

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: BA000129/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006277/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13625.200555/2026-00
DATA DO PROTOCOLO: 23/02/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPETINGA E ITORORO, CNPJ n. 16.238.305/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO VICTOR MALTA GUSMAO;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E , CNPJ n. 47.871.375/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILSON DOS SANTOS ANGELOTTI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados em Supermercados, mercadinhos e minimercados** , com abrangência territorial em **Itapetinga/BA e Itororó/BA**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

A partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2026, ficam garantidos, os Pisos Salariais, para os empregados do Comercio em Geral bem como em Empresas de Supermercados, Mercadinhos e Minimercados, da seguinte forma:

- a) R\$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais), para os empregados que exercem a função de empacotador.
- b) R\$ 1.656,00 (um mil, seiscentos e cinquenta e seis reais), para todos os demais empregados, incluindo os auxiliares de operações, exceto os empacotadores que perceberão o salário conforme a alínea "a" acima.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º (primeiro) de janeiro de 2026, as empresas abrangidas por esta convenção, concederão a seus empregados, reajuste salarial no importe mínimo de 100% do INPC acumulado de janeiro a dezembro de 2025, correspondente a 3,89% (três vírgula oitenta e nove por cento) incidentes sobre os salários acima do PISO DA CATEGORIA, efetivamente pagos em dezembro de 2025.

CLÁUSULA QUINTA - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais referentes ao reajuste de salário, conforme cláusulas 3º e 4º, relativas ao mês de janeiro de 2026, acaso existentes, deverão ser pagas juntamente com o salário de fevereiro de 2026, pago até o quinto dia útil de março de 2

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Parágrafo Primeiro: A data de pagamento, para todos os efeitos legais, será sempre a do crédito na conta corrente do trabalhador, independentemente da forma como se dê o pagamento bancário.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal dos salários dar-se-á até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao do mês de referência, excluindo-se na contagem desse prazo, para todos os efeitos, domingos e feriados.

Parágrafo Terceiro: Para os novos contratos e admissão, o prazo para cumprimento do disposto nesta Cláusula será a partir do segundo mês de vigência do mesmo.

Parágrafo Quarto: As despesas com taxas bancárias debitadas nas contas correntes indicadas pelo trabalhador ou como resultado da conversão da conta salário em conta corrente serão de exclusiva responsabilidade do trabalhador, vez que tanto a indicação da conta corrente, quanto à conversão da conta salário para corrente são atos unilaterais de exclusiva responsabilidade do trabalhador.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO****CLÁUSULA SÉTIMA - DO 13º SALÁRIO**

Os empregadores pagarão preferencialmente aos seus empregados a primeira parcela do 13º salário até 20 de junho do ano vigente.

Parágrafo único – A segunda parcela do 13º salário a ser paga em dezembro, deverá ser calculada sobre o valor do salário efetivo do mês de dezembro, deduzindo-se o valor da antecipação paga até o mês de novembro.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**CLÁUSULA OITAVA - TRIÊNIO**

A título de gratificação adicional por tempo de serviço, as empresas abrangidas por esta Convenção, pagarão aos seus empregados, mensalmente, que contém ou venham a contar 03 (três) anos de serviços, 3% (Três por cento) com base no maior piso da categoria estabelecida na cláusula terceira alínea “b”, limitando-se a gratificação ao valor equivalente ao de um Salário-Mínimo Legal. O Triênio deverá ser incluído para efeito de base de cálculo.

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

Quando houver labor no horário compreendido como noturno, as horas correspondentes serão remuneradas com acréscimo de 20% (vinte por cento) em relação à hora diurna, exceto no caso dos vigias noturnos cujo adicional será aquele fixado em lei.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

É garantido aos empregados o recebimento do adicional de insalubridade, de acordo com o estabelecido nos Art. 192 e 195 da CLT.

Parágrafo Único: A média do adicional de insalubridade, refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As empresas pagarão o adicional de periculosidade correspondente a 30% (trinta por cento) incidente sobre o salário base, aos empregados que executarem tarefas em locais consideradas de risco ou perigosos, conforme estabelecido no Art. 193 da CLT,

ou mediante apresentação de laudo técnico.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA

A título de quebra de caixa, as empresas pagarão, mensalmente, desde que seja ao mesmo empregador e somente para os que exercerem a função de caixa, 10% (dez por cento) do Salário-Mínimo aos seus empregados com efetivo tempo de serviço inferior a 03 (três) meses, e 10% (dez por cento) do respectivo salário, para os que possuam tempo superior.

Parágrafo primeiro - Ficam desobrigadas deste pagamento as empresas que não descontarem dos seus empregados as diferenças que ocorrerem no caixa.

Parágrafo segundo - Os empregados que exercem a função de caixa ficam isentos de qualquer responsabilidade, na hipótese de não presenciarem a conferência do numerário.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores e seus familiares, com base no tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, esta cláusula foi especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços de forma massificada, fomentados pelas entidades convenientes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma solidária, assistencial e sem burocracias.

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, este plano específico, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação deste plano específico, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, devido à natureza social e o risco de prejuízo ao trabalhador em caso da solução de continuidade desta cláusula, o princípio ultratividade automática se aplica. Em caso de vencimento da convenção coletiva ou sua renovação, não haverá interrupção da prestação deste plano específico, nem do custeio, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, com base na Constituição Federal, CLT, e o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou www.gestar.srv.br.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, **desde que a partir de 10/03/2026, o valor total de R\$ 29,95 (vinte e nove reais e noventa e cinco centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.gestar.srv.br e /ou site das entidades e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação deste plano específico, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras, são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao plano específico, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos serviços do plano específico a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito ao plano específico e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios e serviços. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou

a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contatada para cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao e solicite sua inativação.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula deste plano específico, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, do plano específico, está vinculada ao valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o plano específico, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, emergencial de natureza solidária e alimentar.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 700,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ- PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 440,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
			SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM	GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON- LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE

		CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA- TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE
		COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.

Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGISTRO E ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas integrantes da categoria econômica representada deverão, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após a admissão do empregado, realizar o registro do contrato de trabalho e proceder à devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), incluindo informações relativas à data de admissão, remuneração, função, condições especiais e jornada de trabalho, sob pena de sanções previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho. O Sindicato Profissional, como legítimo representante dos trabalhadores, terá competência para fiscalizar o cumprimento desta obrigação, nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro: Campanhas de Conscientização

O Sindicato Profissional deverá promover campanhas informativas e ações de conscientização para os trabalhadores e empregadores, com o objetivo de fomentar a regularização das contratações e alertar para as consequências legais da

ausência de registro na CTPS, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais legislações aplicáveis.

Parágrafo Segundo: Fiscalização e Produção de Provas

O Sindicato Profissional, em caso de indícios ou denúncias de contratação irregular sem registro na CTPS, poderá realizar diligências para a constatação da situação, incluindo:

- a) Lavratura de Ata Notarial em Cartório de Tabelionato, mediante constatação de empregados em situação irregular;
- b) Coleta de provas testemunhais ou documentais;
- c) Realização de inspeções, observando-se o princípio da boa-fé e a legislação aplicável.

Parágrafo Terceiro: Substituição Processual e Ajuizamento de Ações

Verificada a ausência de registro em CTPS, o Sindicato poderá, com fundamento no artigo 8º, III, da Constituição Federal e na legislação pertinente, ajuizar reclamação trabalhista em substituição processual, visando o reconhecimento do vínculo de emprego, bem como a reparação dos direitos trabalhistas e previdenciários decorrentes, podendo ainda, notificar previamente a empresa infratora para a audiência na Comissão de Conciliação Prévia, conforme previsto nesta convenção.

Parágrafo Quarto: Penalidades

Constatada a infração por ausência de registro de empregado na CTPS, será aplicada multa no valor correspondente a 4 (quatro) pisos salariais da categoria, por empregado não registrado. O valor da multa será destinado da seguinte forma:

- a) 50% (cinquenta por cento) em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s);
- b) 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: Reincidência

Em caso de reincidência, a multa será aplicada em dobro, podendo ser exigida por meio de Ação de Cumprimento pelo Sindicato ou por ação individual do empregado prejudicado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho, independentemente do tempo de serviço do trabalhador, deverão ser efetuadas junto ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITAPETINGA E ITORORÓ, devendo estas empresas ficarem submetidas aos termos abaixo:

Parágrafo 1º: As empresas deverão realizar a assistência à rescisão contratual no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da data do término do contrato de trabalho, devendo, ainda, observar o mesmo prazo para o pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo 2º: A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho, podendo optar o empregador pela realização da homologação na forma presencial ou telepresencial.

Parágrafo 3º: Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

Parágrafo 4º: No ato da assistência da rescisão do contrato de trabalho, trabalho aos domingos, feriados ou outras condições especiais a empresa deverá apresentar o respectivo CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 5º: Para realização da homologação, a empresa deverá apresentar o extrato analítico atualizado do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), comprovante de regularidade com a Previdência Social, os 3 (três) últimos demonstrativos de pagamento (contracheques/holerites), cópia do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) – exame demissional, comunicado de dispensa ou carta de pedido de demissão devidamente assinados e datados, o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e Termo de Homologação, bem como o comprovante de regularidade do Benefício Social Familiar (BSF) e das contribuições laboral e patronal ou, alternativamente, os comprovantes de oposição protocolados junto à entidade sindical dentro do prazo legal. Ressalta-se, contudo, que a ausência de comprovação de regularidade referente ao (BSF) e às Contribuições não constituirá impedimento à concretização da homologação, sendo esta situação unicamente ressalvada no procedimento.

Parágrafo 6º: As empresas detentoras da CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS – CERTRAB, emitida junto ao SICOMERCIO, e válida na data da rescisão/homologação, ficam autorizadas a realizar a assistência/homologação das rescisões dos contratos de trabalho nas dependências de sua própria sede, desde que apresente

cópia do TRCT devidamente assinado, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, a contar do pagamento da rescisão, para o e-mail comerciarioitapetinga@gmail.com.

Parágrafo 7º: Sem prejuízo da obrigatoriedade estabelecida no caput desta cláusula, fica autorizado às empresas detentoras da Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas (CERTRAB) a realização das homologações rescisórias em suas próprias dependências.

Parágrafo 8º: As homologações realizadas junto à entidade sindical laboral, por empresas que não estejam na posse de Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas – CERTRAB válida na data do ato, ficarão sujeitas ao pagamento, pelo empregador, de taxa retributiva pelos serviços prestados, a favor do Sindicato Laboral, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), por homologação efetivamente realizada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL LEI 7.238/84

O trabalhador que for dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecederem à data-base da categoria profissional, fará jus a uma indenização de um adicional equivalente ao mesmo salário utilizado para cálculo da rescisão, com a repercussão, para esse fim, do prazo do aviso prévio indenizado, conforme a norma contida no art. 9º da Lei nº 7.238/84.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

A concessão do Aviso Prévio, seja ele trabalhado ou indenizado, observará o prazo mínimo de 30 (trinta) dias. No caso de dispensa sem justa causa, será aplicado o acréscimo de 3 (três) dias por ano completo de serviço na empresa, limitado ao total de 90 (noventa) dias, conforme determina a Lei nº 12.506/2011, bem como os critérios de proporcionalidade previstos na Nota Técnica 184/2012.

