

Convenção Coletiva de Trabalho 2023 / 2024

O SINDSUPER - SINDICATO DOS SUPERMERCADOS E ATACADOS DE AUTO SERVIÇO DO ESTADO DA BAHIA e o SECIR- SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITABUNA E REGIÃO, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho que reger-se-á pelas cláusulas e condições seguintes:

I- Das datas.

Cláusula Nº. 01- Do período.

A presente convenção terá validade de **01 (Um)** ano, vigendo a partir de **01.03.2023** até **29.02.2024**.

Cláusula Nº. 02- Da data base.

Fica acordado a manutenção da data base da categoria em **01 de março de cada ano**.

§ 1º - Fica acordado que o prazo de validade estabelecido por esta cláusula será prorrogado até a celebração de nova convenção, **com a manutenção das cláusulas com garantias laborais e patronais**, respeitando o prazo limite de 02 (dois) anos, consoante o dispositivo no artigo 614, parágrafo 3º da CLT.

II- Das vantagens econômicas.

Cláusula Nº. 03- Do reajuste.

Os empregadores reajustarão os salários de seus empregados que recebem salários acima dos pisos, a partir de **01.10.2023** no valor equivalente à **5,47% (cinco vírgula quarenta e sete por cento)**.

§ **Primeiro**: O reajuste indicado no caput será aplicado aos salários vigentes em **01.03.2022**.

§ **Segundo**: Os empregados admitidos entre o dia **01.03.2022** e **29.02.2023** terão seus salários reajustados na proporção de **1/12** do reajuste anual por cada mês de trabalho.

Cláusula Nº. 04 - Dos pisos salariais.

Aos empregados com mais de **03 (três)** meses de trabalho na mesma empresa fica assegurado o piso salarial, a partir de **01.10.2023**, conforme a função exercida e nos valores abaixo estipulados, respeitando-se, todavia, condições mais vantajosas eventualmente existentes.

NÍVEL	FUNÇÕES	Valores pisos
I	Empregados exercentes das funções de Office Boy, faxineiro, carregador (Auxiliar de depósito), copeiro(a), fiscal de salão, vigia, empacotador, entregador e servente.	R\$ 1.330,00
II	Conferente de depósito, Atendente, Estoquista e Repositor de Mercadorias.	R\$ 1.370,00
III	Caixa	R\$ 1.390,00
IV	Subgerentes e Gerentes.	R\$ 2.680,00
V	Empregados exercentes das demais funções (Telefonista, escriturário, digitador, recepcionista. etc.).	R\$ 1.385,00
VI	Fiscal de Caixa	R\$ 1.715,00
VII	Encarregado de frente de caixa	R\$ 1.745,00
VIII	Magarefe/açougueiro	R\$ 1.437,00

CLÁUSULA Nº. 05 - DOS ABONOS.

Extraordinariamente no ano de 2023, as empresas efetuarão o pagamento de dois abonos a todos os empregados, com caráter de verba indenizatória, sem integrar ao salário para os devidos fins, sendo pago da seguinte forma:

§ primeiro: O primeiro abono será pago até a folha de setembro de/2023 conforme tabela abaixo:

FAIXAS SALARIAIS	Valores Abono
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.330,00 até R\$ 1.369,99	R\$ 106,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.370,00 até R\$ 1.384,99	R\$ 386,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.385,00 até R\$ 1.389,99	R\$ 491,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.390,00 até R\$ 1.436,99	R\$ 519,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.437,00 até R\$ 1.714,99	R\$ 609,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.715,00 até R\$ 1.744,99	R\$ 698,32
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.745,00 até R\$ 2.679,99	R\$ 709,03
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 2.680,00 até R\$ 3.000,00	R\$ 1.069,60
Para os funcionários que receberão salários acima de R\$ 3.000,00	R\$ 1.148,70

§ Segundo: O segundo abono será pago na folha de outubro de/2023 conforme tabela abaixo:

FAIXAS SALARIAIS	Valores Abono
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.330,00 até R\$ 1.369,99	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.370,00 até R\$ 1.384,99	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.385,00 até R\$ 1.389,99	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.390,00 até R\$ 1.436,99	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.437,00 até R\$ 1.714,99	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.715,00 até R\$ 1.744,99	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 1.745,00 até R\$ 2.679,99	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários entre R\$ 2.680,00 até R\$ 3.000,00	R\$ 80,00
Para os funcionários que receberão salários acima de R\$ 3.000,00	R\$ 80,00

Cláusula Nº. 05 - Dos triênios.

