

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2022/2023

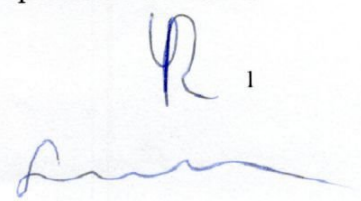
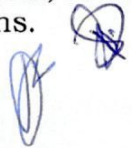
Pelo presente instrumento, firmam CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, de um lado o SINDICATO DOS SUPERMERCADOS E ATACADOS DE AUTO-SERVIÇO DO ESTADO DA BAHIA - SINDSUPER- CNPJ Nº 01.573.537/0001-03, e do outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS EM SUPERMERCADO, HIPERMERCADO, MERCADINHO DO RAMO ATACADISTA E VAREJISTA DA CIDADE DO SALVADOR - SINTRASUPER, CNPJ Nº 05.786.438/0001-60, neste ato representado por seus Presidentes, GABRIEL NASCIMENTO DA COSTA, brasileiro, casado, residente nesta capital, portador do CPF nº. 796.552.035-49 e MARIA ROSA SILVA DE SOUZA, brasileira, solteira, residente nesta capital, portador do CPF nº 507.695.375-53, respectivamente, todos devidamente autorizados por suas Assembléias, nos termos das Cláusulas que seguem, que aceitam e mutuamente se obrigam, a saber:

I - CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA PRIMEIRA - PISOS SALARIAIS

- 1) A partir de 1º de julho de 2022, fica garantido piso salarial, por função, nos seguintes valores:
- a) R\$ 1.304,62 (Um Mil Trezentos e Quatro Reais e Sessenta e Dois Centavos), para os empregados com mais de 90 (noventa) dias de serviço na mesma empresa, que exerçam as funções de office-boy, faxineiro, carregador, trabalhador braçal, copeiro, vigia, entregador, auxiliar de serviço, servente e similares, exceto o empacotador.
 - b) R\$ 1.422,83 (Um Mil Quatrocentos e Vinte e Dois Reais e Oitenta e Três Centavos) para os demais empregados com mais de 90 (noventa) dias de serviço na mesma empresa, exceto o empacotador.
- 1.1) Aos funcionários com mais de 90 dias de serviço na mesma empresa que preencheram os requisitos para receber os pisos da categoria previstos nas alíneas "a" ou "b", será facultado ao empregador pagar o seu retroativo na folha subsequente ao nonagésimo dia;
- 1.2) A partir de 1º de março de 2022, para os trabalhadores, preferencialmente menores de 18 anos, que exerçam a função de **EMPACOTADOR**, fica assegurada a remuneração mínima de **um salário mínimo nacional**, reajustado anualmente, de acordo com a legislação em vigor.

Parágrafo primeiro: Conceitua-se como **EMPACOTADOR DE SUPERMERCADO** o empregado que tenha como função: empacotar as mercadorias adquiridas pelos clientes do supermercado; auxiliar o cliente no transporte dessas mercadorias; verificar na área de venda, se for o caso, o preço da mercadoria; recolher carrinhos da loja e auxiliar o operador de caixa em atividades afins.



1

Parágrafo segundo: Fica estabelecido que a jornada de trabalho do **EMPACOTADOR DE SUPERMERCADO** será de 40 (quarenta) horas semanais.

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados do comércio supermercadista, com salário superior àqueles estipulados como piso salarial da categoria até o limite de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) de salário base, a partir de 1 de julho de 2022, terão um reajuste no percentual de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento), sobre o salário de setembro de 2021, compensando todas as antecipações legais e espontâneas ocorridas no período.

Parágrafo primeiro: Fica instituída a livre negociação individual para a fixação do índice de reajuste e triênio, daqueles empregados que recebem salário base acima de R\$ 9.000,00 (Nove Mil Reais).

Parágrafo segundo: Os empregados admitidos em data posterior a 1º de março de 2021 farão jus ao aumento proporcional ao número de meses contados da admissão da empresa.

CLÁUSULA TERCEIRA - ABONO

Extraordinariamente por conta da COVID- 19. As empresas efetuarão o pagamento de um abono no valor total de R\$ 555,00 (Quinhentos e Cinquenta e Cinco Reais) com caráter indenizatório, para toda a categoria, sendo pago em até duas parcelas, até a folha de junho/2022 com natureza de verba indenizatória, sem integrar o salário para os devidos fins.