Parágrafo Único: Se o empregado apresentar declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, com antecedência de 3 (três) dias, poderá pedir dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Com exceção dos empregados admitidos em caráter de experiência e na hipótese de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, assegura-se estabilidade temporária nas condições e prazos seguintes:

- a) GESTANTE - Desde a confirmação da gravidez e até 30 (trinta) após o término da licença previdenciária;
- b) ACIDENTE - Desde a comunicação do acidente até que se complete 01 (um) ano após a cessação do auxílio acidente;
- c) DOENTE - Após 01 (um) ano de serviço na mesma empresa e a partir do momento de aquisição dos direitos para percepção do auxílio-doença, até 30 (trinta) dias após cessação desse auxílio, pelo órgão previdenciário.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA DOS COMÉRCIARIOS

A jornada normal do comerciário é de até 08 (Oito Horas) diárias e 44 (Quarenta e quatro) horas semanais, conforme previsto na Lei 12.790/13.

Parágrafo primeiro - HORA EXTRA - As horas extras do comerciário serão remuneradas com adicional de 50% (Cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo segundo - COMPENSAÇÃO DA HORA EXTRA – A compensação da jornada extraordinária por folga deverá ser programada pelo empregador no período máximo de até 40 (quarenta) dias após o labor pelo empregado. Caso a programação

ocorra em prazo superior, a sua validade dependerá da homologação da Entidade Sindical Obreira.

Parágrafo terceiro - JORNADA DIÁRIA SUPERIOR A DUAS HORAS – Não será permitido exceder a jornada de trabalho diária por tempo superior a 2 (duas) horas.

Parágrafo quarto - LANCHE – As empresas são obrigadas a pagar um determinado valor em espécie ou a fornecer lanche aos seus empregados gratuitamente, no valor de R\$26,00 (vinte e seis reais) ou in natura (sanduiche misto, com copo de suco ou de café com leite, ambos de 200ml), no início da hora de trabalho quando os mesmos empregados forem escalados para trabalhar em horas extraordinárias por período superior a 2 (duas) horas diárias.

Parágrafo quinto - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO EM SERVIÇO - Os empregados não responderão por eventual quebra de maquinário ou equipamentos de uso corrente do serviço, nem por custos de manutenção de qualquer espécie, excetuados os casos de mau uso ou dolo, devidamente comprovados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ABERTURA E FUNCIONAMENTO EM VÉSPERAS DE DATAS FESTIVAS

Fica de logo pactuado que a abertura e o funcionamento das empresas de supermercados, mercadinhos e minimercados, nas vésperas do Natal e do Ano Novo ocorrerá até no máximo às 19h00.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA

Ficam os empregadores, pelo presente acordo, autorizados a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Na adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, os empregadores deverão zelar para que tais sistemas não admitam:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- d) A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Segundo: Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, aos sistemas alternativos eletrônicos, observar:

- I - Estar os mesmos disponíveis no local de trabalho;
- II - Permitirem a identificação de empregador e empregado;
- III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, às solicitações de auditor fiscal trabalhista.

Parágrafo Terceiro: Em caso de uso de controle de ponto manual, que não emita extrato eletrônico impresso, fica autorizada a apresentação de fotocópia do controle de ponto.

Parágrafo Quarto: Os Empregadores das empresas abrangidas por esta Convenção ficam obrigados a manter o registro de ponto, a partir de um quadro funcional de 10 (dez) empregados.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROIBIÇÃO DE PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Os empregadores não prorrogarão o horário de trabalho, nem farão mudanças de turno, que venham prejudicar o empregado estudante no período das aulas.

Parágrafo Único: No caso de estágio obrigatório, previsto em lei a liberação deverá ocorrer, com objetivo de coincidir com as férias. Caso o período do estágio ultrapasse os 30 (trinta) dias das férias, será compensado posteriormente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO E FUNCIONAMENTO AOS FERIADOS

O trabalho dos empregados e o funcionamento das empresas aos feriados, por se tratar de regime especial, ficam autorizados exclusivamente às empresas que, de forma facultativa, optarem por aderir às condições específicas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e formalizarem tal opção mediante a solicitação do “Certificado de Adesão às Condições Especiais” junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIÃO – SICOMÉRCIO, ficando vedada a utilização do regime especial de trabalho em feriados pelas empresas que não realizarem a adesão voluntária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO E FUNCIONAMENTO AOS DOMINGOS

O trabalho dos empregados e o funcionamento das empresas aos domingos, conforme disposição constitucional, legislação municipal aplicável e demais normas pertinentes à matéria, por se tratar de regime especial, ficam autorizados exclusivamente às empresas que, de forma facultativa, optarem por aderir às condições específicas aqui estabelecidas e formalizarem tal opção mediante a solicitação do “Certificado de Adesão às Condições Especiais” junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIÃO – SICOMÉRCIO, ficando vedada a utilização do regime especial de trabalho aos domingos pelas empresas que não realizarem a adesão voluntária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