Os empregadores pagarão aos seus empregados, por cada **triênio** de trabalho na mesma empresa, o valor correspondente a **4% (quatro por cento)** do respectivo salário.

Cláusula Nº. 06 - Da quebra de caixa.

Aos empregados que exerçam a função de **caixa**, e ou aos seus substitutos, os empregadores pagarão, a título de **quebra de caixa**, um adicional equivalente **10% (dez por cento)** do respectivo salário.

Cláusula Nº. 07- Do prêmio.

Conforme estabelece o parágrafo segundo do artigo 457-~~§4~~ da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de **prêmios** não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Cláusula Nº. 08 - Das horas extras.

As horas extraordinárias serão pagas com o acréscimo legal.

Cláusula Nº. 09 - Férias, 13º. salário, aviso prévio e licença remunerada

O pagamento das parcelas de férias, 13º. salário, aviso prévio e licença remunerada por motivo de saúde (Os 15 dias de responsabilidade da empresa) dos empregados serão calculados pela média da remuneração (**Comissões e horas extras**) dos últimos **04 (quatro)** meses.

Cláusula Nº. 10 - Do repouso remunerado.

O repouso remunerado (**domingos, feriados e dias santificados**) dos comissionistas será calculado mediante a divisão do valor das comissões auferidas no mês pelo número de dias trabalhados, multiplicando-se o quociente pelo numeral relativo aos dias de repouso remunerado.

RSR = Valor das comissões auferidas no mês : Número dias trabalhados X dias de repouso

Cláusula Nº. 11 - Da compensação de aumentos.

Serão compensados todos os aumentos, espontâneos ou não, inclusive incorporação de abonos ou gratificações, concedidos depois de **01.03.2023**. Excetuam-se aí os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, reclassificação, promoção por antiguidade, merecimento, transferência de cargo, de função, de estabelecimento ou localidade, assim como designação para novo cargo ou função com salário mais elevado, equiparação salarial ou de salário resultante de sentença transitada em julgado, aplicando-se, em tais casos, o reajuste integral previsto na **Cláusula nº. 03**.

§ Único: Não haverá restituição de salário por efeito da presente convenção.

Cláusula Nº. 12 - Da 1ª. parcela do 13º. salário

Consoante o que determina os artigos 3º. e 4º do **DL 57.155/65**, os empregadores pagarão, como adiantamento do 13º. salário, de uma só vez, por ocasião das férias de cada empregado, desde que requerido no mês de janeiro do correspondente ano, metade do salário recebido pelo Empregado no mês anterior.

Cláusula Nº. 13 - Dos empregados comissionados

Os empregados que percebem remuneração na base de comissão serão regidos pelos seguintes dispositivos:

- a) Os empregadores anotarão na **CTPS** o percentual da comissão;
- b) O empregado comissionado não será responsabilizado pelo inadimplemento dos compradores nas vendas à prazo, e nem pelos cheques recebidos, desde que a venda à prazo e ou o recebimento do cheque tenha se efetuado dentro das regras estabelecidas previamente pela empresa, ou, ainda, se autorizadas (**venda e recebimento dos cheques**) por superior hierárquico.
- c) Aos empregados remunerados por comissão fica assegurado uma percepção, em cada mês, de remuneração mínima equivalente ao salário mínimo, ou, se contar com mais de **03 (três)** meses na mesma empresa, ao piso salarial da categoria.
- d) Fica proibido aos empregadores exigir cota mínima para cumprimento dos seus empregados comissionados vinculando a percepção da comissão ao alcance da cota.
- e) Os empregados comissionados não farão jus à remuneração por labor em horas extraordinárias, entretanto, a empresa pagar-lhes-á o adicional de **50%** que será calculado a partir da seguinte fórmula:

Adicional de HE = Valor das comissões auferidas no mês : 220 X 0,5 X Quant. de horas extras no mês.