CLÁUSULA QUARTA - TRIÊNIO


A título de gratificação adicional por tempo de serviço, as empresas pagarão, mensalmente, aos seus empregados que recebem salário base até R\$ 9.000,00 (Nove Mil Reais), para cada 03 (três) anos de efetivo serviço ao mesmo empregador, 3% (três por cento) do respectivo salário, limitado cada triênio ao valor equivalente ao de um salário mínimo legal.

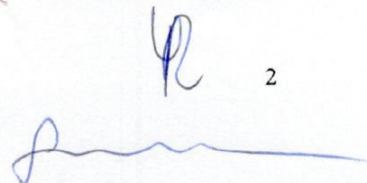
Parágrafo único: Fica instituída a livre negociação individual para a fixação do percentual do triênio, daqueles empregados que recebem salário base acima de R\$ 9.000,00 (Nove Mil Reais).

CLÁUSULA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA

A título de quebra de caixa, as empresas pagarão mensalmente aos seus empregados que exerçam efetivamente a função de caixa, 10% (dez por cento) do salário mínimo, se o empregado tiver menos de 90 (noventa) dias de tempo de serviço efetivo na mesma empresa e 10% (dez por cento) do respectivo salário para os que possuem tempo de serviço superior.

Parágrafo primeiro: Ficam desobrigadas deste pagamento as empresas que não descontarem de 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. 



Parágrafo terceiro: Obrigam-se os empregadores a não promoverem desconto no salário dos seus empregados das quantias correspondentes aos cheques por eles recebidos, que tenham sido sustados ou sem provisão de fundos, desde que observadas as normas da empresa.

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal do empregado será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais com até 08 (oito) horas diárias, sendo permitida a compensação da duração diária do trabalho, desde que obedecidas as exigências e formalidades legais e os seguintes itens:

- a) As horas acrescidas em um ou mais dias da semana serão devidamente compensadas, em conformidade com a Lei.
- b) As horas extras do empregado, uma vez não compensadas, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), de acordo com a Lei.
- c) Os empregadores fornecerão, gratuitamente, aos empregados convocados para o trabalho suplementar com duração superior a 1h30 (uma hora e trinta minutos), um lanche (*in natura*) ou ticket refeição ou alimentação no valor de R\$ 4,10 (Quatro Reais e Dez Centavos).

Parágrafo Primeiro - Fica convencionado entre as partes que o intervalo intrajornada para trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, será, no mínimo, de 50 (cinquenta) minutos nos termos do inciso III do Art. 611-A da CLT.

Parágrafo segundo - Será permitida também a realização de jornada normal de 36 (trinta e seis) horas semanais, com até 06 (seis) horas diárias, sendo a remuneração proporcional ao piso da categoria, não sendo permitida a realização de horas extras, tampouco a contratação de trabalhadores que tenham prestado serviço ao mesmo empregador nos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo terceiro - Para ser contratado(a) sob o regime de jornada de 36 (trinta e seis) horas, o(a) trabalhador(a) deverá preencher um dos seguintes requisitos:

- a) Estar comprovadamente matriculado(a) no ensino fundamental, médio ou universitário;
- b) Indivíduos com idade igual ou superior a 40 (quarenta) anos;
- c) Pessoas que falem 05 (cinco) anos para aquisição do direito de aposentadoria;
- d) Pessoas Com Deficiência (PCD);
- e) Pessoas Portadoras de doenças graves;

CLÁUSULA SÉTIMA - Marcação De Ponto Eletrônica/ Virtual

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto na Portaria n.º671 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo terceiro - 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.

Parágrafo quarto - A empresa que optar pela utilização deste mecanismo, deverá, através de ofício específico, manifestar ao Sindicato a opção de utilizá-lo, bem como, fornecerá toda explicação sobre o funcionamento sistema quando solicitado.

CLÁUSULA OITAVA - ADEQUAÇÃO DA JORNADA - COMPENSAÇÃO

Convencionam as partes que as horas excedentes da jornada de trabalho poderão ser compensadas mediante concessão de folgas ou redução da jornada diária, observando o disposto abaixo:

- 1) A carga máxima de horas excedentes de trabalho será de 02 (duas) horas diárias e 30 (trinta) horas mensais.
- 2) As horas excedentes serão compensadas mediante concessão de folgas ou redução da jornada diária, que serão dadas obrigatoriamente no prazo máximo de 50 (cinquenta) dias, enquanto durar a pandemia este prazo será dilatado para 90 (noventa) dias, zerando assim todas as horas extras destinadas à compensação com o número equivalente de folgas ou redução de jornada diária.
- 3) A concessão de folgas aqui acordadas não impede a obrigatoriedade da folga semanal prevista em lei.
- 4) A compensação decorrente das horas trabalhadas excedentes da jornada diária, até o limite de 02 (duas) horas, dar-se-á com base na correlação, considerando para cada hora de excesso, 01 (uma) hora de folga ou redução de jornada diária.
- 5) Sempre que solicitado pelo empregado, deverão as empresas fornecer cópia de "espelho de ponto", na forma requerida.



