 31/01/2016**. Neste caso, o empregado não fará jus à indenização adicional, pois o Aviso Prévio termina após os 30 dias antecedentes à data-base dia **(01/02/2016)**.

Aviso Prévio Indenizado (considerando Aviso Prévio de 30 dias):

**Exemplo 3** – Empregado recebeu a comunicação de desligamento da empresa no dia **09/12/2015**, sendo este o último dia de trabalho. A projeção do aviso indenizado se dará no período de **10/12/2015 a 09/01/2016**. Os 30 dias antecedentes à data-base compreendem o período de **02 a 31/01/2016**. Neste caso, o empregado fará jus à indenização adicional, pois o Aviso Prévio projeta o término dentro dos 30 dias antecedentes à data-base dia **(09/01/2016)**.

**Exemplo 4** – Empregado recebeu a comunicação de desligamento da empresa no dia **03/01/2016**, sendo este o último dia de trabalho. A projeção do aviso indenizado se dará no período de **04/01/2016 a 04/02/2016**. Os 30 dias antecedentes à data-base compreendem o período de **02 a 31/01/2016**. Neste caso, o empregado não fará jus à indenização adicional, pois o Aviso Prévio projeta o término após os 30 dias antecedentes à data-base dia **(04/02/2016)**.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FALTAS JUSTIFICADAS

Fica assegurado aos empregados o direito de deixar de comparecer ao serviço, comprovadamente, sem prejuízo de salário até:

- a) 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- b) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- c) 01 (um) dia em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovado.
- d) 01 (um) dia, para o fim de alistamento eleitoral.
- e) 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar no serviço militar obrigatório;
- f) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento: do cônjuge/companheiro, pais, filho, irmão ou pessoa que, declarada em CTPS, viva sob sua dependência econômica.
- g) A jornada de trabalho do empregado estudante não poderá ser alterada se tal fato implicar em prejuízo ao comparecimento às aulas, salvo acordo entre empregado e empregador. No caso do empregado que durante a vigência do contrato de trabalho, se propuser a estudar este deverá antecipadamente, comunicar, por escrito, a empresa a necessidade da mudança de sua jornada de trabalho, no prazo de 60 dias, período também em que a empresa terá que se pronunciar.
- h) Ao estudante decorrente do comparecimento a aula presencial em faculdade (EAD), exame vestibular prestado em estabelecimentos oficiais ou reconhecido pelo MEC, Enem e concurso público, desde que se cientificando o empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, ficando o empregado com a obrigação de comprovar posteriormente através do atestado de comparecimento.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Visando garantir condições satisfatórias de trabalho, os empregadores se comprometem a manter a disposição dos empregados, sanitários e água potável. Ressaltando no que tange a operadora de caixa, que fique próximo às mesmas, (operadoras), 01 (uma) garrafa de água portátil.

**Parágrafo Primeiro** – Para a empresa que tiver mais de 100 empregados, não será permitido o trabalho em equipamento, por prazo superior a 48 horas, que a esteira não esteja funcionando e os equipamentos deverão ter apoio para os pés dos empregados.





**Parágrafo Segundo** – A empresa promoverá a adaptação das condições de trabalho, realizando a análise ergonômica do trabalho, devendo ser abordada, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido na NR 17.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – REEMBOLSO

Fica garantido o reembolso das despesas de alimentação e estadia (pernoite) a todos os trabalhadores, quando na execução de tarefas em outros municípios, sendo as despesas comprovadas através de notas fiscais ou recibos.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa concederá a título de ajuda funeral, mediante prévia comprovação, através de atestado de óbito, o valor correspondente a 01 (um) salário mínimo vigente, o qual será pago ao conjuge ou companheiro sobrevivente, ou aos dependentes habilitados à época do Óbito, ressalvado o caso da empresa que tenha contratado seguro de vida individual do seu empregado.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ADICIONAL NOTURNO

O trabalho realizado das 22h00min horas até as 05h00min horas do dia seguinte é considerado noturno e será remunerado com adicional em percentual de 20% (Vinte por cento) sob o valor da hora normal, extraída esta, do salário mínimo.