I - Excetuam-se aí os casos de horas extraordinárias eventualmente laboradas em quaisquer atividades não ligadas às vendas.

Cláusula Nº. 14 - Da remuneração, periodicidade e fornecimento de comprovantes.

A periodicidade da remuneração dos empregados será, obrigatoriamente, de **30 (trinta)** dias, sendo facultado às empresas, em função da complexidade da elaboração da folha de pagamento, o adimplemento do salário poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao laborado.

§ Único - Independentemente da sistemática adotada, os empregadores obrigam-se a fornecer aos seus empregados cópias de recibos, contracheques ou envelopes de pagamento da sua remuneração, com especificação dos pagamentos e descontos.

III- Dos benefícios sociais.

Cláusula Nº. 15 - Da admissão por experiência.

Fica expressamente proibido admitir empregado por experiência quando comprovado, através de anotações na CTPS, que o mesmo já tenha trabalhado na empresa exercendo a mesma função nos **12 (doze)** meses anteriores ao novo contrato.

Cláusula Nº. 16 - Das transferências.

Só se permitirá a transferência do empregado comissionado de um estabelecimento para outro, se da remoção não resultar prejuízo para o mesmo.

Cláusula Nº. 17 - Caixas / Prestação de contas.

Os empregados exercentes da função de **CAIXA** ficam obrigados a prestar contas do movimento do caixa diariamente.

§ único: Será facultado as empresas com mais de 50 (Cinquenta) empregados a possibilidade da conferência do fechamento do caixa no dia seguinte. Será nomeado um representante dos funcionários que acompanhará abertura do malote a conferência dos valores. Só será facultado esta possibilidade para as empresas que possuem malotes lacrados, e circuito interno de monitoramento

Cláusula Nº. 18 - Dos uniformes.

As empresas que exigirem uso de uniforme fornecê-los-ão, gratuitamente, na cota de até **03 (três)** uniformes/ano. O uso do uniforme será regulamentado pelas empresas quanto as restrições de uso e conservação.

Cláusula Nº. 19 - Do salário família.

Os empregadores se obrigam a solicitar de seus empregados, por escrito, **quando da admissão**, cópia das certidões de nascimento dos filhos menores de 14 anos de idade. A solicitação, em **02(duas)** vias, conterá o pedido, a data de emissão e o ciente do empregado.

§ único: Na hipótese da inobservância do quanto estipulado no caput o empregador se obriga a pagar o salário família independente de restituição pelo INSS.

Cláusula Nº. 20 - Dos vales transportes.

Os empregadores, no cumprimento da **Lei nº. 7418/85** e do **Decreto nº. 10,854/2021**, fornecerão a seus empregados, no início de cada semana, os vales transportes necessários ao deslocamento **residência - trabalho - residência**, observando-se, para o cálculo da quantidade, o deslocamento do empregado para tomar as refeições em casa.

Cláusula Nº. 21 - Das funções.

Os empregados que exerçam as funções elencadas no incisos III, IV, VI e VII da **Cláusula 04** não estão obrigados a executar tarefas de carga e descarga de mercadorias, nem a lavar o piso dos estabelecimentos em que trabalham.

Cláusula Nº. 22 - Estabilidade provisória.

Fica assegurada a estabilidade provisória aos empregados dos estabelecimentos comerciais nos seguintes termos:

- a) **Ao pré-aposentado** - por **02 (dois)** anos, aos empregados com mais de **10 (dez)** anos de serviço na mesma empresa e há **02 (dois)** anos da data da aquisição ao direito à aposentadoria.
- b) **Ao Empregado vítima de acidente de trabalho** - por **12 (doze)** meses, contando-se como ponto inicial a data em que a Previdência Social declará-los aptos a retornar ao serviço;
- c) **Ao empregado em retorno de afastamento por doença** - por **45 (quarenta e cinco)** dias, contados da data do retorno ao serviço;
- d) **À Empregada gestante** - desde à concepção até **180 (cento e oitenta)** dias após o parto;
- e) **Ao Empregado que esteja prestando serviço militar** - durante o cumprimento da obrigação cívica até **60 (sessenta)** dias após a dispensa.
- f) **Aos Empregados com direito ao benefício da licença paternidade** - por **30 (trinta)** dias, contados da data do nascimento da criança.
- g) **Ao Empregado com retorno de férias** - por **16 (dezesesseis)** dias, contados da data do retorno das férias

§ Primeiro - Fica estabelecido que a concessão da estabilidade provisória ficará adstrito à apresentação, pelo(a) empregado(a), do(s) documento(s) pertinentes, tais como: documento do INSS confirmando a concessão e o prazo do benefício, certidão de nascimento do filho, documento firmado pelo Exército Brasileiro informando a data de encerramento do serviço militar.