- 6) Os empregadores ficam proibidos de dar folga ao empregado no dia em que estiver escalado para o trabalho, salvo se requisitado pelo próprio empregado e de comum acordo com o empregador.
- 7) Na hipótese de impossibilidade das empresas cumprirem o acordado no prazo fixado, ficam obrigadas ao pagamento das horas divergentes trabalhadas e não compensadas, acrescidas do percentual constante nesta convenção coletiva, estabelecido para adicional de horas extraordinárias, devendo o pagamento ser realizado, obrigatoriamente, nos 30 (trinta) dias seguintes ao previsto no item 2 desta cláusula, fechando o sistema a cada 50 (cinquenta) dias, como aqui previsto. Em caso do pagamento não ser realizado no mês seguinte ao período de compensação, as horas extras serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo único: A redução de jornada diária de que trata a cláusula somente poderá advir da compensação de horas extras trabalhadas, não se admitindo a sua estipulação para fins de redução do salário, conforme disciplina o artigo 7º, inciso VI da CF/88 e ditames da Lei 13.189/2015.

CLÁUSULA NONA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL - 12X36

Fica facultado às empresas adotarem a jornada especial 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para os empregados que laborem na condição de auxiliar de patrimônio, segurança ou funções similares.

Parágrafo único. Considera-se já remunerados os trabalhos realizados em domingos e feriados que coincidam com a referida escala, em face da natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes destinadas ao descanso.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS AOS DOMINGOS

Fica autorizado o funcionamento das empresas nos dias de domingo, com jornada normal de trabalho nas condições abaixo discriminadas:

Parágrafo primeiro: Os empregados que forem escalados para o labor em dias de domingo receberão a título de refeição ou alimentação, os seguintes valores:

- a) R\$ 29,83 (Vinte e Nove Reais e Oitenta e Três Centavos) para as empresas com até 50 (cinquenta) empregados.
- b) R\$ 40,17 (Quarenta Reais e Dezessete Centavos) para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados.

Parágrafo segundo: Os referidos valores valem somente a partir de 01 de março de 2022.

Parágrafo terceiro: A bonificação, concedida nas condições e nos limites definidos nesta Convenção, não possui natureza salarial e não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo quarto: O pagamento quando em dinheiro deverá ser efetuado em até 6 (seis) dias úteis após o domingo trabalhado, quando em cartão

alimentação/refeição no prazo de até 10 (dez) dias úteis após o labor, e se ultrapassado este prazo o pagamento somente poderá ser em dinheiro.

Parágrafo quinto: Fica assegurado, aos empregados que trabalharem durante o período de funcionamento das lojas aos domingos, a compensação das horas efetivamente trabalhadas na folga da semana subsequente, previamente estabelecida na escala de revezamento.

Parágrafo sexto: Nenhum empregado estará obrigado a trabalhar em 03(três) domingos consecutivos, devendo ser respeitado o interregno de 01(um) domingo de descanso a cada 02(dois) domingos trabalhados consecutivamente, entre os domingos em que houver funcionamento da empresa.

Parágrafo sétimo: No caso das lojas situadas nos shoppings centers os supermercados seguirão os horários de abertura dos shoppings.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS NOS FERIADOS

Fica autorizado o trabalho nos feriados oficiais estabelecidos por Lei, com jornada normal de trabalho nas condições abaixo discriminadas:

Parágrafo primeiro: Os empregados que forem escalados para o labor em dia de feriado receberão a título de refeição ou alimentação, a partir de 01 de março de 2022 os seguintes valores:

- a) R\$ 40,17 (Quarenta Reais e Dezessete Centavos) para as empresas com até 50 (cinquenta) empregados, inclusive;
- b) R\$ 60,89 (Sessenta Reais e Oitenta e Nove Centavos) para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados.