**Parágrafo Único:** Para aqueles empregados, amparados pela jornada especial de trabalho que possui 12x36 horas semanais, será remunerado com adicional em percentual de 35% (Trinta e cinco por cento) sob o valor da hora normal, extraída esta, do piso salarial do empregado.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – INSALUBRIDADE

Conforme a NR15 (Norma Regulamentadora) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e do ART.192 da CLT, o adicional de insalubridade é um direito concedido a trabalhadores que são expostos a agentes nocivos a Saúde. Há três graus, mínimo de 10% (dez por cento), médio 20% (vinte por cento) e máxima 40% ( quarenta por cento).

**Parágrafo Primeiro:** As empresas deverão manter os programas PCMSO, PPR, que através deles serão identificado o grau das insalubridades e periculosidade.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão os seus empregados os equipamentos de proteção individual (EPIS) gratuitamente.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregadores oferecerão aos empregados que exerçam atividades comprovadamente insalubres, dois copos de leite diários, sendo o primeiro no início da jornada e o segundo no início do segundo turno da jornada.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Fica assegurado aos empregados enquanto lotados em áreas Perigosas, conforme estabelecidos na forma da legislação em vigor, a percepção do correspondente adicional fixado em lei que trata desta matéria. Conforme disposto na CLT artigo 193.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado aos empregados na atividade em motocicleta o adicional de Periculosidade, conforme a Lei nº 12.997 e estabelecido na NR 16.

*[Handwritten signatures and initials, including names like "Luis" and "D. P. P."]*



## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do comércio permanece de 44 (quarenta e quatro horas), semanais, ou seja, 8h (oito horas) diárias e aos sábados 4h (quatro horas), conforme Lei nº 12.790/13, permitida a compensação da duração diária do trabalho, obedecendo às exigências e formalidades conforme abaixo descrito:

- a. As horas acrescidas a mais da semana, devidamente compensadas, não serão remuneradas como extra.
- b. Durante a jornada de trabalho os empregadores deverão observar o período máximo de 02(duas) horas para intervalo e descanso dos empregados.

**Parágrafo primeiro. Cartão de Ponto:** O Registro de Frequência do Empregado, por sistema manual, mecânico ou cartão magnético, deverá constar obrigatoriamente, a jornada diária de labor do funcionário, sendo vetado ao empregador, retirar ou mesmo impedir o acesso dos empregados a tais meios de controle de jornada, antes que o funcionário, efetivamente, encerre suas atividades na empresa, ou seja, proceda à arrumação de setores ou realize qualquer atividade envolvendo a empresa.

**Parágrafo Segundo** - As empresas fornecerão lanche gratuito a seus empregados escalados para cumprir o trabalho suplementar superior à uma hora, ocasião em que terão de conceder também a partir da primeira, um intervalo de 15 (quinze) minutos para o descanso e degustação do lanche.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Fica estabelecido nos termos da Lei nº 12.790/13 e obedecidas às formalidades legais, que as empresas poderão compensar as horas excedentes/extras da jornada normal mediante a concessão de folga, obedecendo, todavia, as seguintes regras:

**Parágrafo primeiro** - Considerando o limite legal de 8h (oito horas) as empresas só poderão fazer a compensação até décima hora trabalhada até o limite máximo de 26 (vinte seis) horas mensais.

**Parágrafo Segundo** - Obedecido ao limite previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, a compensação das horas de trabalho que excederem a jornada diária (nona e décima hora), será feita preferencialmente até o mês subsequente ao laborado. Caso algum empregado não compense as horas extraordinárias no mês subsequente ao laborado, deverão ser remuneradas como hora extra conforme parágrafo quinto desta cláusula. Havendo rescisão do contrato de trabalho do empregado antes das compensações das horas extras deverão essas ser pagas na rescisão.

**Parágrafo Terceiro:** Levando em consideração a alta temporada nos Municípios de Porto Seguro e Santa Cruz Cabrália, compreendida entre os meses de Novembro, Dezembro do ano de 2015, Janeiro e Fevereiro do ano de 2016, as horas extras poderão ser compensadas nos meses de março a Maio do ano de 2016, através do acordo de compensação individual ou coletivo com seus empregados, devidamente assistidos pelo Sindicato da sua Categoria e apresentando um documento aos seus empregados contendo o histórico das horas extras trabalhadas, das horas extras compensadas ou das horas extras pagas. Esse parágrafo não se aplica ao município de Eunápolis.

Eunápolis.