§ Segundo - Os empregados em gozo do benefício da estabilidade provisória só poderão ser dispensados nesse período se por justa causa, exceção feita aos pré-aposentados, os quais, se completado a idade limite ou o tempo de contribuição para aposentadoria voluntária não o fizerem perderão o direito ao benefício da estabilidade. Aplicar-se-á a legislação vigente

Cláusula Nº. 23 - Faltas justificadas.

Considerar-se-ão justificadas as faltas dos empregados estudantes decorrentes do comparecimento a testes, provas ou exame vestibular prestados em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, desde que cientificando o empregador com antecedência mínima de **48h (quarenta e oito horas)**, ficando o empregado com a obrigação de comprovar, posteriormente, o comparecimento.

§ Primeiro - A jornada de trabalho dos empregados estudantes não poderá ser alterada se implicar em prejuízo ao seu comparecimento às aulas.

§ Segundo - Será considerada falta justificada, na proporção de 01 (Uma) a cada ano, mediante apresentação de atestado médico, quando a empregada deixar de comparecer ao trabalho para acompanhar filho de até 07 (Sete) anos de idade a consulta médica.

Cláusula Nº. 24 - Das condições de trabalho.

Os empregadores se obrigam, nos termos da lei, a manter sanitários e água potável à disposição de seus empregados.

Cláusula Nº. 25 - Dos exames médicos

Os empregadores se obrigam a promover a realização dos exames médicos previstos na legislação laboral, fornecendo aos seus empregados cópias dos referidos.

Cláusula Nº. 26 - Do aviso prévio em dobro.

Os Empregadores pagarão aviso prévio de no mínimo **60 (sessenta)** dias aos Empregados que, contando mais de **50 (cinquenta)** anos de idade e mais de **05 (cinco)** anos de vínculo empregatício, cumulativamente, sejam despedidos sem justa causa.

Cláusula Nº. 27 - Do auxílio funeral.

As empresas com número igual ou maior que **05 (Cinco)** Empregados concederão um **Auxílio Funeral** no valor de **02 (Dois)** salários mínimos que serão pagos ao cônjuge sobrevivente ou dependentes de Empregado com mais de **03 (Três)** anos de serviços prestados à empresa com quem esteja vinculado à época do falecimento.

IV- Das Jornadas de Trabalho.

Cláusula Nº. 28 - Marcação De Ponto Eletrônica/ Virtual

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto na [portaria n.º 671](#) do Ministério do Trabalho

§ Primeiro - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- i - restrições à marcação do ponto;
- ii - marcação automática do ponto;
- iii - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- iv - alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ segundo - para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- i - estar disponíveis no local de trabalho;
- ii - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- iii - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e/ou impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§ terceiro - não onerosidade

As empresas que optarem pela utilização da marcação virtual não poderão impor aos seus empregados o ônus de aquisição de aparelhos celulares, ou equipamentos para implantação do sistema.

Cláusula Nº. 29 - Do cumprimento das jornadas de trabalho.

Fica autorizado, desde já, independentemente de acordo de compensação, que as jornadas semanais - **44h (Quarenta e quatro horas)** - sejam cumpridas de forma flexível, podendo, inclusive, na hipótese de supressão do trabalho aos sábados, ser dividida em **05 (Cinco)** jornadas iguais de **8:48 h (Oito horas e quarenta e oito minutos)** de extensão cada uma delas.

§ Primeiro - Respeitado o limite de **44h** semanais e a redução da hora fixa (**52m30s = 1h**), os vigias noturnos, os inventariantes e os empregados encarregados de lavar, encerar e arrumar a loja cumprirão suas jornadas de

trabalho no horário compreendido entre **22h00m e 6h00m**, com intervalo de 60 minutos para alimentação e repouso.