Parágrafo segundo: Os empregados que forem escalados para o labor nos feriados da “Sexta-feira Santa”, 01/05/2022 e 24/06/2022, embora não seja recomendado pelo SINTRASUPER o funcionamento das empresas nestas datas, receberão os valores abaixo discriminados:

- a) R\$ 39,37 (Trinta e Nove Reais e Trinta e Sete Centavos) nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados inclusive, que funcionarem até às 14:00hs;
- b) R\$ 59,75 (Cinquenta e Nove Reais e Setenta e Cinco Centavos) para as empresas com 51 (cinquenta e um) empregados, ou mais, que funcionarem até às 14:00hs;
- c) R\$ 57,17 (Cinquenta e Sete Reais e Dezessete Centavos) nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, inclusive, que permanecerem funcionando após às 14:00hs;
- d) R\$ 89,16 (Oitenta e Nove Reais Dezesseis Centavos) para as empresas com 51 (cinquenta e um) empregados, ou mais, que permanecerem funcionando após às 14:00hs.

Parágrafo terceiro: O pagamento quando em dinheiro deverá ser efetuado em até 6 (seis) dias úteis após o domingo trabalhado, quando em cartão alimentação/refeição no prazo de até 10 (dez) dias úteis após o labor, e se ultrapassado este prazo o pagamento somente poderá ser em dinheiro.

Parágrafo quarto: Os empregados que forem escalados para o labor nos feriados dos dias 25/12/2022 e 01/01/2023, embora não seja recomendado pelo SINTRASUPER o funcionamento das empresas nestas datas, receberão os seguintes valores:

- a) R\$ 82,61 (Oitenta e Dois Reais e Sessenta e Um Centavos) para as empresas com até 50 (cinquenta) empregados;
- b) R\$ 166,52 (Cento e Sessenta e Seis Reais Cinquenta e Dois Centavos) para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados.

Parágrafo quinto: As empresas que vierem a funcionar nas datas referidas no parágrafo anterior (25/12/2022 e 01/01/2023) poderão permanecer abertas das 08:00hs até às 17:00hs e deverão efetuar o pagamento referido no parágrafo anterior em dinheiro a após o final do expediente.

Parágrafo sexto: A bonificação, concedida nas condições e nos limites definidos nesta Convenção, não possui natureza salarial e não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo sétimo: Fica assegurada, aos empregados que trabalharem no feriado, a compensação das horas efetivamente trabalhadas através da concessão de folga, previamente estabelecida na escala de revezamento, no período máximo de 30 dias após o referido labor, caso ocorram dois feriados no mesmo mês o prazo será de até 60 dias, se existirem três feriados no mesmo mês o prazo será de até 90 dias. Desatendida as condições aqui estabelecidas, o empregador deverá pagar a dobra correspondente na forma da Lei.

Parágrafo oitavo. Especificamente com relação aos feriados dos dias 25/12/2022 e 01/01/2023, em caso de não ser concedida a folga no período máximo de 30 dias, a empresa será obrigada a pagar as horas trabalhadas como labor extraordinário com o adicional de 100% sobre a hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA- DIA DO COMERCIÁRIO

No ano de 2022, o dia 17 de outubro será considerado "DIA DO TRABALHADOR COMERCIÁRIO SUPERMERCADISTA", não havendo trabalho para os empregados, sem prejuízo da remuneração ou do repouso semanal remunerado.

Parágrafo primeiro. O trabalho no dia dos comerciários é permitido para os profissionais da área de vigilância, segurança patrimonial e manutenção, que poderão laborar quando houver necessidade do serviço ou realizar vistoria no local.

Parágrafo segundo. Recomenda-se que as empresas mantenham as condições gerais já praticadas nesta data.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, nos termos do PAT (Lei nº 6.321/76), inclusive no que tange ao desconto da participação do empregado, alimentação aos seus funcionários através do sistema de refeição convênio (ticket de refeição ou alimentação), sem natureza salarial, com valor diário não inferior a R\$ 14,61

(Quatorze Reais e Sessenta e Um Centavos).

Parágrafo primeiro: Os referidos valores valem somente a partir de 1º de março de 2022.

Parágrafo segundo: As empresas que preferirem podem, ao invés de fornecer ticket refeição aos empregados, conceder esse benefício através de refeitórios, cestas básicas ou de refeições prontas e, neste caso, comprometem-se a fiscalizar a qualidade da refeição servida dentro de padrões nutricionais adequados e suficientes à manutenção da saúde do trabalhador.

a) As empresas que optarem pelo fornecimento de cesta básica como substituição ao ticket, concederão uma cesta com valor igual ao somatório dos tickets nos dias previstos para o labor no mês referência.

Parágrafo terceiro: As empresas devem disponibilizar água potável aos funcionários durante o período de expediente.