**Parágrafo Quarto:** Além da compensação prevista no parágrafo primeiro deste caput, o empregador poderá compensar essas horas trabalhadas, nos seguintes casos:

- a) Se o empregado manifestar interesse de prolongar um final de semana em decorrência de um feriado, com objetivo de visitar seus familiares, que residam fora da cidade em que o empregado labore, ou prestar assistência a parente que esteja enfermo. Nesse caso o empregador deverá ser cientificado com antecedência de 48 horas.

**Parágrafo Quinto - As horas extras não compensadas serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.**

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CURSOS, REUNIÕES E BALANÇO

As empresas poderão inscrever seus empregados para a participação em palestras ou cursos de especialização sem que exista a obrigatoriedade de pagamento de horas extras, desde que arque com o custo e exista a concordância do empregado em participar.

**Parágrafo Primeiro:** Quando for obrigatória a participação do empregado em reuniões ou trabalhos de balanço, deverá a empresa remunerar o empregado com adicional de 60% sobre o valor da hora normal, em caso que a jornada ultrapasse as 22h00min, também terá o pagamento do adicional noturno ou compensar com folgas, caso essas reuniões não ocorram durante a jornada normal de TRABALHO.

**Parágrafo Segundo** – Os trabalhadores escalados ficam obrigados ao comparecimento ao trabalho nos dias de balanço, dando o direito do empregador do desconto do dia de trabalho no caso de sua ausência. Salvo em caráter de falta justificada.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DIA DO COMERCÍARIO

Será comemorado o Dia do Comerciário na terceira segunda feira do mês de Agosto, nos município de Porto Seguro e Santa Cruz Cabralia.

**Parágrafo Primeiro** – No ano de 2015 no município de Eunápolis, o Dia do Comerciário, será comemorado na terceira segunda feira do mês de outubro. No ano de 2016, passará a ser comemorado na segunda feira de carnaval.

**Parágrafo Segundo** – Neste dia não haverá expediente para o comerciário, bem assim não haverá desconto na sua remuneração e o não cumprimento desta cláusula implicará em multa conforme cláusula prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DO LABOR NOS FERIADOS EM EUNÁPOLIS

As empresas do Município de Eunápolis se comprometem a não funcionar os seus estabelecimentos, sob pena de pagamento de multa, prevista nesta Convenção Coletiva nos seguintes dias:

**SEXTA FEIRA SANTA, 1º DE MAIO (Dia do trabalhador), 12 OUTUBRO (Padroeira do Brasil), 25 DEZEMBRO (Natal) e 01 DE JANEIRO (Ano Novo).**

**Parágrafo Primeiro** - Fica facultado às empresas, se assim desejarem, funcionar nos demais dias de feriados e santificados, obrigando-se em tais casos a fornecer aos empregados escalados, gratuitamente, vales transportes necessários. Fica ainda determinado que a jornada de trabalho, nestes dias, será no máximo de 06 (seis) horas, vedada a sua compensação.



 10

 10





**Parágrafo Segundo** - Esclarecendo que se a empresa assim preferir cada feriado trabalhado conforme cláusula acima o empregado receberá por este dia trabalhado o valor de R\$ 43,00 (quarenta três reais), pagos em espécie ao término da jornada do empregado.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DOMINGO EM EUNÁPOLIS

Fica vedado o labor aos domingos dos empregados nas empresas do Município de Eunápolis de gênero alimentícios (hipermercados, supermercados, auto serviços, atacadistas de gênero alimentícios, atacarejo, mercearias e hortifrutigranjeiros). Sob pena de pagamento de multa prevista nesta convenção coletiva.

**Parágrafo Primeiro** - As categorias do comércio varejista e do comércio atacadista de gênero alimentício do município de Eunápolis, através da presente cláusula, abrem mão dos benefícios constantes da lei nº 605/49 e do decreto nº 27.048/49, bem como da lei 11.603/207.