§ **Segundo** – Em decorrência da falta de transportes coletivos e por questões de segurança, os trabalhadores permanecerão no âmbito da empresa durante o intervalo acima especificado, quando terão a oportunidade de degustar e ingerir um lanche que lhes serão fornecidos gratuitamente.

Cláusula Nº. 30- Do intervalo intrajornada.

As empresas ficam autorizadas, nos termos do que preceitua o **Artº. 71** da CLT, a ampliarem o intervalo intrajornada de **02h (Duas horas)** para **03h (Três horas)**.

Cláusula Nº. 31- Compensação de jornada.

Fica estabelecido, nos termos da legislação vigente, obedecidas as formalidades legais, que as empresas poderão compensar as horas excedentes da jornada normal mediante a concessão de folgas, obedecendo, todavia, as seguintes regras:

I - Considerando o limite legal de **8h (Oito horas)** para cada jornada diária, as empresas só poderão fazer a compensação da **9ª.(Nona)** e da **10ª.(Décima)** horas trabalhadas, até o limite máximo de **40h (Quarenta horas)** mensais, e, nos casos em que o(s) trabalhador(es) venham a ultrapassar a **10ª. (Décima)** hora de trabalho em um mesmo dia, o tempo excedente será pago, obrigatoriamente, como hora extraordinária, e, em tais casos, com acréscimo de **60% (Sessenta por cento)**;

II - Obedecido o limite previsto no item I, a compensação das horas de trabalho que excederem as jornadas diárias (**Nona e décima horas**) será feita até o final do bimestre imediatamente posterior ao mês em que tais horas forem trabalhadas, mediante a concessão de folgas ou o pagamento na forma de horas extras, estas com acréscimo de **50% (Cinquenta por cento)**. As folgas compensatórias deverão ser concedidas até o final do bimestre imediatamente posterior ao mês em que as horas forem trabalhadas;

III - Caso o empregado manifeste o interesse de prolongar um final de semana em decorrência de um feriado, ou mesmo, se e quando necessário, faltar ao trabalho por curto período com objetivo de visitar seus familiares ou prestar assistência a parente que esteja enfermo, comprometer-se-á, se assim o exigir a empresa como condição para conceder a folga pretendida, a compensar as horas não trabalhadas em outros dias, observando, todavia, que as horas acrescidas à jornada de trabalho não poderão exceder de **2h (Duas horas)** a cada dia, até o total de horas a compensar.

§ **Primeiro**: As empresas fornecerão aos seus empregados, mensalmente, um documento contendo o histórico das horas extras trabalhadas, das horas extras compensadas, das folgas concedidas e das horas extras pagas.

§ **Segundo**: As empresas se comprometem a não realizar atendimento ao público nos seus estabelecimentos, nos seguintes dias: **1º. de Maio (dia do trabalho), Dia dos Comerciários (23/10/2023), Natal (25/12/2023) e Ano Novo (01/01/2024)**. Os valores correspondentes às multas por infração desse dispositivo serão cobrados mediante ação de cumprimento a ser ajuizada pelo sindicato profissional contra a empresa infratora.

§ **Terceiro**: Fica facultado às empresas, se assim desejarem, funcionar nos feriados e dias santificados não elencados no parágrafo anterior, obrigando-se a fornecer aos empregados escalados para trabalhar em tais dias, gratuitamente, os vales transportes necessários, ficando estabelecido que a jornada de cada trabalhador será de no máximo **7h20m**, com intervalo intrajornada de **2h (Duas horas)** pela qual receberá uma bonificação complementar com caráter indenizatório, no valor de **R\$ 60,60 (Sessenta Reais e Sessenta Centavos)**, com direito

a uma folga compensatória pelo feriado ou dia santificado trabalhado, que deverá ser concedida no prazo de quarenta e cinco dias após o labor.

§ Quarto: Objetivando o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, as empresas deverão flexibilizar as escalas de serviço, de forma que até **10% (Dez por cento)** dos seus empregados possam, se assim desejarem, frequentar cursos regulares do ensino básico, médio, pré-vestibular ou superior, não sendo permitido, todavia, que o(s) empregado(s) ao fazer a matrícula mude(m) de turno. O empregado se obriga a apresentar comprovante de frequência regular a cada semestre, sob pena de perder o privilégio da flexibilização da jornada.