II - CLÁUSULAS SOCIAIS E DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO

Em caso de substituição não eventual, na mesma função ou cargo de confiança, o substituto passará a receber, a partir do primeiro dia e enquanto durar a substituição, a mesma remuneração do substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA PROVISÓRIA

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

- a) Gestante - 80 (oitenta) dias após a licença maternidade.
- b) Pré Aposentado - Nos 12 (doze) últimos meses que antecedem a data para aquisição do direito à aposentadoria voluntária. O empregado perderá o direito a esta garantia se, ao entrar no período aquisitivo de pleitear a aposentadoria, não o fizer.
- c) Afastamento por doença - De 30 (trinta) dias após alta médica para os empregados que tenham sido afastados do trabalho por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante, estando devidamente comprovada esta condição, gozará das seguintes prerrogativas:

- a) A jornada de trabalho não poderá ser alterada se implicar em prejuízo ao seu comparecimento às aulas;
- b) Atendidas as conveniências do serviço, as empresas tentarão coincidir as férias do empregado estudante com o período de férias escolares;
- c) Serão consideradas justificadas, sem necessidade de compensação, as faltas ao serviço decorrentes de realização de exames vestibulares, desde que comprovadas e cientificado o empregador 48 (quarenta e oito) horas antes.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

As empresas não farão descontos nos salários dos empregados quando deixarem de comparecer ao serviço, desde que apresentem documentos que comprovem as seguintes situações:

- 1) Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendentes, irmãos, ou pessoa declarada como sua dependente econômica;
- 2) Até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- 3) Até 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de nascimento do filho;
- 4) Por 01 (um) dia, a cada 12 (doze) meses, em caso de doação de sangue;
- 5) Até 02 (dois) dias, em caso de alistamento eleitoral.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LOCAL PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas que contarem, por loja, com mais de 30 (trinta) empregados do sexo feminino, com idade superior a 16 (dezesesseis) anos, obrigam-se a manter local destinado à guarda dos respectivos filhos em idade de AMAMENTAÇÃO, facultado o convênio com creches.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRACHEQUES

As empresas fornecerão aos seus empregados recibos de remuneração mensal discriminando todas as verbas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por facultativos do Sindicato dos Empregados, em razão da existência de Convênio com Instituto Nacional de Seguridade Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E CONCURSOS OU EVENTOS AFINS

O empregado poderá ausentar-se do serviço, no período máximo de 03 (três) dias por ano, para participar de cursos, seminários de aperfeiçoamento profissional específico da atividade do comércio e no interesse deste, não ocorrendo prejuízo salarial.

Parágrafo único: A participação em eventos sindicais dependerá da iniciativa do respectivo Sindicato dos Empregados, sendo facultado ao empregador o atendimento, observando-se a compensação da jornada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- UNIFORMES

As empresas, na medida em que exijam, fornecerão gratuitamente e anualmente, 03 (três) uniformes aos seus empregados, sendo responsáveis pela regulamentação do uso em serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO

A rescisão dos contratos de trabalho será regida pelos seguintes princípios:

- a) O empregado que pedir demissão e conceder aviso-prévio, desde que já tenha cumprido 1/3 (um terço) do respectivo prazo, ficará dispensado do cumprimento do restante, na hipótese de, comprovadamente, obter novo emprego, sendo remunerado apenas pelos dias trabalhados.
- b) Desde que solicitada, a empresa fornecerá Carta de Referência, se o

- empregado não tiver sido despedido por justa causa;
- c) Os empregadores se obrigam a fornecer aos empregados, por ocasião da rescisão contratual, a relação de salários de contribuição (formulário SB-13), em duas vias.
 - d) É assegurado aos empregados com mais de 45 anos de idade, despedidos sem justa causa, e que foram admitidos até 28 de fevereiro de 2004, com mais de 03 (três) anos de efetivo labor para a mesma empresa, um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sendo que os 30 (trinta) dias excedentes do legal serão considerados indenizados, não podendo ser utilizados para contagem de avos para férias, 13º salário ou outras vantagens legais, inclusive integração ao tempo de serviço.
 - e) As homologações das rescisões contratuais com mais de um ano de vínculo empregatício serão efetuadas preferencialmente no Sindicato laboral, se contiverem ressalvas, deverão estar relacionadas no verso do documento rescisório.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

As empresas fornecerão aos seus funcionários cópias dos respectivos atestados de saúde ocupacional (ASO), além de cópias dos exames complementares.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Os empregadores se obrigam a não aceitar no interior de suas lojas, empregados de outras empresas sem carteira assinada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO

O SINDSUPER, em parceria com o SINTRASUPER, compromete-se a realizar campanhas e atividades informativas e preventivas sobre as doenças ocupacionais, planejamento familiar, doenças sexualmente transmissíveis, etc., mediante calendário anual, que deverá ser de conhecimento prévio de todos os envolvidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - POLÍTICA DE EMPREGO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As partes aqui convencionadas instituem nesta data uma comissão paritária objetivando, a formulação de propostas e projetos para o estabelecimento de uma política de geração de empregos, requalificação profissional, ações sociais e outros temas de interesse das categorias patronal e laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR

O SINDSUPER e o SINTRASUPER recomendam que as empresas implementem o Programa de Cultura do Trabalhador, instituído pela Lei nº 12.761/2012, e proporcionem as medidas para conceder o vale-cultura, na forma da legislação citada, incentivando o acesso à cultura dos seus empregados

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURO OBRIGATÓRIO

As empresas concederão seguro obrigatório, por acidente ou morte, para os empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS

As empresas, através do seu Departamento Jurídico, prestarão assistência jurídica aos seus empregados que, no exercício da função de vigia, praticarem atos que levem a responder ação penal, desde que respeitadas às normas de segurança e de conduta estabelecidas pela empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego, ou à sua manutenção, independente do sexo, raça, cor, estado civil, religião ou situação familiar.

II - CLÁUSULAS DE RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- FILIAÇÃO / DIVULGAÇÃO

Os representantes Sindicais, devidamente credenciados, poderão, em dia, hora e local previamente acordados com as empresas, nelas comparecer para filiação de novos sócios.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS/ REPRESENTANTE SINDICAL

As empresas que tiverem, nos seus quadros, empregados que sejam dirigentes sindicais, poderão liberar apenas 01 (um), para ficar à disposição do Sindicato dos Empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DE MENSALIDADE

As empresas descontarão dos seus empregados, que assim solicitarem por escrito, as mensalidades sindicais no valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário nominal, tendo como limite o valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), recolhendo-as na conta corrente do SINTRASUPER (Banco SICOOB nº756, Agência 3020, c/c 55075-2) no prazo máximo de 03 (três) dias úteis após o respectivo desconto.

Parágrafo único: Os empregados que solicitarem o desconto da mensalidade, estão desobrigados do pagamento da taxa assistencial prevista na cláusula trigésima quarta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA - 2022/2023.

Fica instituído PROGRAMA DE BENEFÍCIO DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023 para as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, Supermercados, Hipermercados, mercados e Atacados de Auto Serviço, mercadinhos e minimercados, localizadas no Município de Salvador, nos seguintes termos:

A forma de pagamento indenizatório para o funcionamento aos DOMINGOS e FERIADOS, nos moldes pactuados nas Cláusulas Décima e Décima Primeira e

a Adequação da Jornada/Compensação pactuado na cláusula Oitava só poderão serem utilizadas para as empresas que aderirem ao PROGRAMA DE BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA – 2022/2023.

Parágrafo primeiro - A empresa optante deverá requerer ao sindicato patronal, juntando a este, os documentos necessários para expedição do CERTIFICADO DE ADESÃO AO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023, ora instituído:

Parágrafo segundo - O requerimento deverá ser realizado anualmente de forma expressa, via requerimento de forma eletrônica, digital ou presencial, acompanhada da seguinte documentação:

- ✓ Comprovante de Situação Cadastral da Pessoa Jurídica – CARTÃO DE CNPJ;
- ✓ Declaração do número de empregados, instruída com cópia da última GFIP ou CAGED, a critério da empresa;
- ✓ Comprovante de pagamento da obrigação sindical patronal, previstas na Convenção Coletiva 2022/2023, qual seja, da contribuição assistencial.

Parágrafo terceiro - O modelo do requerimento será disponibilizado gratuitamente pelo sindicato patronal, a todos os interessados, de forma eletrônica, digital ou presencial através de:

- ✓ Forma eletrônica – e-mail <sindsuper@sindsuperba.com.br>
- ✓ Digital – Site -<https://sindsuperba.com.br>
- ✓ Presencial – Rua Gilberto Amado, n°276 , Ed. Mamede Paes Mendonça, Armação, Salvador -Ba

Parágrafo quarto - O sindicato patronal fornecerá ao sindicato laboral os documentos necessários para a consequente fiscalização.

Parágrafo quinto - O certificado de adesão ao PROGRAMA DE BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023, somente terá validade mediante a assinatura do sindicato patronal, com validade até a data-base do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, a fim de que a mesma possa fixar em seu respectivo estabelecimento comercial em local visível para fins de fiscalização.