O regime de banco de horas, por se tratar de condição especial, somente poderá ser adotado pelas empresas que, de forma facultativa, optarem por aderir às regras específicas aqui estabelecidas e formalizarem tal opção mediante a solicitação do “Certificado de Adesão às Condições Especiais” junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIÃO – SICOMÉRCIO, ficando vedada a utilização do banco de horas pelas empresas que não realizarem a adesão voluntária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS

Para fins de adesão às condições especiais previstas no presente instrumento, as empresas poderão, de forma facultativa, requerer a emissão do “CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS, mediante solicitação encaminhada ao endereço eletrônico contato@sicomerciobahia.com.br ou por meio do site do SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIÃO – SICOMÉRCIO, disponível em www.sicomerciobahia.com.br. O processo de adesão pelas empresas, inclui:

- 1) preenchimento de um formulário de requerimento, contendo as seguintes informações: Razão Social; CNPJ; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; contato da empresa.
- 2) apresentar declaração de ciência de que o não cumprimento à Convenção Coletiva de Trabalho, ocasionará o desenquadramento exclusivamente daquela CONDIÇÃO ESPECIAL, com a invalidação do respectivo certificado, além do pagamento de eventuais diferenças salariais e qualquer outro benefício advindo desta condição especial, como também das multas convencionais.

Parágrafo 1º: As condições especiais aqui pactuadas trazem benefícios e a regulamentação para as empresas aderentes, cobrindo aspectos essenciais que deverão ser requeridas às adesões individualmente para cada condição especial, Trabalho aos Domingos e Feriados, Gestão de Banco de Horas.

Parágrafo 2º: O Certificado de Adesão às Condições Especiais, previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, constitui instrumento exclusivamente negocial e declaratório, destinado a formalizar a adesão voluntária da empresa às condições específicas pactuadas entre as entidades convenientes, não substituindo, em nenhuma hipótese, licenças, autorizações, alvarás ou permissões legais exigidas pelos órgãos públicos competentes, tampouco afastando o cumprimento da legislação federal, estadual ou municipal aplicável.

I) FERIADOS AUTORIZADOS O FUNCIONAMENTO

O trabalho dos empregados em feriados para as empresas que possuam o “CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS”, somente poderá ocorrer se observados os termos e condições doravante estipulados:

Para as empresas aderentes as condições especiais ficam AUTORIZADO o funcionamento das empresas nos seguintes feriados: 03/04/2026 (Sexta-feira da Paixão); 21/04/2026 (Tiradentes); 24/06/2026 (São João); 02/07/2026 (Independência da Bahia); 07/09/2026 (Independência do Brasil); 12/10/2026 (Dia de Nossa Senhora Aparecida); 02/11/2026 (Finados); 15/11/2026 (Proclamação da República), 20/11/2026 (Dia da Consciência Negra) e nos dias de padroeiro e emancipação política dos respectivos municípios.

Parágrafo 1º: O funcionamento e jornada de trabalho no feriado autorizado será de 08h00min às 14h00min, assegurada a pausa mínima de 15 minutos, previsto no § 1º do artigo 71 da CLT.

Parágrafo 2º: Para os feriados AUTORIZADOS o funcionamento, as empresas que demandarem a prestação de serviços de seus empregados deverão efetuar o pagamento do valor de R\$ 76,00 (setenta e seis reais), para cada empregado convocado.

II) FERIADOS PROIBIDOS O FUNCIONAMENTO

Fica PROIBIDO o funcionamento das empresas nos seguintes feriados: 01/01/2026 (Confraternização Universal); 16/02/2026 (Em comemoração ao Dia do Comerciante); 01/05/2026 (Dia do Trabalhador); 25/12/2026 (Natal).

PARAGRAFO ÚNICO: Fica de logo pactuado que a abertura e o funcionamento das empresas nas vésperas do Natal e do Ano Novo ocorrerá até no máximo às 19h00.

III) TRABALHO AOS DOMINGOS

O trabalho dos empregados aos domingos, fica permitido a empresa que possua o "CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS", somente se observados os termos e condições doravante estipulados:

a) As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados, que optarem em fazê-lo, assegurando, o cumprimento de toda a legislação vigente referente à jornada de trabalho;

b) Ao empregado somente poderá ser exigido o trabalho aos domingos no sistema 2x1, ou seja, dois domingos trabalhados, o seguinte em descanso e assim sucessivamente, sendo definitivamente proibido o trabalho em três domingos consecutivos, exceto condições mais favoráveis aplicáveis ou previstas em acordo coletivo específico firmado junto ao sindicato laboral.

c) Quando a jornada de trabalho, no domingo, exceder a 5 (cinco) horas, a empresa deverá fornecer refeição ao empregado, sem qualquer custo, podendo essa, ser substituída por vale refeição ou em dinheiro no valor nunca inferior a R\$26,00 (vinte e seis reais), sendo vedado qualquer desconto posterior;

d) As horas trabalhadas nesses dias (domingos), que exceder a jornada diária normal, do empregado, não poderá ser objeto de compensação, devendo ser pagas nos termos da lei 605/49, ou seja na forma dobrada, e na folha de pagamento do mês gerador do direito, sem prejuízos dos DSRs, e, para os empregados remunerados a base de comissões, as horas excedentes, serão calculadas, tomando-se por base as comissões auferidas no mês da ocorrência do fato gerador, ficando vedada a conversão do pagamento em folga;

e) Para os trabalhos aos domingos, fica desde já fixado o pagamento do valor de R\$ 76,00 (setenta e seis reais), para cada empregado convocado.

f) Fica terminantemente proibido as empresas levar a crédito em banco de horas, as horas trabalhadas aos domingos.

g) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas em satisfazer as exigências dos poderes públicos em relação à abertura do estacionamento em domingos;

h) Ao aplicar essas regras previstas nessa cláusula, deverão ser observadas as legislações municipais.

i) As empresas NÃO funcionarão, nos DOMINGOS em que ocorrerem ELEIÇÕES MUNICIPAIS ou GERAIS

IV) BANCO DE HORAS

A implementação do Banco de Horas só terá validade se efetivada a adesão ao CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS CONDIÇÕES ESPECIAIS, que constitui parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme as cláusulas e condições aqui estabelecidas. Os empregados admitidos posteriormente à celebração do presente instrumento, no que se aplicar, aderem automaticamente às condições ora estabelecidas.

a) A compensação das horas será administrada através de sistema de crédito e débito, formando o banco de horas. Considera-se "débito" as horas a favor do EMPREGADOR e "crédito" as horas a favor do EMPREGADO.

b) Para ciência e controle, a empresa fornecerá juntamente com o pagamento um extrato informativo contendo o saldo do banco de horas, discriminando dia a dia as horas acumuladas no período para cada um dos empregados, sendo obrigatória a assinatura do empregado no referido extrato, sob pena de invalidade de saldo consignado.

c) A compensação das horas NÃO poderá recair em períodos de férias, feriados, domingos, folgas, faltas justificadas, DSR e aviso prévio.

d) O limite de horas positivas ou negativas a serem lançadas no banco não poderá exceder a 220 horas, sob pena da incidência da multa normativa.

IV. I - Do banco de horas positivo:

a) O labor além da carga horária contratada, limitada a duas horas extras diárias, deverá ser incluído no banco de horas ficando consignado que a cada 1h (uma hora) acrescida corresponderá a 1h (uma hora) a ser compensada futuramente de acordo com as regras específicas.

b) Havendo "crédito" no banco de horas, o empregado poderá compensá-lo de comum acordo com o empregador, evitando o fracionamento das horas a serem compensadas.

c) Os empregados deverão ser cientificados por escrito e mediante assinatura, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, no mínimo, o dia em que se procederá à compensação das horas no banco, sob pena de serem consideradas como dispensa do serviço por liberalidade patronal, não podendo ser descontadas no banco de horas, tampouco justificar qualquer punição aos empregados.

d) As horas trabalhadas em crédito deverão ser compensadas dentro de 40 (quarenta) dias.

e) Extrapolado o prazo a que se refere à alínea “d” sem que tenha havida a compensação das horas em crédito, estas deverão ser remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), sobre a hora normal.

f) No caso de dispensa sem justa causa, pedido do empregado ou término do contrato de experiência, quando houver crédito de horas, estas serão remuneradas com base no adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

IV.II - Do banco de horas negativo:

a) A redução da carga horária diária, limitada a 50% (cinquenta por cento) da jornada, deverá ser incluído no banco de horas ficando consignado que a cada 1h (uma hora) reduzida ou acrescida corresponderá a 1h (uma hora) a ser compensada futuramente de acordo com as regras específicas.

b) Havendo “débito” no banco de horas, o empregado poderá compensá-lo, desde que não exceda ao limite máximo de 02 (duas) horas diárias além da carga horária diária de trabalho.

c) Em caso de labor aos domingos e feriados, NÃO será permitida a prorrogação da jornada para fins de compensação de banco de horas negativos.

d) As horas em débito deverão ser compensadas dentro de 360 (trezentos e sessenta) dias.

e) Extrapolado o prazo a que se refere o caput sem que tenha havida a compensação das horas em débito, estas serão abonadas, cabendo à empresa proceder com a administração do banco.

f) No caso de rescisão contratual por parte da EMPREGADORA sem justa causa, ou em término de contrato de experiência, quando houver débito de horas, estas serão abonadas.

g) No caso de rescisão contratual a pedido do empregado, quando houver débito de horas, estas serão descontadas sem adicional.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas devem instalar banheiros dentro dos padrões mínimos exigidos por lei municipal, bebedouros ou equivalentes, para servirem aos seus empregados.

Parágrafo Primeiro: Em caso da impossibilidade da instalação de banheiros, farão jus cada empregado do gozo de 30 (trinta) minutos por cada turno de trabalho, ou seja, 30 minutos antes do intervalo intrajornada para alimentação e descanso, e, 30 minutos depois do intervalo, para o uso de suas necessidades fisiológicas. Tais intervalos não poderão ser contínuos com o intrajornada para alimentação e descanso e serão computados como jornada efetiva.

Parágrafo Segundo: Em caso de jornada única, haverá um único intervalo de 30 minutos.

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

As empresas na medida em que exijam, fornecerão sem ônus, anualmente, 02 (dois) uniformes, devendo os mesmos serem substituídos imediatamente quando inadequados para o uso, sendo responsáveis pela regulamentação do uso em serviço.

MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EVENTUAL QUEBRA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Os empregados não responderão por eventual quebra de máquinas ou equipamentos de uso correlato ao serviço, nem por custos de manutenção de qualquer espécie, excetuados os casos de mau uso ou dolo devidamente comprovados.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS ELEIÇÕES DA CIPA

As eleições dos membros da CIPA deverão ser feitas com a participação do Sindicato Laboral e, para tanto, as empresas deverão comunicar a entidade sindical profissional até 45 (quarenta e cinco) dias antes da data de realização do pleito.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FILIAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Os representantes sindicais devidamente credenciados, poderão em dia, hora e locais previamente acordados com as empresas, nelas comparecerem para a filiação de novos sócios.