**Parágrafo Segundo** - As infrações ao disposto nesta cláusula, e seus parágrafos, será punida com multa correspondente ao valor do salário do empregado, isto por empregado atingido e por domingos laborados indevidamente, revertendo-se seus valores em benefício das partes prejudicadas, ou seja, 60% (sessenta por cento) para empregado e 40% (quarenta por cento) para o Sindicato dos empr. no com. de Eunápolis, P. Seguro e Santa C. Cabralia, sem prejuízo do pagamento ao empregado de todas as horas laboradas, na forma de horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, inclusive com todos os reflexos legais incidentes, sendo que, antes de aplicar a penalidade aqui prevista, será previamente notificado por escrito o infrator a respeito do que esta sendo infringido, onde lhe será conferido prazo de 15 dias; a contar do recebimento da notificação para que o mesmo adote providências necessárias, objetivado a sua regularização, inclusive com o pagamento da multa acima estipulada, sob pena de propositura da competente ação judicial.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LABOR NOS FERIADOS MUN. PORTO E CABRALIA

As empresas dos Municípios de Porto Seguro e Santa Cruz Cabralia, se comprometem a não funcionar os seus estabelecimentos sob pena de pagamento de multa, prevista nesta convenção Coletiva nos seguintes dias:

**22 ABRIL (Dia do descobrimento), 1º DE MAIO (Dia do Trabalhador), 30 JUNHO (Emancipação Porto) e 25 DEZEMBRO (NATAL).**

**Parágrafo Primeiro** – Fica facultada as empresas, se assim desejarem, funcionar nos demais dias de feriados e santificados, obrigando-se em tais casos a fornecer aos empregados escalados, gratuitamente, vales transportes necessários. Fica ainda determinado que a jornada de trabalho, nestes dias, será no máximo de 06 (seis) horas, vedada a sua compensação.

**Parágrafo Segundo** - Esclarecendo que se a empresa assim preferir cada feriado trabalhado conforme cláusula acima o empregado receberá por este dia trabalhado o valor de R\$ 43,00 (quarenta três reais), pagos em espécie ao término da jornada do empregado.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LABOR NOS DOMINGO MUN. PORTO E CABRALIA

Fica vedado o labor aos domingos dos empregados das empresas dos Municípios de Porto Seguro e Santa Cruz Cabralia, de gêneros alimentícios (hipermercados, supermercados, auto serviços, atacadistas de gênero alimentícios, atacarejo, mercearias e hortifrutigranjeiros), salvo nos períodos de novembro, dezembro do ano 2015 a fevereiro do ano de 2016 e 02 (dois) domingos nos mês de julho 2015 e 02 (dois) domingos no mês de outubro do ano de 2015. Sob pena de pagamento de multa prevista nesta convenção coletiva.





**Parágrafo Primeiro** - As categorias do Comercio varejista e do comercio atacadista de gênero alimentício do município de Porto Seguro, Arraial Dajuda, Trancoso e Santa Cruz Cabrália, através da presente cláusula, abrem mão dos benefícios constante da lei nº 605/49 e do decreto nº 27.048/49, bem como da lei 11.603/2007. Fica estabelecido que nos períodos permitidos na Convenção Coletiva as empresas se comprometem a fornecer aos seus empregados escalados, gratuitamente, vales transporte necessários, fica estabelecido que a jornada de trabalho seja no máximo de 06 (seis) horas, sem prejuízo da folga compensatória.

**Parágrafo Segundo:** Esclarecendo que cada domingo trabalhado conforme autorizado no caput, dessa CLÁUSULA o empregado terá um dia de folga que deverá ser feita preferencialmente até o mês subsequente ao laborado ou pagamento do dia trabalhado.

**Parágrafo Terceiro:** Os trabalhadores escalonados ficam obrigados ao comparecimento ao trabalho, dando o direito do empregador o desconto do dia de trabalho no caso de sua ausência. Salvo em caráter de falta justificada.

**Parágrafo Quarto:** As infrações ao disposto nesta cláusula, e seus parágrafos, será punida com multa correspondente ao valor do salário do empregado, isto por empregado atingido e por domingos laborados indevidamente, revertendo-se seus valores em benefício das partes prejudicadas, ou seja, 60% (sessenta por cento) para empregado e 40% (quarenta por cento) para o Sindicato dos empr. no com. de Eunápolis, P. Seguro e Santa C. Cabrália, sem prejuízo do pagamento ao empregado de todas as horas laborado, na forma de horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, inclusive com todos os reflexos legais incidentes, sendo que, antes de aplicar a penalidade aqui prevista, será previamente notificado por escrito o infrator a respeito do que esta sendo infringido, onde lhe será conferido prazo de 15 dias, a contar do recebimento da notificação para que o mesmo adote providencias necessárias objetivadas a sua regularização, inclusive com o pagamento da multa acima estipulada, sobpena de propositura da competente ação judicial.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DAS RESCISÕES

As empresas se obrigam ao pagamento da rescisão contratual aos seus empregados dentro dos dez dias após o aviso prévio indenizado e no primeiro dia útil após o termino do contrato quando o aviso for trabalhado. Em caso de descumprimento, pagamento da multa legal.