§ Quinto: Os Supermercados e Atacadados de Auto Serviço, mercadinhos e minimercados do município de Itabuna não realizarão o atendimento ao público na forma presencial nos feriados de **1º. de Maio 2023, Dia dos Comerciantes (Quarta Segunda-feira do mês de outubro), Natal (25/12/2023) e Ano Novo (01/01/2024)**. A inobservância dessa proibição implicará na incidência de uma multa no valor no importe de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), em favor do sindicato laboral, R\$ 6.000,00 (seis mil reais) em favor do sindicato patronal e mais o valor equivalente a um salário-mínimo por empregado prejudicado. No caso de reincidência durante a vigência da norma coletiva a multa será majorada para R\$ 8.000,00 (oito mil reais).

§ Sexto: As empresas de supermercados que desejarem funcionar na terça feira de Carnaval deverão organizar uma escala em que, os empregados não trabalhem em um dos três dias que compõem Os festejos carnavalescos (Domingo, Segunda-feira ou Terça -feira).

Cláusula Nº. 32 - Do Ecommerce.

Será permitido que as lojas de Supermercados possam realizar nos feriados descritos no § 2ª da Cláusula 31ª, a venda na modalidade Ecommerce, vedado o atendimento presencial na loja, sendo permitido a entrega na modalidade delivery.

§ Primeiro : As empresas que funcionarem nesta modalidade obrigam-se a fornecer aos empregados escalados para trabalhar em tais dias, gratuitamente, os vales transportes necessários, ficando estabelecido que a jornada de cada trabalhador será de no máximo **7h20m**, com intervalo intrajornada de **2h (Duas horas)** pela qual receberá uma bonificação complementar com caráter indenizatório, no valor de **R\$ 60,60 (Sessenta Reais e Sessenta Centavos)**, com direito a uma folga compensatória pelo feriado trabalhado, que deverá ser concedida no prazo de quarenta e cinco dias após o labor.

§ Segundo: Os trabalhadores que laborarem nos feriados na modalidade Ecommerce terão direito a não serem escalados para o labor nos feriados em que ocorrerá o funcionamento normal ao público que, tendo como parâmetro o número de feriados na modalidade Ecommerce em que houve o labor.

Cláusula Nº. 33 - Da Homologação - Entrega de Carta de Referência.

Fica aqui convencionado entre os sindicatos convenientes que a homologação dos TRCTs dos ex-empregados com mais de 01(um) ano de vínculo empregatício, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ocorrer, preferencialmente, no sindicato representativo da categoria obreira comerciária.

§ Primeiro - Quando da homologação da rescisão os empregadores fornecerão carta de referência ao(s) empregado(s) que se demita(m) ou seja(m) demitido(s) sem justa causa, sob pena de, não o fazendo, serem obrigados a pagar aos respectivos empregados uma multa equivalente a **50% (Cinquenta por cento)** do salário mínimo.

§ Segundo - Fica estabelecido, desde logo, que por ocasião da rescisão do contrato de trabalho de qualquer dos seus empregados, as empresas que optarem pela homologação no sindicato, estão obrigadas a apresentar ao sindicato da categoria profissional (SECI) os seguintes documentos:

- a) RE - Relação de Empregados referente aos meses de **março/2021, março/2022 e março/2023;**
- b) comprovantes de recolhimento do imposto sindical (Patronal e Empregados) referentes aos três últimos anos - **2021, 2022 e 2023;**
- c) comprovante de recolhimento dos valores (Taxa Assistencial) devidos ao sindicato patronal referente aos três últimos anos - **2021, 2022 e 2023;**
- d) comprovantes de recolhimento dos valores devidos (Taxa Assistencial) ao sindicato da categoria profissional referente aos três últimos anos - **2021, 2022 e 2023.**

V- Da Parte Sindical

Cláusula Nº. 34 - Divulgação Atividades Sindicais.