Parágrafo Primeiro: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais as empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, também com objetivo de filiação de novos sócios;

Parágrafo Segundo: A divulgação da atividade sindical far-se-á na mesma ocasião, observadas idênticas condições, sendo que as publicações não poderão conter cenas ou agressões aos empregadores.

Parágrafo Terceiro: Será considerada prática antissindical qualquer interferência dos empregadores na liberdade de associação ou contribuição dos seus empregados junto à sua representação sindical.

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMISSÃO REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

O processo eleitoral dos membros da Comissão representante dos empregados, nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, será convocado, conduzido apurado e homologado pela entidade representativa da categoria obreira e, seus membros gozarão de estabilidade desde o registro da candidatura e até 01 (um) ano após o vencimento do mandato, caso seja eleito, inclusive, para suplência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, e com fundamento no Tema 935 do STF, as empresas ficam obrigadas a descontar a Contribuição Assistencial na folha de pagamento de todos os seus empregados, beneficiários dos direitos estabelecidos por meio desta Norma Coletiva. O desconto será efetuado mensalmente, por trabalhador ativo, nos meses de vigência desta norma coletiva, sendo a verba destinada ao custeio das negociações coletivas.

Parágrafo Primeiro: A importância referenciada no caput desta cláusula será no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por mês e por trabalhador que possua, durante a vigência desta norma coletiva, cuja verba será destinada ao custeio das negociações coletivas, a serem recolhidos até dia 10 de cada mês.

Parágrafo Segundo: Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos internos, departamentos de RH e/ou setores responsáveis nas empresas, os valores previstos nesta cláusula, deverão ser recolhidos mediante a emissão do boleto juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar previsto na Cláusula - Benefício Social Familiar e Empresarial contida nesta norma coletiva, o qual será disponibilizado por um sistema on-line no website: www.beneficiosocial.com.br, devendo a empresa encaminhar cópia da última folha de pagamento, através dos seus escritórios de contabilidade, sempre que solicitado.

Parágrafo Terceiro: O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula, retidos pela empresa, obrigará o empregador ao pagamento de multa de 10% (dez por cento), além de 1% (um por cento) de juros ao mês e correção monetária.

Parágrafo Quarto: Ficou garantido aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de oposição em assembleia geral da categoria, nos termos do ACORDÃO 935 do STF.

Parágrafo Quinto: Os empregadores do comércio e/ou seus departamentos de contabilidade que promoverem campanhas junto aos trabalhadores para estimulá-los a apresentar oposição ao pagamento das contribuições assistenciais aqui tratadas incorrerão em prática antissindical, ficando sujeitos a denúncia pela entidade sindical laboral junto ao Ministério Público do Trabalho – MPT/BA, bem como à adoção das medidas jurídicas cabíveis.

Parágrafo Sexto: O recolhimento da contribuição assistencial não efetuados nos prazos previstos nesta cláusula serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas em norma coletiva de trabalho, podendo ainda, ter o empregador seus dados incluídos nos órgãos de proteção ao crédito (SERASA, SCPC, dentre outros).

Parágrafo sétimo: O prazo para oposição da contribuição será de 10 (dez dias) corridos, a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. O pedido deverá ser feito a próprio punho, reconhecido firma da assinatura e entregue na sede do sindicato, no endereço sito à Rua Barão do Rio Branco, n 63, segundo andar, sala 205, Bairro Centro, Itapetinga – Bahia, nos dias de segunda feira a sexta feira, das 08:00 às 12:00.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical por categoria e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a Contribuição Assistencial Patronal das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º da CF; artigo 513, alínea “e”, da CLT, conforme as seguintes tabelas e condições:

Parágrafo Primeiro: As empresas do segmento contribuirão mensalmente com o valor de **R\$ 8,00 (oito Reais)** por cada trabalhador registrado na empresa, enquanto vigorar esta norma coletiva, a serem recolhidos até dia 10 de cada mês.

Parágrafo Segundo: Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos internos das empresas, os valores previstos nesta cláusula, poderão ser recolhidos mediante a emissão do boleto juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar nesta Convenção Coletiva de Trabalho, o qual será disponibilizado por um sistema on-line no website: www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Terceiro: No caso de descumprimento desta Cláusula, a empresa arcará com multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

Parágrafo Quarto: O prazo para oposição da contribuição será de 10 (dez dias) corridos, a contar do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho junto ao sistema MEDIADOR do MTE. O pedido deverá ser encaminhado por escrito e assinado pelo responsável pela empresa, constando Razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas-CNAE; endereço completo; identificação, telefone de contato e e-mail do sócio da empresa e do contabilista responsável, através do site www.sicomerciobahia.com.br ou e-mail: contato@sicomerciobahia.com.br.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÃO DE TERMO ADITIVO

As entidades subscritoras dessa convenção poderão, a qualquer tempo, na forma da lei, desenvolver negociações sobre as cláusulas aqui convencionadas, ou outras condições de trabalho, sendo que as entidades sindicais laboral e patronal se comprometem na data base sentar para negociar e assinar termo aditivo para as cláusulas econômicas.

E, por estarem de pleno acordo, assinam o presente em 03 (três) vias de igual teor, para que possam produzir seus jurídicos e legais efeitos, sendo uma via destinada para registro.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICABILIDADE

Esta Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todas as empresas do Comércio Varejista de Bens e Serviços com sede, subsedes ou atuação nos municípios da respectiva base territorial.