**Parágrafo Primeiro** - Deverá constar obrigatoriamente no verso do termo de rescisão, quebra de caixa, triênio, horas extras habituais, repouso remunerado, adicionais de insalubridade, periculosidade, noturno; para tanto, será apurado a media dos últimos 04 (quatro) meses como base de calculo para fins rescisórios e para facilitar a conferência pela entidade sindical no ato homologatório da rescisão.

#### **Parágrafo Segundo - Ato Homologatório do TRCT**

No ato homologatório do TRCT -- termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, a empresa deverá apresentar a seguinte documentação:

- a) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), em 02 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado (Portaria nº 1.915, de 01º/11/2012);
- b) Termo de Homologação (TH), para contratos de trabalho com mais de um ano de duração, em 04 (quatro) vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado (Portaria nº 1.915, de 01º/11/2012);



- c) Termo de Quitação (TQ), para contratos de trabalho com menos de um ano de duração, em 04 (quatro) vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado (Portaria nº 1.915, de 01º/11/2012);
- d) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) com as anotações atualizadas, bem assim os 04 (quatro) últimos recibos de salário/contracheque do empregado para as devidas conferências das verbas rescisórias;
- e) Comprovante do aviso prévio se houve sido dado, ou do pedido da demissão, quando for o caso;
- f) Extrato do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) fornecido pela CEF;
- g) Comunicação de Dispensa – CD e o requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- h) Relação de salários de contribuição (formulário SB 13) em 02 (duas) vias;
- i) Comprovante de pagamento da multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) sobre os depósitos fundiários, quando for o caso;
- j) Pagamento em dinheiro, depósito em conta bancária (corrente ou poupança) ou cheque visado;
- k) Fotocópia das guias de recolhimento da Contribuição Sindical Urbana – GRCSU (laboral) quitadas;
- l) Fotocópia das guias de recolhimento da Contribuição Sindical Urbana – GRCSU (Patronal) quitadas;
- m) Exame Médico Demissional;
- n) Demonstrativo das parcelas variáveis consideradas para fins de cálculos dos valores devidos na rescisão contratual;
- o) Carta de Referência (facultativo);

**Parágrafo Terceiro - A** não apresentação da documentação prevista nas alíneas do parágrafo segundo desta cláusula, impossibilitará a homologação da rescisão.

**Parágrafo Quarto:** Todas as homologações de rescisão contratual deverão ser realizadas junto ao sindicato da classe trabalhadora, para todo contrato de trabalho que conte com 01 (um) ano ou mais de vigência.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Institui-se a assistência Jurídica em favor do empregado, quando no exercício da função de vigilante, vigia ou guarda noturno, quando no exercício da função em defesa dos legítimos interesses do empregador, pratiquem no recinto da empresa atos que o levem a responder a inquérito policial ou ação penal.

  
  
  
  
  
13

  
T. P. M.



## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – SEGURO DE VIDA/ASSALTO

Institui-se o seguro de vida empresarial opcional em favor dos empregados, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, desde que o empregado se encontre no exercício de sua função.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DEFICIENTE FÍSICO

Em entendimento da lei de nº 8.213/91 que tratam da inclusão de pessoais com deficiência no mercado de trabalho, no qual as empresas com 100 (cem) ou mais empregadas esta obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência física, na seguinte proporção. Salvo termos de ajuste de conduta firmados junto ao MPT.

- Até 200 funcionários... 2% (dois por cento)
- De 201 a 500 funcionários... 3% (três por cento)
- De 501 a 1000 funcionários... 4% (quatro por cento)
- De 1001 em diante funcionários... 5% (cinco por cento)

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA CONTRATAÇÃO ESPECIAL PARA JOVEM APRENDIZ

Fica facultado às empresas contratarem empregado de 14 a 24 anos, como aprendiz no comércio, observadas as alterações dadas pela Lei de nº 11.180/2005.