Os Empregadores reconhecem a necessidade dos dirigentes sindicais divulgar as atividades da entidade, e, para tanto, autorizam, desde logo, que afixem folhetos, publicações e circulares de interesse dos trabalhadores no quadro de avisos das empresas, desde quando não contenham ofensas ou agressões às empresas, seus administradores, proprietários ou empregados. Fica acertado, ainda, que as manifestações e ou assembleias promovidas pela entidade profissional não poderá, sob nenhuma hipótese, impedir ou dificultar a entrada e saída das pessoas, empregados ou clientes, nem tampouco, interromper as atividades da empresa, ressalvado o direito de greve.

Cláusula Nº. 35 - Liberação de dirigente sindical.

As empresas se comprometem a liberar, na forma da lei, se e quando solicitadas, os empregados exercentes de cargos na diretoria do sindicato profissional.

Cláusula Nº. 36- Mensalidades sindicais.

As empresas farão o desconto em folha de pagamento, no valor de R\$ 16,00 (Dezesseis reais), referentes a mensalidade devida pelos Empregados sindicalizados atendidas as seguintes condições:

- a) Desde que recebam autorização escrita do empregado;
- b) Desde que solicitada, por escrito, com relação nominativa dos Empregados, pelo sindicato;
- c) Se o repasse for feito através de crédito em conta bancária a ser indicada pelo sindicato profissional.

Cláusula Nº. 37 - Taxa assistencial. Encargo dos empregados.

Os empregadores descontarão da remuneração de seus empregados, não associados à entidade profissional, a título de taxa assistencial, em favor do SECI, mensalmente, a importância de **R\$ 20,00 (vinte reais)** incidentes sobre os meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2023, e janeiro e fevereiro de 2024, cada, a partir do mês subsequente à assinatura deste instrumento normativo, desde que não exista oposição manifestada, pelo empregado, por escrito, de próprio punho, individualmente e diretamente ao SECI, inicialmente no prazo de **10 (dez)** dias, contados a partir da publicação citada no parágrafo seguinte, podendo, contudo, ser apresentada em outra data, produzindo efeitos a partir da data da protocolização.

§ Primeiro - As empresas afixarão nos murais e o SECI divulgará em pelo menos um boletim informativo, no prazo de até **02 (dois)** dias após a assinatura deste instrumento, no inteiro teor desta Cláusula, sob pena de devolução dos valores descontados, ao trabalhador, pela parte que não cumprir a obrigação da divulgação.

§ Segundo- As entidades, por seus representantes, se comprometem a envidar esforços no sentido de promover o arquivamento da presente convenção no prazo de até 30 dias.

§ Terceiro- Os valores descontados a título de Taxa Assistencial, pelas empresas, serão repassados ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITABUNA, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, através de recolhimento bancário em guia fornecida pela entidade. Devendo, ainda, as empresas, fornecer ao SECI a relação nominativa dos empregados contribuintes, constando o número da CTPS, a data de admissão.

§ Quarto - Caso alguma empresa ou o SINDSUPER venha a ser demandado judicialmente a restituir a qualquer empregado os valores descontados em razão do cumprimento desta cláusula, o SECI se obriga a assumir as despesas inerentes as custas processuais, desde que seja previamente comunicado pela(s) empresa(s) ou pelo SINDSUPER, da existência de ação judicial tão logo seja citada/notificada, a fim de que possa ingressar no feito para promover sua respectiva defesa, devendo, ainda, a(s) empresa(s) envolvida(s), em sua(s) contestação(ões), requerer judicialmente a inclusão do sindicato na lide, e comunicar a entidade em caso de notificações extrajudicialmente, e auto de infração.

§ Quinto - Caso alguma empresa ou o SINDSUPER venha a ser condenado judicialmente a restituir a qualquer empregado os valores descontados em razão do cumprimento desta cláusula, independentemente do acolhimento do pedido de inclusão do Sindicato na lide mencionado no Parágrafo Quarto, o SECI ressarcirá o exato valor pago judicialmente pela empresa ou pelo SINDSUPER, ficando estes autorizados a compensar/deduzir, após prévio aviso, o valor da condenação com qualquer crédito destinado ao SECI, ainda que decorrente de mero repasse.

Cláusula Nº. 38- Taxa Assistencial. Encargo dos empregadores.