Parágrafo Único: As empresas poderão firmar junto ao Sindicato Laboral através de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e no tratamento adequado conferido a realidade de cada empresa, desde que não se tratem de direitos com previsão constitucional.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Fica estipulada a quantia de 5 (cinco) pisos salariais, para o caso de descumprimento de qualquer uma das obrigações contidas nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e em dobro no caso de reincidência sobre o mesmo dispositivo. O valor da multa será dividido na proporção de 85% (oitenta e cinco por cento) em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITAPETINGA E ITORORÓ e 15% (quinze por cento) rateados entre todos os empregados da empresa infratora, que poderá cobrá-la administrativamente e/ou através de ação de cumprimento.

Parágrafo 1º: Antes do ajuizamento de qualquer ação judicial perante a Justiça do Trabalho, o Sindicato Laboral deverá, como condição prévia, promover a notificação formal da empresa supostamente infratora, por meio do endereço eletrônico (e-mail) constante no Cartão do CNPJ da mesma. A notificação deverá conter a descrição objetiva da suposta infração, com a indicação expressa da cláusula ou dispositivo convencional supostamente violado, a fim de que a empresa apresente defesa escrita perante a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical – CCPI e compareça à reunião de mediação designada, para fins de apuração e tentativa de solução consensual do conflito. A comprovação da notificação dar-se-á por registro eletrônico de envio, que fará prova para todos os fins.

Parágrafo 2º: A empresa notificada terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para apresentar defesa escrita e comparecer à Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, iniciando-se a contagem do prazo no primeiro dia útil subsequente ao envio comprovado, sendo considerado comparecimento parcial válido aquele em que haja manifestação formal, ainda que não haja acordo.

Parágrafo 3º: A cobrança administrativa e/ou a exigibilidade da multa normativa prevista nesta cláusula, bem como eventual ajuizamento de ação de cumprimento para sua cobrança, ficam condicionados à prévia tentativa de solução consensual perante a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical – CCPI, devendo ser lavrada ata específica que comprove a realização da mediação e a frustração da conciliação, ou, alternativamente, a ausência injustificada da empresa regularmente notificada.

Parágrafo 4º: O não comparecimento injustificado da empresa à reunião designada na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical – CCPI, bem como a ausência de apresentação de defesa escrita no prazo estabelecido, autorizará o Sindicato Laboral a dar prosseguimento às medidas cabíveis, inclusive mediante ajuizamento de ação de cumprimento e/ou cobrança da multa normativa.

Parágrafo 5º: Na hipótese de ausência da empresa notificada, a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical – CCPI lavrará ata circunstanciada da não presença, consignando a regularidade da notificação, a ausência de justificativa e a frustração da tentativa de autocomposição, servindo referido documento como prova formal para fins de cobrança administrativa e/ou judicial da multa normativa e das demais obrigações convencionais.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS (CERTRAB)

Considerando a expressiva extensão da base territorial abrangida por este Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho; considerando a escassez de recursos para manutenção da atividade sindical, em decorrência da reforma trabalhista; considerando que é dever institucional das Entidades Sindicais colaborar com o Poder Público na garantia e proteção dos direitos do trabalhador; considerando a necessidade de verificação do cumprimento das obrigações previstas nesta norma coletiva, especialmente daquelas de natureza social, utilizando mecanismo que exija investimento financeiro de baixa monta para sua efetivação, é que, por força deste Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, todas as empresas a ela vinculadas, ASSOCIADAS OU NÃO AO SICOMÉRCIO, deverão manter atualizada a Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas – CERTRAB, cujo prazo de validade será de 180 (cento e oitenta) dias corridos.

Parágrafo primeiro: O requerimento para expedição de Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas – CERTRAB será encaminhado ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E REGIÃO - SICOMÉRCIO disponível em www.sicomerciobahia.com.br, ou através do e-mail: contato@sicomerciobahia.com.br, em Formulário de requerimento contendo as seguintes informações: Razão social; CNPJ; capital social registrado na JUCEB; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas-CNAE; endereço completo; identificação, telefone de contato e e-mail do sócio da empresa e do contabilista responsável.

Parágrafo 2º: DA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: A Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas - CERTRAB, das empresas da categoria econômica será expedida exclusivamente pelo SICOMÉRCIO, mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- 1) Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - CRF/FGTS (certidão);
- 2) Certidão Negativa de Débitos / Certidão Positiva com Efeitos de Negativa, perante a Receita Federal do Brasil, abrangendo regularidade relativa a Contribuições Previdenciárias (INSS – Instituto Nacional do Seguro Social) - CND/CPEND Receita/INSS – (certidão);
- 3) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT – (certidão);
- 4) Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos DCTFWeb, acompanhada dos comprovantes de pagamento das últimas competências;

5) Relação Anual de Informações Sociais / Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - RAIS/eSocial, ou equivalente, quando aplicável;

6) Certidão de Regularidade do Benefício Social Familiar e Empresarial;

7) Certidão de Regularidade da Contribuição Assistencial Patronal;

Parágrafo Quarto: A emissão da Certidão de Regularidade de Obrigações Trabalhistas – CERTRAB será gratuita para as empresas contribuintes do SICOMERCIO. As empresas que não são contribuintes do SICOMERCIO estarão sujeitas ao pagamento da taxa administrativa no valor R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a cada expedição e por CNPJ.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA DISPENSA IMOTIVADA PLÚRIMA OU COLETIVA