**Parágrafo Primeiro: DA SELEÇÃO** - Para validade do contrato específico no "caput" desta CLÁUSULA, deverá o empregado aprendiz do comércio estar cursando ensino fundamental, esta cursando ou ter terminado ensino médio ou técnico profissionalmente, em instituição de ensino reconhecida pelo MEC- **Ministério da Educação e Cultura**, além de estar inscrito, em programas de aprendizagem, formação técnico-profissional, metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, sempre em conformidade com o disposto artigo 430 da CLT.

**Parágrafo Segundo: DA CONTRATAÇÃO** - fica vedada ao empregador a contratação, por sua conveniência, de jovem aprendiz do comércio, para substituição de empregados regulares e permanentes já contratados pela empresa, devendo essa contratação representar o número de empregados.

**Parágrafo Terceiro:** É vedado o trabalho do jovem aprendiz do comércio aos sábados, domingos e feriados, e em condições insalubres, perigosas ou penosas, conforme disposto nos artigos 1º e 2º da portaria nº 20/2001 e artigo 1º da portaria 04/2002, ambas do **Ministério do Trabalho e Emprego**.

**Parágrafo Quarto** - O contrato de trabalho do jovem aprendiz do comércio deverá ser ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ultrapassar o período máximo de 02 (dois) anos, devendo tais anotações constar na **Carteira de Trabalho** do empregado, conforme dispõe o artigo 428 da CLT.

**Parágrafo Quinto: DA JORNADA** - A jornada de trabalho do jovem aprendiz do comércio terá duração máxima de 04 (quatro) horas diárias, ou seja, 20 (vinte) horas semanais, de segunda a sexta, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de horas de trabalho. É vedado, também, o trabalho em horário noturno.

**Parágrafo Sexto: DO SALÁRIO** – O salário do jovem aprendiz do comércio será baseado no piso salarial da categoria profissional dos comerciários e seu calculo será realizado por hora trabalhada.

*[Handwritten signatures and initials]*  
14



Por ocasião da data-base da categoria profissional do comercio, (01 de Novembro) o salário do jovem aprendiz também deverá ser reajustado.

**Parágrafo Sétimo: DA RESCISÃO CONTRATUAL** - A extinção do contrato de trabalho do jovem aprendiz do comércio se dará quando do implemento de seu término (prazo final) determinado ou quando o contratado completar 24 (vinte quatro) anos de idade.

A rescisão antecipada do contrato do jovem aprendiz, somente será possível nos casos de desempenho insuficiente ou falta de adaptação ao trabalho, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola e que implique em perda do ano letivo, conforme incisos I, II e III do artigo 433 da CLT e artigo 16, do Normativo nº 26/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – MULTAS**

Fica estipulada a multa de 01 (um) salário base vigente da categoria, para o caso de descumprimento das obrigações de fazer prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, da seguinte maneira:

- A. Cometidas por qualquer das entidades conveniadas, a multa reverterá em favor da outra;
- B. Se a infração cometida for por parte da empresa, a multa será de 01 (um) salário base vigente da categoria, por empregado prejudicado.
- C. Esclarecendo que a punição pelo não cumprimento das NRs, será exclusivamente da competência dos órgãos específicos, não se aplicando a multa estabelecida no caput.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas que tiverem nos seus quadros Empregados que exerçam a função de dirigentes sindicais, liberarão um para participação de encontros sindicais, congresso ou curso de capacitação, desde que solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de 10 (dez) dias, e que também não ultrapasse 05 (cinco) dias úteis por ano.

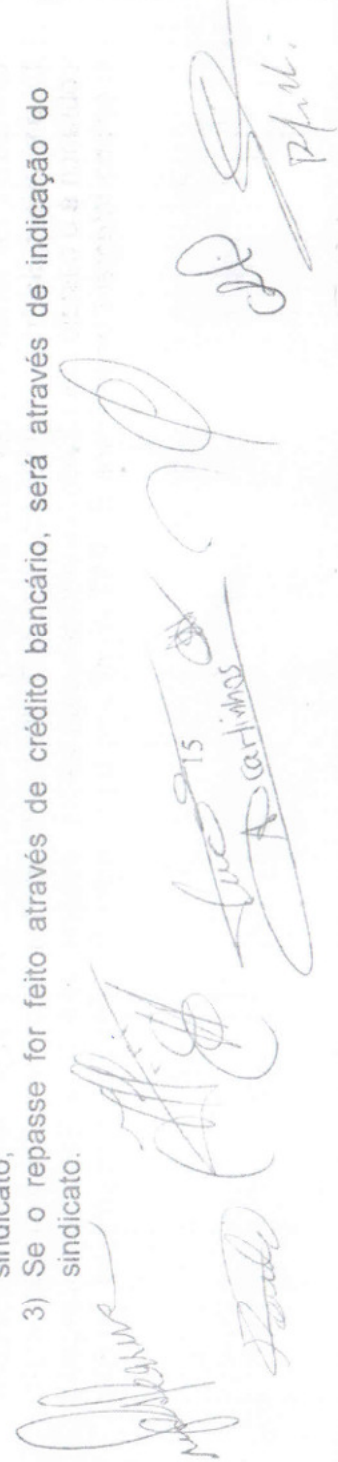
#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DIVULGAÇÃO ATIVIDADES SINDICAIS**