As empresas filiadas ao SINDSUPER deverão recolher a taxa assistencial Patronal, nos termos da legislação vigente- inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, e com disposição legal na alínea "E" do Art2º do Estatuto do SINDSUPER, sendo o prazo para pagamento até 30 de setembro de 2023, a importância conforme tabela a seguir:

Para as empresas que possuem de 01 a 05 empregados R\$ 100,00

Para as empresas que possuem de 06 a 10 empregados R\$ 200,00

Para as empresas que possuem de 11 a 20 empregados R\$ 300,00

Para as empresas que possuem de 21 a 50 empregados R\$ 500,00;

Para as empresas que possuem de 51 a 100 empregados R\$ 1.000,00;

Para as empresas que possuem de 101 a 500 empregados R\$ 1.500,00;

Para as empresas que possuem de 501 a 1000 empregados R\$ 4.000,00;

Para as empresas que possuem de 1001 a 2000 empregados R\$ 6.000,00;

Para as empresas que possuem mais de 2000 empregados R\$ 10.000,00;

§ Primeiro: Só terão direito a votos nas assembleias gerais patronais os associados que estejam quites com as taxas assistenciais ou contribuições sindicais em favor do Sindicato dos Supermercados e Atacados de Auto Serviço do Estado da Bahia. Conforme disposto nas alíneas "A" e "F" do artigo sexto do Estatuto do SINDSUPER.

§ Segundo - Os valores a serem recolhidos serão pagos através de boleto bancário enviado previamente ou depósito em conta corrente do SINDSUPER.

§ Terceiro - Fica assegurado o direito de oposição àquelas empresas não filiadas/associadas ao SINDSUPER, as quais poderão a qualquer momento manifestar sua discordância quanto ao pagamento da referida taxa. O direito de oposição deverá ser manifestado por escrito, através do comparecimento do representante legal da empresa

na sede do sindicato ou mediante envio de correspondência à entidade de classe, com aviso de recebimento (AR). No mesmo sentido, a manifestação do direito de oposição não prejudicará a contribuição que porventura tenha sido efetuada e/ou recolhida.

VI- Das penalidades

Cláusula Nº. 39 - Das anotações na CTPS

Os empregadores que anotarem na CTPS dos seus empregados data de admissão, função, remuneração ou percentual de comissão diversos dos verdadeiros e ou que deixarem de cadastrá-los no **PIS - PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL**, estarão sujeitos às penas da lei.

Cláusula Nº. 40 - Recolhimento das taxas assistenciais

O recolhimento das **TAXAS ASSISTENCIAIS** devidas aos sindicatos convenientes em data posterior ao quanto avençado nas **Cláusulas 37ª e 38ª** implicará na cobrança de multa igual a **2%** do valor devido, atualização monetária pela variação do **INPC** e juros moratórios à razão de **1% a. m.**

CLÁUSULA Nº. 41 - Da Jornada aos domingos

O empregado ou empregada submetido a jornada aos domingos, fica assegurado a limitação garantida na Lei 11.603/2007, sendo realizado o labor na forma 2 x 1 onde o mesmo empregado(a) não poderá laborar por mais de dois domingos seguidos no mesmo mês.

Cláusula Nº. 40- Ação de Cumprimento

As empresas e ou os empregados que infringirem quaisquer das Cláusulas previstas no presente acordo, excetuado o que está previsto na Cláusula 31ª, § 5º, que tem regramento próprio, estarão sujeitos, mediante de Ação de Cumprimento patrocinado por seus respectivos sindicatos, ao pagamento de uma multa no valor equivalente a **50% (Cinquenta por cento)** do salário mínimo, que será revertida em favor da parte prejudicada, sem prejuízo do débito eventualmente existente em relação ao não recolhimento do imposto sindical e ou da taxa assistencial.

E por estarem justos e acordados os diretores sindicais assinam o presente instrumento em **04 (Quatro)** vias, sendo **01 (Uma)** para registro no Ministério do Trabalho, **01 (Uma)** para cada uma das entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Itabuna, 22 de agosto de 2023.


Gabriel Nascimento da Costa
Presidente Sindsuper


Amanda Santos
Presidente do Secir


Jorge de Castro Mesquita Dantas
Vice presidente - Supermercado Itão


Nivaldo Fagundes de Freitas
Diretor


Igor Roseno
Jurídico Sind Super
OAB/BA - 38772