Parágrafo sexto - O certificado de adesão ao PROGRAMA DE BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023 deverá ser renovado após o vencimento de cada Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo sétimo - O certificado de adesão ao PROGRAMA DE BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023, é indispensável para todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva que desejam se beneficiar, direta ou indiretamente das cláusulas referentes a forma de pagamento indenizatório para o funcionamento nos DOMINGOS e FERIADOS nos moldes pactuados nas cláusulas Décima e Décima Primeira desta Convenção Coletiva.

a) As empresas que não aderirem ao PROGRAMA DE BENEFÍCIO DA

CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023 poderão utilizar o trabalho do comerciário nos DOMINGOS e FERIADOS remunerando o labor nestes dias na forma da legislação vigente.

Parágrafo oitavo - O CERTIFICADO DE ADESÃO PROGRAMA DE BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023, é indispensável para todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva que desejam se beneficiar, direta ou indiretamente da cláusula referente a Adequação de Jornada e Compensação nos moldes pactuados na cláusula Oitava desta Convenção Coletiva.

a) As empresas que não aderirem ao PROGRAMA DE BENEFÍCIO DA CONVENÇÃO COLETIVA 2022/2023 não poderão utilizar o benefício da clausula Sexta, Adequação de Jornada e Compensação, devendo seguir o quanto preceituado no artigo 59 da CLT, Lei 13.467/2017.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TAXA ASSISTENCIAL

a) **TAXA ASSISTENCIAL SINDSUPER** - As empresas filiadas ao SINDSUPER deverão recolher a taxa assistencial Patronal, nos termos da legislação vigente- inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal, e com disposição legal na alínea "E" do Art2º do Estatuto do SINDSUPER, sendo o prazo para pagamento até 31 de agosto de 2022, 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;

Parágrafo primeiro: Só terão direito a voto 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 sétimo do Estatuto do SINDSUPER.

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

b) **TAXA ASSISTENCIAL SINTRASUPER** - As empresas descontarão dos seus empregados, salvo daqueles que se opuseram na forma desta cláusula, taxa assistencial em favor do SINTRASUPER, equivalente a R\$14,00 (Quatorze Reais), recolhendo-as na conta corrente do SINTRASUPER (Conta nº 2815-8-/Agência 0061- operação 003 – Banco Caixa Econômica Federal) no prazo máximo de 03 (três) dias úteis após os respectivos descontos de cada parcela, que deverão ocorrer nos meses, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2022 e janeiro e fevereiro de 2023.

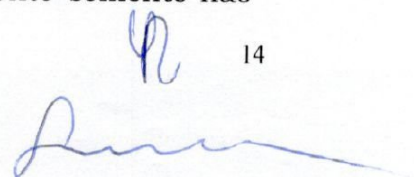
Parágrafo primeiro: Nos termos da conciliação firmada com o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO nos autos do processo nº 0096800-65.2008.5.05.0028, fica garantido o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados à cobrança de contribuição assistencial (ou qualquer outra nomenclatura adotada), permitindo que o direito de oposição ao respectivo desconto seja exercido pelo empregado a qualquer tempo.

Parágrafo segundo: O SINTRASUPER obriga-se a proceder a ampla divulgação da cláusula supra, através da publicação em jornal de grande circulação estadual na data de registro e arquivamento do instrumento coletivo no órgão competente, bem como em informativos do sindicato, com as seguintes informações: A) o valor ou percentagem que será descontado do salário do obreiro (e, se for o caso, em quais meses); B) o direito do trabalhador de não sofrer o desconto, que poderá ser exercido a qualquer tempo; C) o endereço, telefone e horário de atendimento do Sindicato; D) que a oposição pode ser feita através de um pedido escrito, à mão ou impresso, a ser entregue pessoalmente pelo trabalhador no endereço do sindicato, que, por sua vez, entregará um recibo; E) que é dever do empregado apresentar o recibo à empresa para que ela não realize o desconto e dê o “ciente” da oposição, ficando o recibo, ao fim, com o empregado, como prova.

Parágrafo terceiro: A publicação do comunicado em jornal de grande circulação a que se refere o Parágrafo Segundo deverá ser feita em destaque, não cabendo sua colocação, portanto, nas seções conhecidas como “classificados”.

Parágrafo quarto: Para assegurar seu direito de oposição à cobrança da taxa assistencial, o empregado deverá protocolar petição neste sentido, antes da efetivação do desconto, sendo que o SINTRASUPER se obriga a recebê-las na sua sede sem apresentar qualquer embaraço, limitação ou exigência de forma, emitindo recibo idôneo a provar a entrega da petição de oposição à cobrança, devendo constar no recibo o nome completo e legível de quem recebe, a assinatura e a data, ou enviar correspondência ao sindicato laboral se opondo ao desconto, com aviso de recebimento (AR). Nessa última hipótese, o desconto somente não será efetuado se o recebimento da correspondência pelo sindicato ocorrer antes da efetivação do desconto.