Os empregadores autorizam os seus subordinados (gerente, encarregados ou chefes) afixarem para divulgação as atividades da entidade, através de folhetos, publicações e circulares de interesse dos trabalhadores no quadro de avisos das empresas, desde quando não contenha ofensas ou agressões às empresas, seus administradores, proprietários ou empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas descontarão mensalmente de seus empregados associados, o percentual de 3% do salário mínimo vigente e farão constar em folha de pagamento, os valores referentes às mensalidades devidas, atendendo as seguintes condições:

- 1) Desde que a empresa comunicada, através de autorização por escrito e assinado pelo empregado;
- 2) Desde que solicitada por escrito, com relação nominativa dos empregados pelo sindicato;
- 3) Se o repasse for feito através de crédito bancário, será através de indicação do

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Paulo'. In the center, there is a signature that looks like 'Lucas' with the number '15' written next to it. To the right of this, there is a signature that appears to be 'P. Martins'. On the far right, there is a large, stylized signature that looks like 'D. S. P. P. P.' with 'P. P. P.' written vertically next to it.



Parágrafo primeiro – As empresas comprovarão os recolhimentos efetuados em folha de pagamento, dos empregados associados, a título de mensalidade sindical, até dez dias do mês subsequente. Transcorrido os dez dias, o Sindicato notificará a empresa, para que a mesma apresente a comprovação do recolhimento, através de depósito identificado, sobre pena de lhe ser cobrado multa e juros de mora Bancários.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em assembleia realizada nos dias 02 e 04 dezembro de 2014, e conforme o edital publicado no site Atlântica News e afixado na sede e subsede da entidade sindical laboral, e entregue em mãos aos empregados das lojas durante a realização da caminhada da abertura da campanha salarial, a categoria aprovou o desconto em folha de pagamento o percentual de 4% (quatro por cento), sobre a remuneração do mês de **Maio**, e o percentual de 2,2% (dois, dois por cento), da remuneração do mês de **Setembro**, de todos os trabalhadores associados e não associados, abrangidos pelos benefícios previstos nesta convenção, a título de contribuição Assistencial/Retributiva, para custeio do sistema confederativo da representação Sindical, conforme previsto no Art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, recolhendo-as até o dia 10 do mês subsequente, ao mês descontado. No caso de atraso indicará multa de 2% sobre o valor e juros de 1% ao mês.

**Parágrafo Primeiro:** Os pagamentos das taxas serão feitos preferencialmente na Caixa Econômica federal, nas casas Lotéricas credenciadas, através de Boleto Bancário fornecido pelo Sincor retirados no [www.sincomeps.com.br](http://www.sincomeps.com.br).

**Parágrafo Único:** Fica resguardado ao empregado, o direito de se opor ao desconto referido no Caput desta CLÁUSULA, no prazo de 30 (trinta) dias a partir do desconto em folha de pagamento. A oposição deverá ser feita por escrito em formulário fornecido pelo próprio Sindicato da Categoria, o qual deverá ser preenchido de próprio punho e entregue ao sindicato pelo oponente munido com RG. Caso o oponente prefira encaminha sua oposição via correio esta deverá ser feita através de AR (carta Registrada) e com assinatura reconhecida.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

A taxa de Manutenção Patronal, com base na alínea “e” do Art. 513 da CLT e acolhida em assembleia preparatória e referenda nesta convenção, passará a ter o seguinte escalonamento:

- a) De 1% (um por cento) do total da folha de pagamento do mês de Junho/2015, com limite máximo de 01 salário mínimo por loja.