Para que ocorram dispensas imotivadas plúrimas ou coletivas, nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, será necessária autorização prévia da Entidade sindical representativa da categoria obreira, através de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS CHEQUES DEVOLVIDOS E OUTROS TÍTULOS

As empresas não poderão descontar de seus empregados o valor das mercadorias desaparecido ou extraviado, furtadas, roubadas ou pagas com cheques ou outros títulos não adimplidos pelo comprador, desde que atendidas às normas da empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA INFORMAÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS

Para fins de estatística e controle das categorias Laboral e Patronal, ficam os empregadores, através dos seus escritórios contábeis e/ou departamento pessoal, facultados a enviar, mensalmente, para as entidades sindicais Laborais e Patronal, a informação de eventuais novos CNPJs, o resumo da folha de pagamento, com o quadro atual de empregados para acompanhamento das movimentações de admissões e desligamentos, das respectivas empresa, resguardadas as responsabilidades decorrentes da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As entidades sindicais convenientes poderão, a qualquer momento, solicitar das empresas a comprovação do cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como fiscalizar o seu cumprimento, inclusive através da propositura de ações de cumprimento nos termos da legislação trabalhista vigente, a fim de assegurar a efetividade dos termos pactuados. As empresas ficam obrigadas a apresentar os documentos comprobatórios sempre que solicitadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL

Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia pelas Entidades Sindicais Laborais e Patronal de acordo com a Lei nº 9.958/2000, ficando estabelecidas, ainda, a forma de assistência de Mediação, como instrumentos de estímulo ao uso de medidas alternativas ágeis de autocomposição e hetero composição, disponibilizadas aos seus representados, e visando o atendimento do disposto na Constituição Federal, Art. 5º, inciso LXXVIII, e nos artigos 507-B, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, as quais funcionarão na conformidade das normas legais de sua regência e dos seus respectivos regulamentos aprovados pelos convenientes.

Parágrafo 1º: As entidades convenientes promoverão ações visando o fortalecimento da CCI, conscientizando empregados e empregadores sobre os benefícios da conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, e da assistência na forma de Mediação, conforme for o caso.

Parágrafo 2º: Todas as formas de quitação de verbas trabalhistas de que trata esta Cláusula valem entre as partes e seus herdeiros ou sucessores, na forma das normas legais.

Parágrafo 3º: Os serviços e assistências previstos nesta cláusula será facultado aos empregadores, que deverá solicitar o agendamento junto ao SICOMERCIO e terão custos na forma do seu respectivo Regulamento, a fim de concorrer para as despesas com o seu funcionamento, considerando a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical urbana, sendo fixado para cada conciliação ou mediação, efetuada pelas Entidades Convenientes na CCPI, os seguintes valores das empresas que buscarem a Comissão:

- a) Serviço GRATUITO para as empresas filiados ao SICOMERCIO a mais de 6 meses.
- b) R\$ 1.621,00 (um mil e seiscentos e vinte e um reais) para as empresas não associadas ao SICOMERCIO.

Parágrafo 4º: As vantagens da opção pelas assistências legais disponibilizadas pelas entidades convenientes na forma desta Cláusula, além da rapidez no atendimento e solução cumprindo o art. 5º, inciso LXXVIII da Constituição, utilizando-se de métodos, previstos na legislação vigente para resolução de conflitos, recomendados pelos Tribunais e seus Conselhos, são, ainda, as seguintes:

- a) Na Conciliação – Lavratura de Termo de Conciliação, com eficácia liberatória geral, ressalvadas exclusivamente as parcelas expressamente consignadas como não quitadas, possuindo o referido termo força de título executivo extrajudicial, nos termos do art. 625-E, parágrafo único, da CLT, em consonância com o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho – SDI-1.

O descumprimento de qualquer disposição deste instrumento sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa equivalente a 5 (cinco) pisos da categoria. A multa estabelecida será destinada ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapetinga e Iitororó. A cobrança poderá ser realizada administrativamente ou por meio de ação de cumprimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E PROFISSIONAIS EM SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas observarão, naquilo que couber, os preceitos das Normas Regulamentadoras atinentes ao grau de risco do seu empreendimento, na forma do art. 157 e art. 162 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

As empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a promover e manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de quaisquer formas de violência, discriminação e, em especial, de Assédio Moral e Assédio Sexual.

Parágrafo Primeiro: As empresas, em conjunto com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), quando existente, deverão adotar medidas de inclusão, diversidade, e prevenção e combate ao assédio e a todas as formas de violência no trabalho, mediante a realização de, no mínimo:

- a) Treinamentos e Orientações: Realização de ações de capacitação, orientação e sensibilização de seus empregados, em periodicidade mínima anual, sobre temas relacionados à prevenção e ao combate ao assédio moral e sexual.
- b) Divulgação de Código de Conduta: Fixação de regras de conduta com definição de políticas e procedimentos internos claros para coibir, investigar e punir condutas de assédio.

Parágrafo Segundo: As empresas garantirão canais de denúncia eficazes, com garantia de anonimato e proteção aos denunciantes e vítimas, e conduzirão a apuração de fatos de forma sigilosa, célere e imparcial, garantindo o direito ao contraditório.

Parágrafo Terceiro: É vedada qualquer forma de retaliação contra o empregado que apresentar denúncia ou atuar como testemunha nos procedimentos de apuração de assédio.

}

JOAO VICTOR MALTA GUSMAO
PRESIDENTE
SIND DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPETINGA E IITORORO

GILSON DOS SANTOS ANGELOTTI
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA DE BRUMADO E

ANEXOS **ANEXO I - ATA AGE**

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