Parágrafo quinto: Excepcionalmente para assegurar seu direito de oposição à cobrança da taxa assistencial, o empregado que estiver no grupo de risco da COVID-19 e que não esteja prestando serviços na empresa, poderá enviar e-mail ao sindicato laboral se opondo ao desconto, o desconto somente não



será efetuado se o envio do e-mail ocorrer em tempo hábil das empresas suspenderem o referido desconto.

Parágrafo sexto: As empresas deverão afixar, ou permitir que sejam afixados, comunicados próximos dos controles de ponto, e, na falta destes, em local de fácil e ampla visualização dos obreiros, da instituição da cobrança e seu direito de oposição, devendo constar, nesta divulgação, as mesmas informações elencadas no Parágrafo Segundo desta cláusula.

Parágrafo sétimo: 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 SINTRASUPER se obriga a assumir tal dívida, 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, independentemente de comunicar a entidade extrajudicialmente.

Parágrafo oitavo: 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 Sexto, o SINTRASUPER ressarcirá o exato valor pago judicialmente pela empresa ou pelo SINDSUPER, ficando estes autorizados a compensar/deduzir, sem necessidade de prévio aviso, o valor da condenação com qualquer crédito destinado ao SINTRASUPER, ainda que decorrente de mero repasse.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho acordam em instituir, nos termos do Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Portaria GM/MTE nº 329, de 14.08.2002, Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, com o objetivo de buscar a conciliação e a solução de controvérsias ou reivindicações que surjam nas relações de conflitos individuais e da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DEMANDAS COLETIVAS

As partes aqui convenionadas acordam que o ajuizamento de demandas coletivas em face de um dos Sindicatos ou de quaisquer das empresas aqui representadas, será precedido de reunião administrativa entre os representantes dos Sindicatos, participando os representantes das empresas envolvidas, quando for o caso.

Parágrafo único: A reunião prévia de que trata o caput desta cláusula será dispensada quando se tratar de ajuizamento de ações e medidas relacionadas a posse, face o seu caráter de extrema urgência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA

Fica estipulada a multa de um piso salarial constante na cláusula 1ª, letra "a", desta convenção, para o caso de descumprimento das obrigações de fazer,

contidas nesta Convenção, da seguinte maneira:

- a) Cometida por qualquer das entidades convenientes, a multa reverterá em favor da outra.
- b) Se a infração tiver sido cometida por parte das empresas, a multa será revertida em favor de cada empregado prejudicado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA ABERTURA NO DIA DO COMERCÍARIO

Convencionam as partes que os Supermercados e Atacados de Auto-Serviços de Salvador não funcionarão no dia do comerciário, conforme exposto na Cláusula Décima, deste Instrumento Normativo. A inobservância dessa proibição implicará na incidência de uma multa de um piso salarial constante na cláusula 1ª, letra "a", desta convenção multiplicado pelo número de funcionários prejudicados.

- a) a multa será revertida 50% em favor de cada empregado prejudicado e 50% em favor do SINTRASUPER.
- b) Esta multa não será aplicada de forma cumulativa com a multa prevista na Cláusula Trigésima Sexta.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DATA BASE

Fica mantida a data base da categoria para 1º de março, vigorando esta Convenção Coletiva de 1º de março de 2022 até 28 de fevereiro de 2023.

Parágrafo único: As entidades subscritoras desta Convenção poderão, a qualquer tempo, na forma da lei, desenvolver negociações sobre as cláusulas aqui convencionadas ou outras condições de trabalho.

E, por estarem de pleno acordo, assinam a presente Convenção Coletiva em quatro vias de igual teor, para que possa produzir seus jurídicos e legais efeitos.

Salvador, 26 de abril de 2022.


Gabriel Nascimento da Costa
Presidente do SINDSUPER - SINDICATO DOS SUPERMERCADOS E ATACADOS DE AUTO-SERVIÇO DO ESTADO DA BAHIA


Igor Roseno
Assessor Jurídico
SINDSUPER - SINDICATO DOS SUPERMERCADOS E ATACADOS DE AUTO-SERVIÇO DO ESTADO DA BAHIA

Rosa de Souza
Rosa de Souza

**SINTRASUPER - SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS NOS
SUPERMERCADOS DA CIDADE DO SALVADOR**

Diego Freire
Dr. Diego Freire

**Assessor Jurídico
SINTRASUPER - SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS NOS
SUPERMERCADOS DA CIDADE DO SALVADOR**