**Parágrafo Único:** As empresas filiadas ao SINDSUPER deverão recolher até o dia 31 de agosto do mesmo ano, a importância acima indicada, que deverá ser paga através de boleto bancário enviado previamente pelo SINDSUPER.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA (GRCSU)

A Contribuição Sindical está prevista nos art., 578 e 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhido compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro e **pelos empregados no mês de ABRIL de cada ano**, do art.8º inciso IV da CF, prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participam de uma determinada categoria econômica ou profissional ou de uma profissão liberal independente de ser ou não associado a um sindicato. Tal Contribuição deve ser distribuída na forma da Lei aos Sindicatos, Federação e Confederação, e a Conta Especial Empregado e Salário, administrada pelo **MTE** (Ministério do Trabalho e emprego) O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados a Conta Especial empregado e salário integram os recursos do **FAT** (Fundo de amparo ao Trabalhador). Compete ao expedir

  
16



instrução referente ao recolhimento e a forma da distribuição da Contribuição Sindical, legislação pertinente art. 578 a 610 da CLT. Competência do MTE art. 583 e 589 da CLT.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA REVOGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

Os dispositivos, ora estabelecidos nas condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho, no que se refere às Cláusulas acordadas, somente poderão ser prorrogadas, revistas, denunciadas ou revogadas, total ou parcialmente, mediante prévia autorização da Assembleia Geral da Categoria de Empregados e Empregadores, obedecendo-se os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CONQUISTAS/AUMENTOS COMPENSÁVEIS

Serão compensados todos os aumentos espontâneos ou não, incorporações de abonos ou gratificações, concedidos após 01/02/2015 (data base), excetuando-se os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, reclassificação, promoção por antiguidade ou por merecimento, transferência de cargo ou função com salário mais elevado, equiparação salarial ou salário resultante de sentença transitada em julgado, aplicando-se, em tais casos, o reajuste integral previsto na cláusula segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único - Restituições Salariais:** Não haverá restituição salarial por efeito da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – FORO COMPETENTE

Fica eleito o Foro da Vara do Trabalho de Eunápolis-Ba e Porto Seguro, para dirimir quaisquer dúvidas controversia decorrente da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

E, por estarem justos e acertados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias, de igual teor, sendo que uma delas será depositada e registrada junto a Delegacia Regional do Trabalho, nos termos do Art. 614 e parágrafos da CLT, para que surtam os devidos e legais efeitos.

Eunápolis - Bahia, 09 de Março de 2015.

**SINCOM**  
Sindicato dos Comerciantes

Empresário - Rua 15 de Novembro, 100 - Centro - Eunápolis - Bahia



**Solineide Lima dos Santos**  
Presidente SINCOM



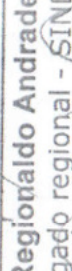
**Paulo de Tarso dos Stos P. Junior**  
Diretor - SINCOM



**Antonio Carlos Jose Rodrigues**  
Diretor - SINCOM

**SINDSUPER**  
SINDICATO DE EMPREGADOS E EMPREGADORAS DO SETOR DE SUPERMERCADOS  
*Preservando seus Direitos*

  
**Josué Teles de Araújo**  
Presidente SINDSUPER

  
**Ronaldo Andrade Macedo**  
Delegado regional - SINDSUPER

  
**Carla Rondelli**

Supermercado Rondelli  
Membro do C. de Negociação Eunápolis e Porto





**Dr<sup>a</sup> Maria Julia Piedade Spalla Ferreira**

OAB/BA: 10136

Assessoria Jurídica SINCOM



**Eriosvaldo Oliveira Lima**

Supermercados Cardoso

Membro do C. de Negociação Eunápolis



**Ivo Gerônimo Costa**

Supermercado Cambui

Membro do C. de Negociação de Porto

**Claudia Passos**

Supermercado Frossard

Membro do C. de Negociação Porto

**Arlison Eustáquio Bronze**

Supermercado Vipão

Membro do C. de Negociação Porto

**Elivaldo Ferreira Santos**

Supermercado Real

Membro do C. de Negociação Porto

**Gerson Dantas dos Santos Junior**

Supermercado Ecológico

Membro do C. de Negociação Porto

**Dr. Leandro Lopes de Castilho Fontoura**

OAB/BA: 26671

Assessoria Jurídica- SINDSUPER

**Dra Carolina Hein**

OAB/BA:

Assessoria Jurídica- SINDSUPER